

**Стратегічний план
розвитку регіональної системи
професійної (професійно-технічної)
освіти Черкаської області
на 2022-2027 роки**

(Доопрацьований проєкт)

Зміст

1. ВСТУП.....	4
2. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ.....	6
3. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ.....	8
4. ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ	12
5. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ	18
6. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ	19
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. ПОКРАЩИТИ ЯКІСТЬ ПОСЛУГ РЕГІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	21
Операційна ціль 1.1. Підвищити ефективність управління мережею ЗП(ПТ)О.....	21
Операційна ціль 1. 2. Покращити методичний супровід системи П(ПТ)О.....	24
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. МОДЕРНІЗУВАТИ МЕРЕЖУ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	27
Операційна ціль 2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуруЗП(ПТ)О.....	27
Операційна ціль 2. 2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення.....	30
СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ГНУЧКОСТІ ЗП(ПТ)О ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	32
Операційна ціль3.1. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги.....	32
Операційна ціль 3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні.....	34
7. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ.....	36
Припущення та ризики.....	43
Рекомендації.....	44
8. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ.....	45
Управління процесом реалізації стратегії.....	45
Процедура моніторингу стратегії.....	45

Перелік скорочень

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти

ЗПО – заклад професійної освіти

ЗСО – загальна середня освіта

НМЦ ПТО – навчально-методичний центр професійно-технічної освіти

НПЦ – навчально-практичний центр

ОДА – обласна державна адміністрація

П(ПТ)О - професійна (професійно-технічна) освіта

ПТО – професійно-технічна освіта

УОН ЧОДА – Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації

ЧОЦЗ – Черкаський обласний центр зайнятості

ЧОООР („ФРЧ“) – Черкаське обласне об'єднання організацій роботодавців („ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ ЧЕРКАЩИНИ“)

I. ВСТУП

Ринок праці Черкаської області зазнає впливу різних чинників глобального та національного масштабів, серед яких: трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зміщення робочих місць з великих підприємств у малі та мікро-підприємства, тіньова економіка, зростання соціальних запитів молоді, поширені стереотипи про низьку престижність робітничих професій. Ці тенденції спричиняють суттєве зростання вимог до гнучкості й оперативності управління системою професійної (професійно-технічної) освіти.

Протягом останніх років в Україні здійснюються значні реформи в секторі професійної (професійно-технічної) освіти. Їхні досягнення переважно пов'язані з процесом децентралізації, який спрацював як стимул до модернізації законодавчо-нормативної бази та перегляду механізмів фінансування, що призвело до покращення внутрішньої ефективності системи професійної освіти як на національному, так і на регіональному рівні, зокрема що стосується підвищення результативності роботи педагогічних працівників, стандартизації змісту професійної освіти (розробка державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу на базі розроблених роботодавцями професійних стандартів), впровадження інноваційних освітніх технологій та методів, розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення гнучкості системи професійної освіти завдяки визнанню результатів неформального навчання¹.

Незважаючи на це, система й досі страждає від численних нерозв'язаних проблем, що стосуються різних аспектів професійної освіти та навчання. Аналіз національних програмних документів, звітів, підготовлених міжнародними та державними структурами, а також власні висновки експертів дають змогу сформулювати такі основні виклики, що стоять перед системою професійної (професійно-технічної) освіти України:

застаріла матеріально-технічна база закладів професійної освіти;

відсутність системи забезпечення якості, часткова невідповідність потребам ринку праці; дублювання професій і кваліфікацій; недостатня забезпеченість навчальними засобами й матеріалами, замалі обсяги виробничого навчання та виробничої практики;

низький рівень автономії закладів професійної освіти;

зростання дефіциту висококваліфікованих педагогічних кадрів (особливо майстрів виробничого навчання);

недостатнє фінансування професійної освіти, відсутність середньострокового планування бюджету;

скорочення контингенту учнів (та їх набору) через низький рівень привабливості професійної освіти й демографічну ситуацію; неефективна організація та застарілі методи професійної орієнтації; відсутність системи середньострокового прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні;

¹ Звіт Туринського процесу в Україні за 2016–2017 рр. ЄФО, 2017

дроблення системи професійної освіти на „професійно-технічну“ та „фаховупередвищу“;

слабка мотивація партнерів долучатися до будь-яких процесів у сфері професійної освіти, що призводить до недостатньої участі соціальних партнерів, особливо роботодавців, у всіх складових професійної освіти, включаючи питання розроблення змісту навчання, його здійснення, оцінювання, фінансування, врядування та управління².

Управління децентралізованою системою професійної освіти вимагає від Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через демографічні, міграційні та іміджеві чинники, у закладах освіти із застарілим обладнанням. Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як: роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування.

Відповіддю на ці та інші виклики може бути застосування елементів стратегічного планування розвитку регіональної системи професійної освіти.

²Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018

II. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЇ

Підготовка Стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області на 2022-2027 роки (далі – Стратегія) відбувалася відповідно наданих Міністерством освіти і науки України методичних рекомендацій щодо розроблення стратегічних планів розвитку регіональних систем професійної (професійно-технічної) освіти, планів заходів з їхньої реалізації та проведення моніторингу й оцінки результативності їхньої реалізації, підготовлених спільно з експертами Програми „EU4Skills“.

Розроблення Стратегії здійснюється з метою:

забезпечення потреб роботодавців області у кваліфікованих кадрах, розширення можливостей зайнятості, професійної самореалізації та неперервного вдосконалення особистості впродовж життя, відповідно до інтересів особистості та потреб регіональної економіки.

Розроблення Стратегії відбувалося з дотриманням таких принципів:

відкритість – забезпечення залучення зацікавлених представників установ та інституцій, що працюють у сфері професійної освіти, зайнятості, регіонального розвитку, суб'єктів підприємництва та громадських об'єднань;

паритетність – створення рівних можливостей для висловлення позицій зацікавлених сторін та забезпечення максимального врахування їхніх інтересів;

координація – взаємозв'язок та узгодженість Стратегії з бюджетними програмами й проектами розвитку;

доповнюваність – забезпечення взаємозв'язку професійної освіти, виробництва, фінансових ресурсів щодо розвитку інноваційної діяльності.

Розроблення та затвердження Стратегії здійснено на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р „Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти „Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта“ на період до 2027 року“, Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 № 849, із врахуванням положень статті 90 Бюджетного кодексу України, статей 22, 28, 39 Закону України „Про місцеві державні адміністрації“, статті 15 Закону України „Про засади державної регіональної політики“, постанови Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 932 „Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів“ та з метою реалізації угоди між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17.12.2018 про затвердження Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – „EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні“.

Розроблення Стратегії відбувалося втакій черговості:

утворення робочої групи з розроблення проекту Стратегії (далі – Робоча група);

затвердження плану заходів із розроблення Стратегії;

проведення стратегічного аналізу системи професійної освіти регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану ЗП(ПТ)О, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему П(ПТ)О регіону;

проведення SWOT-аналізу та формування стратегічного бачення розвитку системи П(ПТ)О регіону;

визначення стратегічних цілей розвитку системи професійної освіти регіону, відповідно до стратегічного бачення, з урахуванням результатів SWOT-аналізу;

визначення операційних цілей, які спрямовані на досягнення відповідних стратегічних цілей;

визначення основних завдань, заходів щодо реалізації Стратегії;

розробка системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегії;

розміщення проєкту Стратегії на вебсайті Розробника;

затвердження Стратегії розпорядженням Черкаської обласної державної адміністрації;

Розпорядженням Черкаської обласної державної адміністрації від 02.08.2021 № 406 затверджено склад робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області на 2021-2027 роки.

Робочою групою, у процесі підготовки Стратегічного плану проведено:

презентацію та обговорення результатів стратегічного аналізу системи професійної освіти (професійно-технічної) Черкаської області;

формулювання стратегічного бачення системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області;

розроблено проєкт SWOT-матриці – проведений аналіз взаємозв'язків факторів SWOT через матрицю SWOT/TOWS та підготовлені базові аналітичні висновки щодо порівняльних переваг, викликів та ризиків розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області;

визначено операційних цілей та завдань Стратегії;

визначено перелік заходів для плану реалізації Стратегії.

III. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ

Станом на 01.01.2021у Черкаській області функціонує 17 державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, з яких 4заклади вищого рівня (центри професійно-технічної освіти та вищі професійні училища, які мають право на підготовку кадрів за 5-6 розрядом), 13 закладів базового рівня (професійні ліцеї та училища, що забезпечують надання робітничих кваліфікацій 3-4 розряду), а також 1 навчальний центр при установі виконання покарань закритого типу.

Для потреб регіону та держави ЗП(ПТ)О області здійснюють підготовку робітничих кадрів за 109 професіями за 17 напрямками господарської діяльності для різних галузей економіки: промисловість, торгівля і громадське харчування, будівництво, сільське господарство, транспорт, побутове обслуговування населення.

Протягом останніх років спостерігається зменшення контингенту учнів ЗП(ПТ)О. За даними Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації у Черкаській області у 2020/2021н.р. у ЗП(ПТ)О професійну (професійно-технічну) освіту здобували –6869осіб (для порівняння 2019/2020н.р. –6802 осіб, 2018/2019 н.р. – 6979 осіб, 2017/2018 н.р. – 7459 осіб).

У системі ЗП(ПТ)О 10 закладів формують контингент із кількістю здобувачів освіти понад 300 осіб, 7 не досягають цього показника.

Для забезпечення якості професійної підготовки та популяризації робітничих професій впроваджується дуальна форма освіти. Таку форму співпраці з підприємствами впроваджують3 заклади освіти.

У 2020 році до 19 ЗП(ПТ)О області було зараховано на навчання за первинною професійною підготовкою 2997 осіб, що на 58 осіб більше, ніж у 2019 році та на 104 особи більше ніж у 2018 році. У порівнянні з 2015 роком, кількість учнів, що вступили на навчання до ЗП(ПТ)О знизилась на 25,2%.

При цьому зберігається тенденція до збільшення кількості учнів, зарахованих на навчання після 11 класу загальноосвітнього навчального закладу. На базі повної ЗСО було зараховано 1480 осіб (на 203 більше, ніж у 2019 році, на 151 більше, ніж у 2017 році), на основі базової ЗСО – 1517 осіб (у 2019 році – 1662 осіб, у 2018 році – 1564 осіб). 1476 осіб здобуватимуть професію з отриманням повної ЗСО, а 41 особа – без отримання повної ЗСО.

Упродовж останніх трьох років спостерігається тенденція до зменшення загального контингенту учнів ЗП(ПТ)О. Станом на 01.01.2021 року здобували робітничі кваліфікації 6,8 тис осіб, із них – на базі повної загальної середньої освіти 1,9 тис осіб, на базі базової середньої освіти – 4,7 тис осіб, без отримання повної загальної середньої освіти 100 осіб.

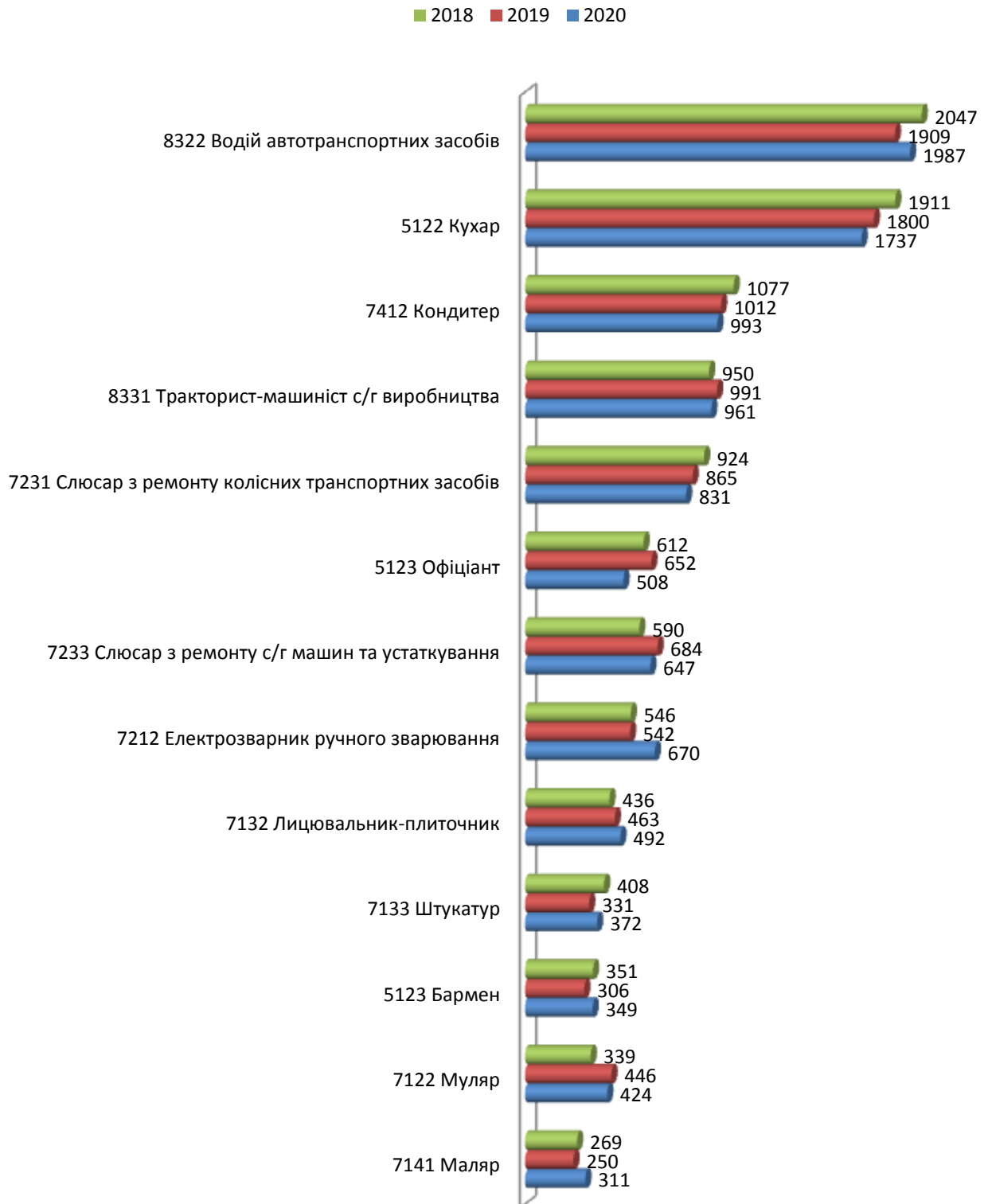


Рис. 1 Найбільш популярні професії серед вступників ЗП(ПТ)О регіону.

У ЗП(ПТ)О Черкаської області у 2020/2021 навчальному році працювало 989 педагогічних працівників. Із них 436 осіб (44,1%) – чоловіки, 553 особи (55,3%) – жінки. Кількість педагогічних працівників, задіяних до здійснення освітнього процесу в ЗП(ПТ)О області протягом трьох останніх років залишається фактично на одному рівні.

Склад педагогічних працівників за гендерною ознакою

Навчальний рік	Педагогічні працівники (осіб)	Чоловіки		Жінки	
		Осіб	%	Осіб	%
2018/2019	947	414	43,7	533	56,3
2019/2020	919	391	42,5	528	57,5
2020/2021	989	436	44,1	553	55,9

Джерело: розрахунки на основі даних досліджень УОН Черкаської ОДА

Розподіл педагогів за категоріями виглядає так: майстрів виробничого навчання – 394 осіб (39,8%), із них 180 жінки (45,7%); викладачів – 356 осіб (36%), із яких 212 жінок (59,5%); серед викладачів 189 осіб (53%) – викладачі загальноосвітніх дисциплін (жінок – 66,1%), 167 осіб (47%) – викладачі професійно-теоретичної підготовки (жінок – 52%), інші педагогічні працівники – 172 особи (17,4%), а також 25 бібліотекарів.

Вищу освіту, отриману у закладах III-IV рівня акредитації, мають 650 педагогічних працівників, що складає 65,7%, в тому числі 434 (66,7%) із них мають педагогічну освіту. Не мають вищої освіти 27 педагогічних працівників (2,7%), але 9 із них наразі здобувають вищу освіту у ЗВО.

За стажем роботи розподіл педагогічних працівників такий: стаж до 10 років мають 29,3% педпрацівників, від 10 до 20 років – 28,7%, понад 20 років – 23,5%, понад 30 років – 19,4%. При цьому серед викладачів продовжує зберігатися відносна рівновага між молодими фахівцями й викладачами з досить значним досвідом викладацької діяльності. Так, 21,9% викладачів працюють на посадах від 1 до 10 років, від 11 до 20 років – 29,5% та мають стаж понад 20 років – 48,5%.

Серед майстрів виробничого навчання 34% працюють на посадах від 1 до 10 років, від 11 до 20 років – 26%, понад 20 років – 40%.

ЗП(ПТ)О загалом укомплектовані педагогічними кадрами на 90,5%.

Підготовка кваліфікованих кадрів у ЗП(ПТ)О здійснюється на базі 561 кабінету, зокрема 281 кабінету з предметів професійно-технічного циклу, 131 лабораторії, 142 навчально-виробничих майстерень, 14 полігонів, 16 автотрактородромів. Усі приміщення та будівлі навчальних закладів використовуються за призначенням, відповідають санітарним нормам, експлуатуються згідно вимог, правил з охорони праці та пожежної безпеки.

Станом на 01.01.2021 в області з 17 закладів професійної (професійно-технічної) освіти 3 мають повний пакет документів на право власності державного майна (будівлі, споруди, земля), 14 продовжують роботу щодо оформлення правостановлюючих документів на постійне користування земельними ділянками та будівлями.

Модернізацію матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О здійснюють шляхом створення навчально-практичних центрів галузевого спрямування за кошти державного, місцевих бюджетів та соціальних партнерів. Заклади вмотивовані до пошуку інвестицій для покращення інфраструктури та створення сучасного освітнього простору.

В області з 2017 року працює регіональна рада ПТО. Склад ради сформований із представників роботодавців різних напрямків економічної діяльності, служби зайнятості, громадських організацій, органів міської та обласної влади, ЗП(ПТ)О. П'ять років поспіль регіональна рада погоджує обсяги регіонального замовлення в повному обсязі відповідно до пропозицій ЗП(ПТ)О. У 2020 році розпорядженням Черкаської обласної державної адміністрації затверджено нове положення про діяльність регіональної ради, у 2021 – внесено зміни до її складу.

IV. ГОЛОВНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ

Таблиця 1. SWOT-аналіз системи професійної освіти Черкаської області

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Налагоджена співпраця з великими та середніми підприємствами регіону в контексті оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти 2. Висококваліфіковані педагогічні працівники, активна участь педагогів у науково-методичній роботі всеукраїнського рівня 3. Широкий спектр проліцензованих професій та їхніх комбінацій 4. Одна з найбільш оптимізованих мереж ЗП(ПТ)О в порівнянні з іншими регіонами України 5. Майже всі учні забезпечені оплачуваними місцями виробничої практики 6. Дієва регіональна рада ПТО 7. Високі темпи створення навчально-практичних центрів галузевого спрямування 8. Впровадження STEM-освіти у ЗП(ПТ)О 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Високий знос будівель і споруд закладів освіти 2. Морально застаріле навчальне обладнання та техніка передусім у закладах, які здійснюють підготовку кадрів для промисловості сільського господарства 3. Відсутня достовірна інформація про потреби регіонального ринку праці 4. Недостатня пристосованість освітнього простору для осіб з особливими потребами 5. Тривалі терміни підготовки 6. Недостатній рівень цифрових компетенцій у педагогічних працівників 7. Недостатня підтримка місцевими бюджетами громад розвитку матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О 8. Низькі темпи впровадження дуальної форми освіти в ЗП(ПТ)О
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Діяльність у сфері професійної освіти програм міжнародної допомоги, зокрема EU4Skills, USAID та ПРООН 2. Запровадження Міністерством освіти і науки України Фонду розвитку ПТО 3. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів 4. Зміни в структурі регіональної економіки потребуватимуть навчання/перенавчання робітничих кадрів 5. Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання у віртуальному просторі 6. Прийняття Закону „Про професійну освіту“ 7. Кількість вакансій робітничих професій у регіоні вища за кількість вакансій для фахівців з вищою освітою 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невідповідність класифікатора професій реальним потребам роботодавців 2. Надмірне використання коштів через потребу обслуговування вивільнених приміщень (неврегульовані питання передачі надлишкового майна) 3. Управління і фінансування ЗП(ПТ)О з різних місцевих бюджетів не дає змоги ефективно будувати цілісну регіональну політику в сфері професійної освіти 4. ЗП(ПТ)О на базі 9 класів обмежені в можливостях підвозу учнів до закладу у порівнянні з ЗЗСО 5. Депопуляція регіону призводить до зменшення числа абітурієнтів 6. Коронавірус обмежує можливості професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О 7. Низька престижність, популярність та мотивація до здобуття робітничих професій

SWOT-матриця

SWOT-матриця дає змогу виявити взаємозв'язки між „внутрішніми“ (сильні та слабкі сторони) та „зовнішніми“ (можливості та загрози) чинниками, які мають стратегічне значення для системи професійної освіти Черкаської області. Суцільна лінія демонструє сильний взаємозв'язок, пунктирна – слабкий. Саме ці взаємозв'язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики й ризики, які є основою для стратегічного вибору – формулювання стратегічних та операційних цілей розвитку на довгострокову перспективу.

Порівняльні переваги

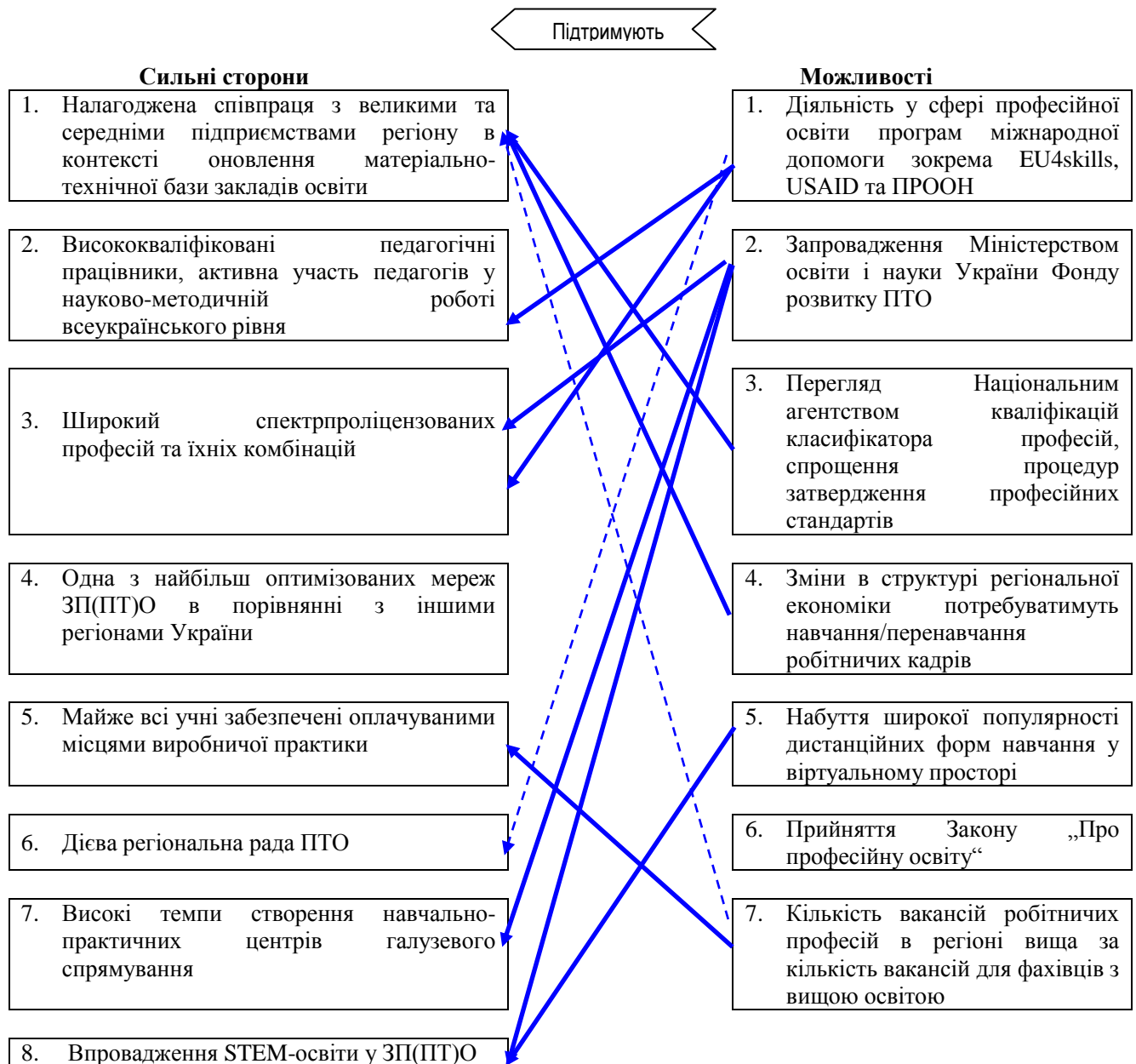


Рис. 2 Порівняльні переваги

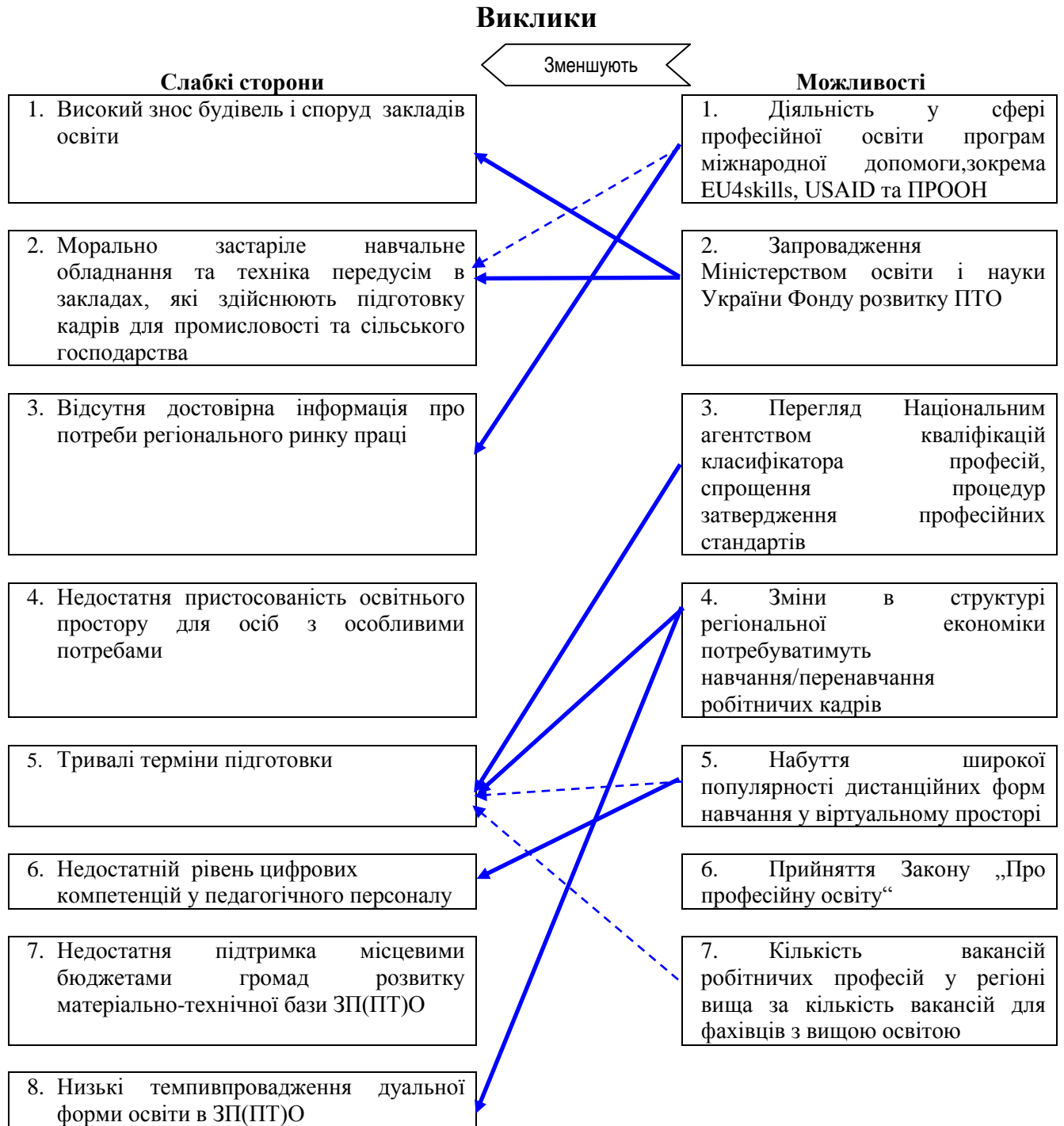


Рис. 3 Виклики

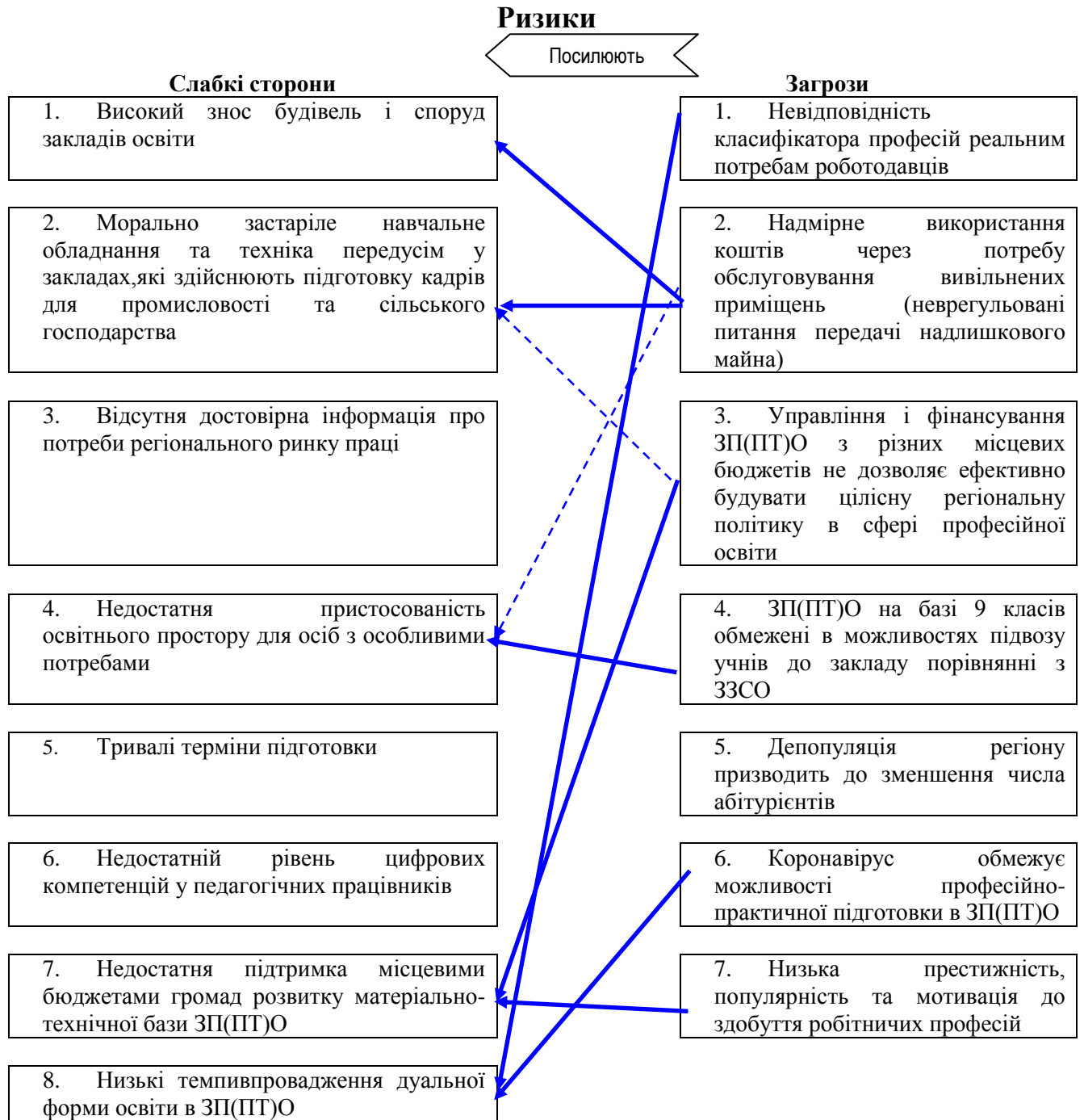


Рис. 4 Ризики

Порівняльні переваги, виклики й ризики системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області

Порівняльні переваги.

(визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей)

У Черкаській області налагоджена дієва співпраця з великими та середніми роботодавцями регіону. Роботодавці беруть участь у оновленні матеріально-технічної бази закладів освіти, а їхні виробничі потужності слугують базою практики. Зміни в структурі регіональної економіки збільшуватимуть потребу

навчання/перенавчання робітничих кадрів, а це своєю чергою підсилюватиме різні форми партнерства мережі ЗП(ПТ)О з бізнесом.

Система професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області є однією з найбільш оптимізованих мереж у порівнянні з іншими регіонами України. Заклади мають проліцензований широкий спектр професій, що дає змогу забезпечити регіональний ринок праці всіма затребуваними професіями. Створення Міністерством освіти і науки України „Фонду розвитку профосвіти“ та діяльність у регіоні програм міжнародної допомоги дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, зокрема, покращить забезпечення матеріальної бази через створення навчально-практичних центрів, центрів професійної досконалості та впровадження STEM-освіти у ЗП(ПТ)О. Разом з тим забезпечить умови для ліцензування нових професій.

Діяльність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти сприятиме підвищенню кваліфікації педагогічних працівників, запровадженню навчання за новими професіями. Додатковий вплив програм міжнародної допомоги очікується для підвищення ефективності регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти.

Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів допоможе розширити цю форму партнерства з роботодавцями.

Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання у віртуальному просторі сприятиме впровадженню STEM-освіти у ЗП(ПТ)О.

Наявність великої кількості вакансій робітничих професій у регіоні порівняно з кількістю вакансій для фахівців з вищою освітою дозволить забезпечити учнів оплачуваними місцями виробничої практики та сприятиме налагодженню співпраці з роботодавцями.

Виклики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей)

Створення Міністерством освіти і науки України „Фонду розвитку профосвіти“ дасть змогу підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, зокрема, створення нового освітнього середовища для підготовки за окремими затребуваними ринком праці професіями, розширення місткості гуртожитків ЗП(ПТ)О, оновлення амортизованих будівель та заміни застарілого обладнання.

Діяльність у регіоні програм міжнародної допомоги сприятиме вивченню регіонального ринку праці та грантовій діяльності ЗП(ПТ)О.

Зміни в структурі регіональної економіки та плінність кадрів збільшують потребу в професійній освіті дорослих, що стимулюватиме збільшення обсягів підготовки дорослих закладами мережі та оптимізації термінів підготовки кваліфікованих робітників. Зокрема стимулюватиме розвиток дуальної форми освіти.

Набуття широкої популярності дистанційних форм навчання стимулюватимуть заклади освіти адаптувати навчальні програми до нових умов і вимог роботодавців.

Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів уможливить оптимізацію термінів підготовки кваліфікованих робітників.

Ризики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз)

Невідповідність класифікатора професій реальним потребам роботодавців сповільнює темпи впровадження дуальної форми освіти в ЗП(ПТ)О.

У суспільстві престижність робітничих професій є низькою, що зумовлює небажання місцевих громад матеріально підтримувати ЗП(ПТ)О.

Коронавірус обмежує можливості професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О, що негативно впливає на перспективи підготовки дорослих закладами мережі, зокрема за дуальною формою навчання.

Надмірне використання коштів через потребу обслуговування вивільнених приміщень (неврегульовані питання передачі надлишкового майна) відтягує фінансовий ресурс від ремонту будівель та споруд, оновлення морально застарілого навчального обладнання та техніки передусім у закладах, які здійснюють підготовку кадрів для промисловості та сільського господарства і створення освітнього простору для осіб з особливими потребами.

Управління і фінансування ЗП(ПТ)О з різних місцевих бюджетів не дозволяє ефективно будувати цілісну регіональну політику в сфері професійної освіти унеможлиблює належну підтримку місцевими бюджетами громад ЗП(ПТ)О.

V. СТРАТЕГІЧНЕ БАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РЕГІОНУ

Професійна (професійно-технічна) освіта Черкаської області у 2027 році:

надійний партнер роботодавців, швидко та адекватно адаптується до потреб ринку праці.

надійний партнер роботодавців, який знає ринок праці, гнучко реагує на його потреби та ґрунтується на культурі забезпечення якості освітнього процесу; ефективно керована мережа закладів, що забезпечує підготовку та перепідготовку кваліфікованих робітників для потреб регіону;

рушійна сила інновацій та одна з ключових точок зростання регіону, готує громадян до цифрового та „зеленого“ переходу та професій, які користуються великим попитом на ринку праці;

привабливий вибір, заснований на сучасному методичному та цифровому забезпеченні теоретичного і практичного навчання;

має позитивний імідж серед вступників та мотивує до навчання. Випускники висококваліфіковані та конкурентоспроможні на регіональному, загальнодержавному та міжнародному ринку (ринках) праці;

заклади освіти з прогресивними педагогами, які доступні для осіб з особливими потребами та вразливих груп, мають сучасну навчальну базу, широко застосовують інформаційно-комунікаційні технології в навчанні, задовольняють потреби ринку праці, суспільства і держави у кваліфікованих кадрах;

створені умови для професійної самореалізації особи та реалізації принципу навчання впродовж усього життя з урахуванням необхідності забезпечення гендерної рівності та інклюзивного навчання.

VI. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

Базуючись на результатах стратегічного аналізу, SWOT-аналізу та SWOT-матриці, члени робочої групи обрали стратегію, яка передбачає формування конкурентних переваг шляхом мінімізації впливу на розвиток слабких сторін за допомогою можливостей, які зараз виникають у нашій країні та світі. При цьому регіональна система професійної (професійно-технічної) освіти повинна максимально використати свої сильні сторони.

Таким чином, були обрані три головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної освіти регіону:

- покращити якість послуг регіональної системи ЗП(ПТ)О;
- модернізувати матеріально-технічну базу ЗП(ПТ)О;
- зміцнити інституційну спроможність ЗП(ПТ)О.

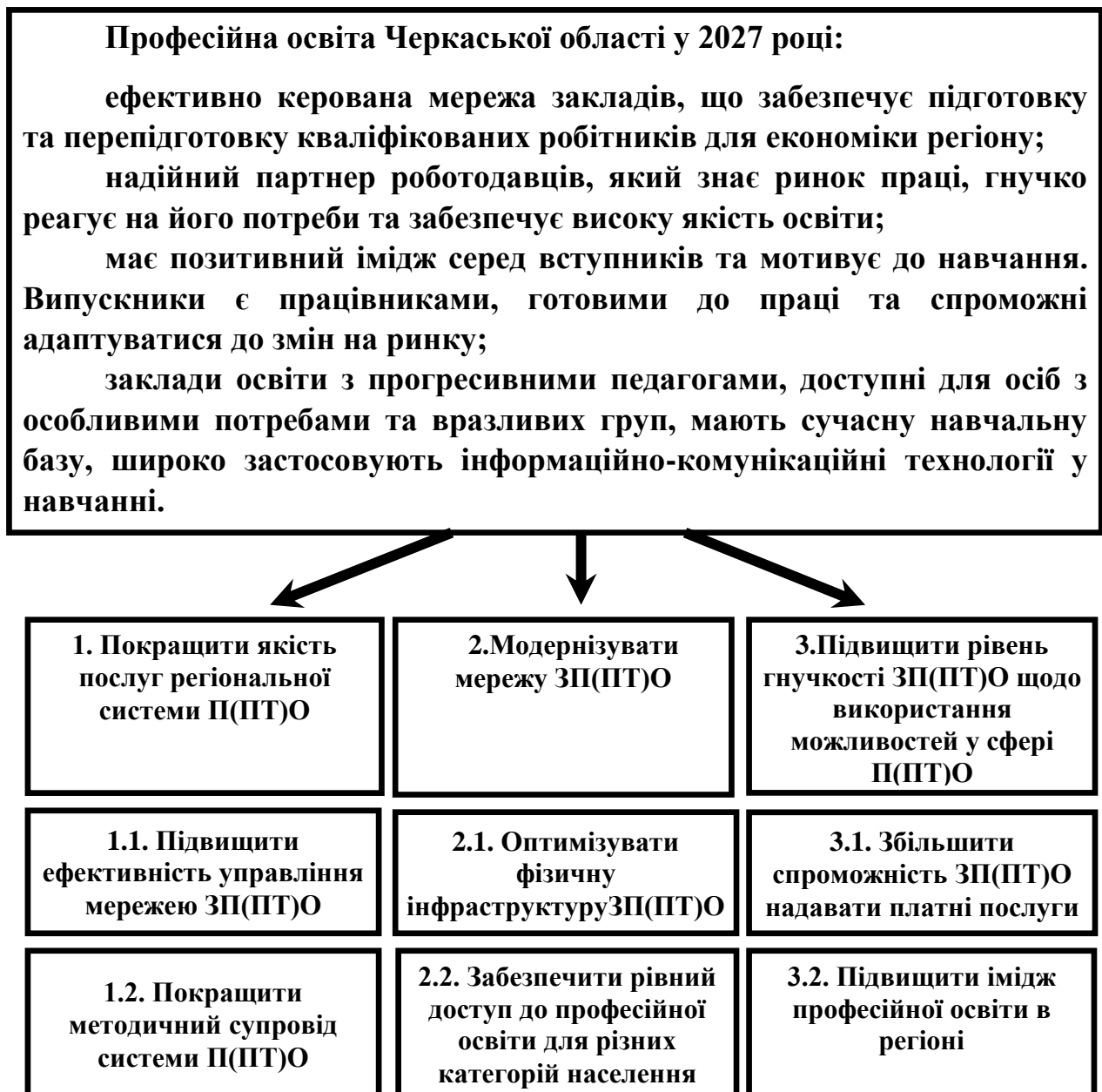


Рис. 5 Стратегічне бачення, стратегічні та операційні цілі

Для реалізації стратегічного бачення, за кожною стратегічною ціллю були визначені операційні цілі. Операційні цілі деталізовані в завданнях. Завдання дають відповіді на питання, яким шляхом, як система професійної освіти намагатиметься досягнути цілей розвитку.

Таблиця 2. Стратегічні, операційні цілі та завдання

Стратегічна ціль 1. Покращити якість послуг регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
1.1. Підвищити ефективність управління мережею ЗП(ПТ)О	1.1.1. Посилити компетенції представників регіональної ради професійної освіти в питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О
	1.1.2. Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці для формування регіонального замовлення
	1.1.3. Підвищити рівень компетенції керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо ефективного менеджменту
1.2. Покращити методичний супровід системи П(ПТ)О	1.2.1. Розробити гендерно чутливі електронні методичні матеріали та навчити майстрів виробничого навчання та викладачів спецпредметів їх використовувати
	1.2.2. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань, підготовки проєктів на отримання міжнародної фінансової та технічної допомоги
	1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в здобувачів освіти „м’яких“ навичок та підприємницького мислення

Стратегічна ціль 2. Модернізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О	2.1.1. Модернізувати матеріальну базу ЗП(ПТ)О за пріоритетними напрямками професійної підготовки
	2.1.2. Здійснити ремонт, реконструкцію будівель окремих закладів, оснащення їх системами пожежної сигналізації
	2.1.3. Впровадити електронні освітні системи для ЗП(ПТ)О (е-щоденники, е-журнали, е-документообіг тощо)

	2.1.4. Забезпечити цифровізацію освітнього процесу в ЗП(ПТ)О
2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення	2.2.1. Забезпечити безбар'єрний доступ до навчальних приміщень ЗП(ПТ)О
	2.2.2 Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Стратегічна ціль 3. Підвищити рівень гнучкості ЗП(ПТ)О щодо використання можливостей у сфері професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
3.1. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги	3.1.1. Розробити пакети платних послуг ЗП(ПТ)О
	3.1.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг
	3.1.3. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів
3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні	3.2.1. Системно проводити роботу, спрямовану на формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О та залучення до них учнівської молоді та дорослого населення
	3.2.2. Навчити працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології

Стратегічна ціль 1. Покращити якість послуг регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти

Операційна ціль 1.1. Підвищити ефективність управління мережею ЗП(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

Перед Управлінням освіти і науки Черкаської облдержадміністрації питання забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві чинники, в закладах освіти із застарілим обладнанням. Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку закладів професійної освіти потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як: роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування. У майбутньому, роль майданчика для узгодження інтересів та вироблення зваженої політики з формування регіонального замовлення і вирішення широкого кола питань розвитку П(ПТ)О буде виконувати регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти.

Процедури та інструменти управління регіональною системою П(ПТ)О є одним з наріжних каменів підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів для потреб економіки регіону. У рамках операційної цілі 1 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

більш ефективна Регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти при Черкаській обласній державній адміністрації (далі – Регіональна рада), яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби ринку праці, а також відповідні компетенції стосовно питань функціонування мережі ЗП(ПТ)О;

наявні достовірні дані про стан та тенденції регіонального ринку праці, які слугують основою для прийняття рішень щодо формування обсягів регіонального замовлення;

компетентний управлінський персонал ЗП(ПТ)О, спроможний ефективно діяти у швидкозмінному світі.

Показники досягнення цілі:

покращено знання та навички членів Регіональної ради;

наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці;

сформовані пропозиції до формування регіонального замовлення з врахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці;

адміністративний персонал закладів освіти навчено сучасним управлінським інструментам;

керівники ЗП(ПТ)О навчаються використовувати результати аналізу регіонального ринку праці для вибору подальшої стратегії розвитку закладу;

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 1.1.1. Посилити компетенції представників регіональної ради професійної освіти в питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О.

Регіональна рада є консультативно-дорадчим органом, який має широкий спектр завдань, спрямованих на формування та реалізацію регіональної політики у сфері П(ПТ)О, серед яких:

подання пропозицій щодо розроблення стратегії розвитку П(ПТ)О регіону; ініціювання проведення дослідження стану та тенденцій розвитку регіонального ринку праці;

розроблення пропозицій щодо формування регіонального замовлення на основі аналізу інформації про стан ринку праці;

погодження регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів і фахівців;

надання рекомендацій щодо розвитку мережі ЗП(ПТ)О та їхнього фінансування, забезпечення доступності П(ПТ)О;

формування пропозицій щодо започаткування підготовки за новими професіями, затребуваними на регіональному ринку праці, відкриття/закриття освітніх програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням інклюзивного навчання;

надання рекомендацій щодо визначення регіональної політики у сфері профорієнтації та популяризації П(ПТ)О.

Персональний склад Регіональної ради сформовано з фахівців підприємств, установ та організацій, які є фахівцями у окремих сферах, що мають стосунок до регіонального ринку праці. Однак, для ефективнішого виконання поставлених завдань члени Регіональної ради повинні володіти ширшим колом питань, які охоплюють весь спектр повноважень Регіональної ради. Отже, доцільне проведення для членів Ради серії навчань, спрямованих на посилення їхніх компетенцій, передусім у питаннях:

- джерела даних та механізми вивчення регіонального ринку праці,
- актуальні тенденції регіонального ринку праці,
- актуальний стан, проблеми, потреби та можливості розвитку ЗП(ПТ)О регіону,

- сучасні інструменти профорієнтаційної роботи.

Враховуючи рівень зайнятості членів Регіональної ради, доцільно проводити такі навчання у формі одноденних семінарів з періодичністю двічі на рік.

Завдання 1.1.2. Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці для формування регіонального замовлення.

Роботодавці України скаржаться на дисбаланси в підготовці кадрів. У цьому контексті Черкаська область з мережею її ЗП(ПТ)О не є виключенням. Недостатня кількість та якість підготовки випускників ЗП(ПТ)О за окремими професіями гальмує розвиток економіки регіону, надлишок випускників за іншими професіями підвищує рівень безробіття та трудової міграції, збільшує витрати бюджетів різних рівнів. Однією з причин таких дисбалансів є брак достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби регіонального ринку праці, що призводить до помилок у формуванні регіонального замовлення – браку учнів, що здобувають одні професії та надлишку учнів, які здобувають інші професії.

Для отримання більш точної інформації про актуальний стан та перспективні зміни в професійній структурі працівників регіону окремі регіони України вже напрацювали та апробували методологічну базу для проведення досліджень ринку праці регіону. Отримані в ході таких досліджень результати дозволили набути регіональним органам влади досвіду використання якісних/достовірних даних (результатів дослідження) для оптимізації професійної структури регіонального замовлення.

Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці передбачається проводити такі дослідження, принаймні, один раз на два роки. Враховуючи швидкі темпи змін в структурі зайнятості, існування тіньового працевлаштування, доцільним є створення регіональної системи дослідження ринку праці, яка базується на різноманітних джерелах даних, найважливішими з яких є такі:

- статистична та адміністративна інформація про ринок праці;
- опитування роботодавців регіону;

дослідження стану закріплення на робочому місці випускників попереднього року.

Очікуваний результат:

покращено знання та навички представників Регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти при Черкаській обласній державній адміністрації;

наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці, сформовані пропозиції до формування регіонального замовлення з урахуванням опитування роботодавців та випускників;

проліцензовано нові та вилучено незатребувані на ринку праці професії; сформовано пропозиції щодо приведення мережі ЗП(ПТ)О у відповідність до вимог регіонального ринку праці.

Завдання 1.1.3. Підвищити рівень компетенції керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо ефективного менеджменту.

Зміна умов функціонування ЗП(ПТ)О актуалізувала потребу пошуку ефективних рішень і компетентного управління як цілою мережею, так і окремими закладами освіти. Для підвищення компетенції керівників ЗП(ПТ)О щодо ефективного менеджменту доцільно проводити навчання з широкого кола управлінських питань.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати навчальні потреби керівного складу закладів освіти шляхом опитування директорів та адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно прогалин щодо застосування ефективних управлінських інструментів ;

сприяти підвищенню директорами та адмінперсоналом ЗП(ПТ)О їхніх компетенцій щодо застосування ефективних управлінських інструментів.

Навчання доцільно проводити щорічно.

Очікуваний результат проведення навчань:

покращення управлінських компетенцій керівного складу ЗП(ПТ)О; підвищення ефективності управління окремими закладами освіти та мережею ЗП(ПТ)О загалом.

Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід системи професійної (професійно-технічної) освіти

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу чинників, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників Стратегії зазначила серед слабких сторін брак навчальних компонентів з розвитку „м'яких“ навичок, цифрових компетенцій підприємництва. „М'які“ навички, цифрові компетенції та підприємницьке мислення дедалі частіше відзначається роботодавцями як важливі компетенції успішних працівників. Однак, навчально-виробничий процес у ЗП(ПТ)О переважно не містить компонентів з формування у здобувачів

освіти відповідних навичок. Щоб виправити цей дисбаланс, необхідно відкоригувати навчальні методики та навчити педагогічних працівників ЗП(ПТ)О їх використанню.

У рамках операційної цілі 2 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

цифрові технології ширше застосовуватимуться в навчально-виробничому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗП(ПТ)О.

активніша участь ЗП(ПТ)О в проєктах, програмах міжнародних обмінів, стажувань, зокрема міжнародної допомоги;

випускники ЗП(ПТ)О володітимуть набором „м'яких“ навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в регіоні.

Показники досягнення цілі:

створено відео та електронні матеріали для використання при викладанні виробничого навчання та спецпредметів;

розроблено методичні матеріали, зокрема електронні, з таких професій „Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування“, „Кухар“, „Перукар (перукар-модельєр)“, „Майстер ресторанного обслуговування“, „Верстатник широкого профілю“;

навчено представників адмінперсоналу готувати проєктні заявки та брати участь у міжнародних програмах;

розроблено комплект методичних матеріалів щодо інтеграції навчання учнів „м'яким“ навичкам та підприємництву у робочі навчальні програми;

навчено методистів застосовувати методичні матеріали з розвитку „м'яких“ навичок і підприємництва та інтеграції їх в навчальні програми;

проведення навчання основам підприємництва у 100% ЗП(ПТ)О.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 1.2.1. Розробити гендерно чутливі електронні методичні матеріали та навчити майстрів виробничого навчання та викладачів спецпредметів їх використовувати.

Сучасні цифрові технології щороку дедалі глибше проникають увсі виробничі процеси та суспільне життя. Відповідно, зростає роль цифрових компетенцій персоналу для:

розширення асортименту інструментів для навчання,

самопідготовки,

ефективнішого викладання навчальних предметів,

дистанційного навчання.

Цифрові (електронні) методичні матеріали тісно пов'язані з різними ІТ рішеннями, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій.

Для досягнення завдання необхідно:

провести анкетування педагогів ЗП(ПТ)О для виявлення актуального рівня цифрових компетентностей та зацікавленості в додаткових навчаннях;
 організувати навчання з цифрової грамотності для педагогів ЗП(ПТ)О;
 розробити електронні методичні матеріали та навчити майстрів виробничого навчання та викладачів спецпредметів їх використовувати.

Завдання 1.2.2. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань, підготовки проєктів на отримання міжнародної фінансової та технічної допомоги.

На цей час для українців відкрито дуже багато можливостей участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань, волонтерату і т.д. Тривалість таких заходів коливається від 5 до 21 дня для навчальних та тренінгових програм, та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтерату. Участь у програмах відкрита як для молоді від 13 до 30 років, так і для осіб, що працюють з молоддю без обмеження віку, зокрема програми Erasmus+ і т.п.

Нажаль, ці можливості активно використовуються здебільшого представниками громадських організацій, а серед ЗП(ПТ)О регіону такі приклади поодинокі. Такий стан речей обумовлений такими чинниками:

перш за все, це пов'язано з відсутністю мотивації працівників ЗП(ПТ)О до участі в міжнародних проєктах та залучення до цього учнівської молоді;

наявність мовного бар'єру. Як правило, однією з умов до участі в європейських, а особливо тренінгових програмах, є знання англійської мови. Однак, навіть у програмах, де знання мови не є обов'язковим – мовний бар'єр не дає змоги швидко знайти інформацію про програму та якісно заповнити всі необхідні документи та виконати умови;

учасники освітнього процесу ЗП(ПТ)О не звикли брати участь у програмах, в котрих є конкурсний відбір. Не мають навиків у написанні мотиваційних листів і є більш пасивними на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти.

З огляду на це 90% українських учасників міжнародних навчальних програм та стажувань є представниками закладів вищої освіти та громадських організацій. Цю ситуацію необхідно змінювати.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

організації і проведення інформаційних сесій про можливості участі в міжнародних програмах, зокрема Erasmus+;

організації тренінгів для зацікавлених осіб по підготовці проєктів, заявок на участь в міжнародних програмах, підготовці мотиваційних листів, CV;

підвищення знань англійської та інших мов для збільшення відсотку українських учасників міжнародних програм від ЗП(ПТ)О;

активного пошуку партнерів в країнах ЄС для участі в спільних проєктах.

Завдання 1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в здобувачів освіти, „м'яких“ навичок та підприємницького мислення.

З кожним роком дедалі більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для своїх працівників, називають „м'які“ навички. Більше того, вони ставлять їх на перше місце, попереду „твердих“ (тобто вміння „точити“, „зварювати“, „шити“), які можна „підтягнути“ й на робочому місці, а з „м'якими“, вважають вони, випускник повинен вийти із закладу освіти.

До „м'яких“ навичок відносять комунікаційні навички (вміння спілкуватися з клієнтом), навички командної роботи як у великих колективах, так і в малих групах, вміння розв'язувати проблеми (знаходити проблемно-орієнтовані рішення, тобто не абстрактні рішення, а рішення цієї конкретної проблеми), вміння перенавчатися і, нарешті, навички планування та самоорганізації.

Україна у порівнянні з економічно розвинутими країнами має незначну частку малих і мікро-бізнесів у структурі підприємств. Однією з причин такої ситуації є вкрай низький рівень викладання основ підприємництва у різних ланках освіти, у тому числі у професійній.

Навчальні програми ЗП(ПТ)О майже не містять компонентів, які покликані формувати у випускників „м'які“ навички, підприємницьке мислення та відповідну термінологію. Більшість викладачів спецпредметів та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів „м'яких“ навичок та розвиток підприємницького мислення.

Для досягнення завдання необхідно:

підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів „м'яких“ навичок та підприємницького мислення;

провести навчання педагогічних працівників щодо використання методик формування „м'яких“ навичок та підприємницького мислення;

Для того, щоб оптимізувати процес формування „м'яких“ навичок у здобувачів освіти варто враховувати:

які „м'які“ навички є необхідними для цієї професії;

як в учнів формуються „м'які“ навички;

як ефективно змодельовати навчальний процес і навчальну ситуацію, щоб сформувати цю навичку в учня.

Для формування у здобувачів освіти підприємницького мислення основний акцент варто зробити на впровадженні навчальних/тренінгових програм з основ ведення бізнесу.

Стратегічна ціль 2. Модернізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Операційна ціль 2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О.

Обґрунтування вибору операційної цілі

Нові технології, які впроваджуються на підприємствах регіону, призводять до виникнення робочих місць за новими професіями. Це спонукає систему

професійної освіти до започаткування підготовки за цими професіями та створення освітнього середовища, що вимагає значних капіталовкладень. Поряд з цим, суттєвої модернізації потребує матеріальна база закладів, які здійснюють підготовку за традиційними для ринку праці регіону масовими професіями.

Всі сфери необхідного інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О за сумарною потребою суттєво перевищують обсяги коштів, які протягом останніх років залучалися на проекти розвитку з різних джерел. Тому в процесі досягнення цієї операційної цілі важливо дуже точно визначати пріоритети. Найбільшими джерелами фінансування модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О, традиційно, були державний та місцевий (обласний та м. Черкаси) бюджети.

У рамках операційної цілі 1 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

- створено навчально-практичні центри;
- оновлено матеріально-технічну базу закладів;
- здійснено ремонт та реконструкцію будівель окремих закладів, оснащення їх системами пожежної сигналізації;
- впроваджено електронні освітні системи (е-щоденник, е-журнали, е-документообігу тощо);

- модернізовано освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О;
- покращено забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання.

Показники досягнення цілі:

- створено 4 навчально-практичних центрів;
- створено/модернізовано навчальні майстерні та лабораторії в ЗП(ПТ)О;
- у 100% закладів впроваджено електронні освітні системи;
- сформовано перелік ЗП(ПТ)О, що потребують забезпечення цифровими засобами навчання;
- 100% педагогічних працівників навчено використовувати цифрові засоби навчання.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 2.1.1. Модернізувати матеріальну базу за пріоритетними напрямками професійної підготовки.

Оновлення матеріально-технічної бази закладів не гарантує підвищення якості освітніх послуг мережі ЗП(ПТ)О. Лише наявність сучасного обладнання не є запорукою підготовки затребуваного ринком фахівця. Для цього потрібно переформатувати заклади в новий освітній простір.

Досягнення завдання передбачається шляхом відкриття при закладах навчально-практичних центрів.

Навчально-практичні центри (НПЦ) – це частина приміщень ЗП(ПТ)О з новим обладнанням та технікою. Там учні проводять практичні заняття, а дорослі підвищують кваліфікацію або перенавчаються. Створення НПЦ в області розпочалося у 2005 році. Нині в області функціонує 26 НПЦ на базі 15 ЗП(ПТ)О.

Завдання 2.1.2. Здійснити ремонт, реконструкцію будівель окремих закладів, оснащення їх системами пожежної сигналізації.

Одним з елементів вибору закладу освіти серед абітурієнтів є якість інфраструктури, яка сприяє освітньому процесу. З часу створення закладів професійної освіти минули десятки років і вимоги до якості та комфорту перебування в закладах освіти суттєво змінилися. Отжебудівлі окремих закладів, учнівські гуртожитки потребують оновлення/реконструкції для того, щоб відповідати цим підвищеним вимогам.

В останні роки особливо актуальною стала проблема пожежної безпеки закладів освіти.

Також гострою проблемою залишається забезпечення доступності будівель та об'єктів інфраструктури ЗП(ПТ)О для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення ремонту (зокрема капітального) та реконструкції будівель та споруд окремих закладів ЗП(ПТ)О;

оснащення навчальних, навчально-виробничих приміщень та гуртожитків ЗП(ПТ)О системами пожежної сигналізації.

Завдання 2.1.3. Впровадити електронні освітні системи для закладів професійної (професійно-технічної) освіти (е-щоденники, е-журнали, е-документообіг тощо).

У жовтні 2011 року в Україні було відкрито інтернет-портал „Мої знання“, призначення якого – управління закладом освіти за допомогою ІТ інструментів, поліпшення якості навчального процесу, а також для покращення взаємодії між вчителями, учнями та батьками. Згодом цей портал трансформовано в інформаційно-освітню мережу „Нові знання“.

Нацей момент платформа „Нові знання“ забезпечує можливість управління лише закладом загальної середньої освіти. Передбачається протягом 2022-2023 років доєднати ЗП(ПТ)О до платформи „Нові знання“.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення навчань з представниками закладів щодо вивчення можливостей платформи „Нові знання“ та особливостей користування.

Завдання 2.1.4. Забезпечити цифровізацію освітнього процесу в ЗП(ПТ)О.

Нові реалії освітнього процесу, особливо з переходом на частково дистанційну форму навчання, вимагають забезпечення цифровими засобами навчання та ліцензійним програмним забезпеченням ЗП(ПТ)О.

Проста закупівля цифрових засобів навчання може мати слабкий ефект через низьку користувацьку спроможність. Отже, необхідно в комплексі розробити короткі навчальні курси різного рівня складності для підготовки викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання до самостійного використання цих засобів як обладнання.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

визначення потреб ЗП(ПТ)О у цифрових засобах навчання;

визначення рівня знань та навиків педагогічного складу та майстрів виробничого навчання до самостійного використання цифрових засобів у навчальному процесі;

проведення навчань для працівників закладів освіти з використання цифрових засобів навчання;

підготовки учнів до використання цифрових засобів навчання;

використання можливостей грантових програм для забезпечення ЗП(ПТ)О ліцензійним програмним забезпеченням.

Операційна ціль 2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення.

Обґрунтування вибору операційної цілі

Інклюзивне навчання гарантоване державою та в умовах П(ПТ)О може відкрити двері для здобуття професії, отримання робочого місця для дітей з інвалідністю. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), лише 20% народжених дітей умовно вважається здоровими, інші – або страждають порушеннями психофізичного розвитку, або знаходяться в стані між здоров'ям і хворобою.

Визнання прав такої дитини, її інтересів, потреб, надання допомоги у процесі соціалізації та вибору професійної діяльності є дуже важливим на сучасному етапі розвитку освіти. Тому важливого значення набуває інклюзивне навчання. Професійна підготовка учнів з особливими освітніми потребами здійснюється за рахунок державних коштів, однак не всі заклади є доступними для осіб з інвалідністю.

У рамках Операційної цілі 2.2 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

збільшення кількості ЗП(ПТ)О, у яких створені умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами;

збільшення кількості професій, доступних для здобувачів з особливими освітніми потребами;

більша кількість учнів з особливими освітніми потребами, які здобувають професійну освіту.

Показники досягнення цілі:

визначено перелік об'єктів для реконструкції та об'єми необхідних робіт для створення умови навчання осіб з особливими освітніми потребами;

100% закладів є доступними для навчання осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 2.2.1. Забезпечити безбар'єрний доступ до навчальних приміщень ЗП(ПТ)О.

Забезпечити інклюзивність професійної освіти неможливо без створення рівних умов для всіх категорій здобувачів освіти. Безбар'єрний доступ до освіти широке поняття, яке включає досягнення гендерної рівності та утвердження

рівних можливостей для самореалізації кожної особистості в процесі отримання професійної освіти, особливо для вразливих верств населення – внутрішньо переміщених осіб, ветеранів АТО/ООС, людей з інвалідністю.

Багато ЗП(ПТ)О декларують доступність та відкритість освітнього простору. Хоча реальність не зовсім відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, в кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і, можливо, частково доступним першим поверхом закладу, однак, без доступу до інших поверхів. Про доступні для осіб з інвалідністю туалетні приміщення в закладах освіти вже не йдеться. Така ж ситуація з гуртожитками, спортзалами, роздягальнями, вбиральнями і т.д.

Це завдання покликане забезпечити умови формування гендерночутливого освітнього середовища та забезпечення відмови від принципу „прихованої статевої профорієнтації“ та рівність залучення до навчання, дозвілля та культурного життя представників вразливих груп.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

провести аудит (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О та задокументувати його результати;

визначити управлінські рішення, необхідні для ліквідації виявлених недоліків (організаційні та ремонтно-будівельні);

провести опрацювання технічної документації (ПКД) на проведення ремонтно-будівельних робіт з дотриманням актуальних Державних будівельних норм для забезпечення безбар'єрного доступу до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О (навчальні приміщення, майстерні, їдальні, гуртожитки, спортивні споруди і т.д);

залучати фінансування на проведення робіт з вітчизняних і міжнародних джерел, що підтримують створення безбар'єрного середовища;

провести ремонтно-будівельні роботи;

провести промоцію доступності ЗП(ПТ)О серед цільової аудиторії.

Завдання 2.2.2. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами.

На сьогодні в Україні відсутня система підготовки персоналу ЗП(ПТ)О до надання послуг для здобувачів з особливими освітніми потребами, зокрема осіб з інвалідністю як в навчальному процесі, так і в організації побуту при проживанні в гуртожитках. Разом з тим дуже часто необхідно проводити просвітницьку роботу з іншими учнями для попередження булінгу (цькування/знущання) та налагодження сприятливої для навчання атмосфери.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

підготувати навчальні програми з навчання персоналу ЗП(ПТ)О до надання освітніх та супутніх послуг для учнів з інвалідністю;

провести навчання груп педагогічного персоналу, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу до ефективної комунікації та сприяння в навчальному процесі учням з інвалідністю;

провести просвітницьку роботу з учнями для попередження булінгу (цькування/знущання).

Стратегічна ціль 3. Підвищити рівень гнучкості ЗП(ПТ)О щодо використання можливостей у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Операційна ціль 3.1. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги.

Обґрунтування вибору операційної цілі

В ЗП(ПТ)О переважає обсяг ресурсів, які надходять від одного джерела (регіональне замовлення) над усіма іншими джерелами фінансування. Досить часто бюджетних видатків регіонального замовлення бракує на матеріали, необхідні для здобуття професійних навичок – передусім, це стосується підготовки за матеріало- та ресурсоемними професіями. Одна з причин такої ситуації полягає у тому, що ЗП(ПТ)О недостатньо використовують потенціал надання платних послуг та мають порівняно незначні фінансові надходження з альтернативних джерел. Незважаючи на те, що механізм надання платних послуг державними та комунальними закладами освітнорегульовано визначений, ряд закладів ним не користуються з різних причин.

У рамках Операційної цілі 1 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

розширено спектр платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О;

зростуть доходи ЗП(ПТ)О;

Показники досягнення цілі:

збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг;

розроблено інструментарій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 3.1.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О.

Перелік платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 796 з подальшими змінами та доповненнями. Цей нормативний документ визначає з наступною деталізацією 8 сфер діяльності, в яких ЗП(ПТ)О як заклади системи освіти можуть надавати платні послуги.

Процедурні моменти надання платних послуг ЗП(ПТ)О визначено постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 № 346 „Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта“ та спільним наказом Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України від 23.07.2010 № 736/902/758 „Про затвердження порядків надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами“.

З метою отримання додаткових коштів для розвитку закладу на підставі цих нормативних актів ЗП(ПТ)О розробляють та затверджують власні положення про надання платних послуг, якими:

регламентують обсяги послуг;
визначають порядок формування ціни (вартості послуг);
призначають відповідальних за надання певного виду чи груп платних послуг;
встановлюють порядок використання доходів отриманих від надання таких послуг.

Прийняття даного положення дозволяє закладу розпочати продаж послуг.

Загалом заклади не використовують (не надають послуг) і половини з переліку дозволених більше ніж 90 видів платних послуг. Відтак ЗП(ПТ)О повною мірою не використовують наявні можливості отримати додаткові кошти на власний розвиток. Значні можливості для ідентифікації платних послуг може забезпечити впровадження ЗП(ПТ)О принципів навчання впродовж життя, розробка курсів та програм підвищення кваліфікації, атестації, перенавчання, проведення короткотермінових навчань та тренінгів.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

провести інвентаризацію активного „меню“ платних послуг, що надаються ЗП(ПТ)О регіону;

оцінити „меню“ платних послуг на предмет можливості надання різними закладами регіону;

обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідним.

Завдання 3.1.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг.

Крім розроблення широкого асортименту „активних“ платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О, існує потреба підвищити компетентність адміністративного персоналу закладів з широкого кола, пов'язаних з цим питанням, а саме:

якими нормативно-правовими актами регламентовано надання платних послуг;

у якій кількості і за якими напрямками надавати платні послуги;

відображення платних послуг у бухгалтерському обліку;

напрями витрачання коштів отриманих від надання платних послуг;

документальний супровід надання платних послуг у частині розмежування з наданням освітніх послуг за бюджетні кошти;

ведення форм внутрішньої звітності ЗП(ПТ)О за видами господарських операцій, пов'язаних з наданням додаткових платних послуг, які би містила показники щодо результативності та економічної ефективності такої діяльності закладу.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

розробити для адмінперсоналу ЗП(ПТ)О навчальну програму щодо підвищення компетенції представників ЗП(ПТ)О з окремих питань надання платних послуг;

провести навчання адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О щодо підвищення їх компетентності з окремих питань надання платних послуг.

Завдання 3.1.3. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів.

З метою максимального збільшення обсягів надання платних послуг і, як наслідок, надходжень коштів ЗП(ПТ)О повинні забезпечити донесення інформації до потенційних платоспроможних клієнтів.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати потенційних платоспроможних клієнтів у розрізі кожного виду платних послуг, які надає ЗП(ПТ)О;

розробити пропозиції надання платних послуг, визначити способи донесення інформації (пропозиції) до кожної групи платоспроможних клієнтів;

провести гендерно чутливу інформаційну кампанію і проінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їхні обсяги і вартість.

Операційна ціль 3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні.

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу чинників, які мають найбільший вплив на систему професійної (професійно-технічної) освіти, група розробників Стратегії зазначила низький рівень престижності та популярності робітничих професій в суспільстві. Однією з причин такого стану є слабка популяризація ЗП(ПТ)О. У рамках Операційної цілі 3 передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

ЗП(ПТ)О використовують для промоції сучасні гендерно чутливі промоційні матеріали;

працівники та працівниці ЗП(ПТ)О вміють використовувати сучасні маркетингові технології.

Показники досягнення цілі:

розроблено промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій;

100% працівників ЗП(ПТ)О навчено використовувати цифрові інструменти маркетингу;

100 % закладів оновили власні вебсторінки.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Завдання 3.2.1. Системно проводити роботу, спрямовану на формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О та залучення до них учнівської молоді та дорослого населення.

Вітчизняний ринок освітніх послуг за останні роки характеризується загостренням конкуренції за абітурієнта, як між закладами професійної (професійно-технічної) освіти, так і між ланками ЗП(ПТ)О/ЗВО, що зумовлено впливом низки негативних чинників:

демографічне скорочення числа абітурієнтів;

падіння купівельної спроможності населення;

посилення міграційних настроїв молоді;

збільшення конкуренції з боку закордонних вузів, що активно просувають себе в Україні.

Для боротьби за абітурієнта ЗП(ПТ)О розпочали активно застосовувати інструменти маркетингу. Однак більшість закладів застосовують ці інструменти спорадично, без прив'язки до конкретних маркетингових стратегій, застосовуючи промоційні матеріали невисокої якості. Проблема полягає в потребі переорієнтації системи управління закладом на принципи маркетингу. Застосування маркетингового управління в діяльності закладу суттєво відрізняється від застарілих традиційних підходів. Маркетингове управління базується на врахуванні конкретних інтересів і потреб населення, стає основою формування довгострокової стратегії закладу, а ринкова взаємодія з усіма зацікавленими сторонами в досягненні необхідної якості освіти має пріоритет над внутрішньо-організаційними інтересами.

Ефективність промоції мережі ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій повинна базуватись на ідейній і детально пропрацьованій концепції, яка доносить потрібні інформаційні повідомлення до споживачів послуг (абітурієнтів та їх батьків) і яскраво, з потрібними акцентами просуває бренд мережі ЗП(ПТ)О загалом і робітничих професій зокрема.

Для досягнення завдання необхідно:

налагодити співпрацю ЗП(ПТ)О з органами місцевого самоврядування територіальних громад;

провести оцінку стану маркетингу закладів та робітничих професій, зокрема розроблених промоційних матеріалів та розробити перелік пропозицій щодо надання освітніх послуг для кожної з цільових аудиторій;

розробити рекламну концепцію закладів та робітничих професій;

розробити промоційні матеріали та способи їхнього донесення до споживачів, провести заходів з поінформування цільових аудиторій.

Завдання 3.2.2. Навчити працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології.

Сучасні маркетингові технології тісно пов'язані з ІТ, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенцій.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

розробити навчальну програму для працівників ЗП(ПТ)О щодо використання сучасних маркетингових технологій;
оновити вебсторінки ЗП(ПТ)О;

провести навчання педагогічного та адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О використанню сучасних маркетингових технологій.

VII. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

В основу Плану реалізації Стратегії лягли ідеї заходів, що надійшли від представників ЗП(ПТ)О області, були відібрані та доопрацьовані.

План реалізації Стратегії складається з 30 заходів, які будуть впроваджуватися протягом 2022-2023 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегії може здійснюватися за рахунок:

- субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;

- коштів місцевих бюджетів;

- залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій;

- залучення коштів Державного фонду регіонального розвитку;

- залучення фінансування від проєктів та програм міжнародної технічної допомоги;

- інших джерел, не заборонених законодавством.

Таблиця 3. Перелік заходів Стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області на 2022-2023 роки

№ з/п	Стратегічна ціль, операційна ціль, завдання	Заходи	Термін	Показники результативності	Очікувані джерела фінансування, тис.грн.			Відповідальний
					Державний бюджет	Місцеві бюджети	Інші джерела	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Покращити якість послуг регіональної системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти								
1.1. Підвищити ефективність управління мережею ЗП(ПТ)О								
1.	1.1.1. Посилити компетенції представників регіональної ради професійної освіти в питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О	Проводити щорічно навчання/семінари для членів Регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти при Черкаській обласній державній адміністрації щодо функціонування мережі ЗП(ПТ)О	2022-2023 роки	Покращено знання та навички представників Регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти при Черкаській обласній державній адміністрації				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО
2.	1.1.2.Започаткувати системне проведення досліджень регіонального ринку праці для формування регіонального замовлення	Провести анкетування роботодавців, випускників ЗП(ПТ)О регіону та надати статистичний та аналітичний матеріал Регіональній раді професійної (професійно-технічної) освіти при Черкаській обласній державній адміністрації	2023 рік	Наявна інформація про актуальний стан та перспективи зміни професійної структури регіонального ринку праці, сформовані пропозиції до формування регіонального замовлення з урахуванням опитування роботодавців та випускників, проліцензовано нові та вилучено незатребувані на ринку праці професії, сформовано пропозиції щодо приведення мережі ЗП(ПТ)О у відповідність до вимог регіонального ринку праці				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЧОООР („ФРЧ“), ЗП(ПТ)О

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	1.1.3. Підвищити рівень компетенції керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо ефективного менеджменту	Ідентифікувати навчальні потреби керівного складу закладів освіти шляхом опитування директорів та адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно прогалин щодо застосування ефективних управлінських інструментів	2022 рік	З'ясовано навчальні потреби керівного складу ЗП(ПТ)О				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО
4.		Щорічно проводити тренінги/семінари з ефективного менеджменту (за тематикою визначеною на основі опитування директорів закладів)	2022-2023 роки	100% осіб з числа адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О навчено сучасним управлінським інструментам				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
1.2. Покращити методичний супровід системи П(ПТ)О								
5.	1.2.1. Розробити гендерно чутливі електронні методичні матеріали та навчити майстрів виробничого навчання та викладачів спецпредметів їх використовувати	Розробити методичні рекомендації для викладачів спецпредметів та майстрів виробничого навчання щодо використання обладнання та матеріалів (машинобудування, будівництво тощо)	2022 рік	Створено 5 відео та електронних матеріалів для використання при викладанні виробничого навчання та спецдисциплін				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
6.		Розробити методичні матеріали, в тому числі електронні, з професії „Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування“	2022 рік	Розроблено електронні методичні матеріали, викладачі та майстри виробничого навчання вміють їх використовувати				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
7.		Розробити методичні матеріали, в тому числі електронні, з професії „Кухар“	2023 рік	Розроблено електронні методичні матеріали, викладачі та майстри виробничого навчання вміють їх використовувати				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
8.		Розробити методичні матеріали, в тому числі електронні, з професії „Перукар (перукар-модельєр)“	2023 рік	Розроблено електронні методичні матеріали, викладачі та майстри виробничого навчання вміють їх використовувати				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.		Розробити методичні матеріали, в тому числі електронні, з професій „Майстер ресторанного обслуговування“	2023 рік	Розроблено електронні методичні матеріали, викладачі та майстри виробничого навчання вміють їх використовувати				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
10.		Розробити методичні матеріали, в тому числі електронні, з професій „Верстатник широкого профілю“	2022 рік	Розроблено електронні методичні матеріали, викладачі та майстри виробничого навчання вміють їх використовувати				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
11.	1.2.2. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань, підготовки проєктівна отримання міжнародної фінансової та технічної допомоги	Організаувати проведення інформаційних заходів, із залученням експертів, щодо можливостей участі в проєктах і програмах міжнародної фінансової та технічної допоиоги, зокрема й програмиЄвропейського Союзу Erasmus+	2022 рік	Поінформовано працівників 100% ЗП(ПТ)О про можливості участі в міжнародних програмах, зокрема Erasmus+				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО
12.		Організувати проведення навчань для адміністративного персоналу, в тому числі й з залученням експертів, щодо підготовки заявок та участі в проєктах і програмах міжнародної фінансової та технічної допомоги	2023 рік	Навченопредставників адмінперсоналу 100% ЗП(ПТ)О				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
13.	1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в здобувачів освіти „м’яких“ навичок та підприємницького мислення	Розробити методичні рекомендації щодо інтеграції навчання здобувачів освіти „м’яким“ навичкам та підприємництвуу робочі навчальні програми	2022 рік	Розроблено комплект методичних матеріалів				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.		Провести навчання методистів застосуванню методичних матеріалів з розвитку „м'яких“ навичокта формування підприємницького мислення у здобувачів освіти	2023 рік	Навчено 30% методистів застосовувати методичні матеріали з розвитку „м'яких“ навичок та підприємництва, інтеграції їх в навчальні програми				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
2. Модернізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти.								
2.1. Оптимізувати фізичну інфраструктуру ЗП(ПТ)О								
15.	2.1.1. Модернізувати матеріальну базу за пріоритетними напрямками професійної підготовки	Створити на базі ЗП(ПТ)О навчально-практичні центри галузевого спрямування	2022-2023 роки	Створено 4 НПЦ: 1 сільськогосподарського напрямку; 1 – оброблення металу; 1 – харчового; 1 – швейного	Обсяг видатків визначається щорічно, виходячи з фінансових можливостей державного та місцевих бюджетів		У межах надходжень до спеціального фонду закладів	УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
16.	2.1.2. Здійснити ремонт, реконструкцію будівель окремих закладів, оснащення їх системами пожежної сигналізації.	Виконати ремонтні роботи та провести реконструкції будівель та споруд окремих закладів ЗП(ПТ)О; забезпечити оснащення приміщень ЗП(ПТ)О системами пожежної сигналізації.	2022-2023 роки	У 100% ЗП(ПТ)О виконано ремонтні роботи чи проведено реконструкції будівель та споруд; забезпечено оснащення приміщень ЗП(ПТ)О системами пожежної сигналізації	Обсяг видатків визначається щорічно, виходячи з фінансових можливостей державного та місцевих бюджетів		У межах надходжень до спеціального фонду закладів	УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
17.	2.1.3. Впровадити електронні освітні системи для закладів професійної (професійно-технічної) освіти (е-щоденники, е-журнали, е-документообіг тощо)	Підключити ЗП(ПТ)О до сервісів електронного документообігу (електронних щоденників і журналів та ін.)	2022-2023 роки	Вжито заходів щодо підключення 50 % ЗП(ПТ)О до електронних систем документообігу			У межах надходжень до спеціального фонду закладів	УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
18.	2.1.4. Забезпечити цифровізацію освітнього процесу в ЗП(ПТ)О	Провести моніторинг забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання, визначити потребу в цих засобах	2022 рік	Сформовано перелік ЗП(ПТ)О, що потребують забезпечення цифровими засобами навчання				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О

1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.		Провести семінари-практикуми, майстер-класи з використання цифрових засобів навчання для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О	2022-2023 роки	Навчено 50% педагогічних працівників				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО,ЗП(ПТ)О
2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення								
20.	2.2.1.Забезпечити безбар'єрний доступ до навчальних приміщень ЗП(ПТ)О	Провести аудит доступності інфраструктури ЗП(ПТ)О для осіб з особливими потребами	2022 рік	Визначено перелік навчальних закладів та об'єктів їхньої інфраструктури, що потребують модернізації				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО,ЗП(ПТ)О
21.		Реконструювати будівлі закладів освіти і створити безбар'єрний доступ для осіб з особливими потребами	2022-2023 роки	100% закладів є доступними для осіб з особливими потребами	Обсяг видатків визначається щорічно, виходячи з фінансових можливостей державного та місцевих бюджетів			УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
22.	2.2.2. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами	Розробити програми курсового навчання педагогічних працівників для надання послуг особам з особливими освітніми потребами	2022 рік	Розроблені програми курсового навчання педагогів				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
23.		Провести для педагогічних працівників навчання/семінари з питань надання послуг особам з особливими освітніми потребами	2023 рік	Навчено 70% представників закладів (методисти та представники адміністративного персоналу)				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
3.Підвищити рівень гнучкості ЗП(ПТ)О щодо використання можливостей у сфері професійної (професійно-технічної) освіти								
3.1.Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги.								
24.	3.1.1. Розробити пакети платних послуг ЗП(ПТ)О	Провести моніторинг „успішних історій“ надання ЗП(ПТ)О України платних послуг	2022 рік	Створено Перелік „успішних історій“ надання платних послуг, які можуть надаватися ЗП(ПТ)О				НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О

1	2	3	4	5	6	7	8	9
25.		Розробити комплект документів для надання платних послуг ЗП(ПТ)О	2022 рік	ЗП(ПТ)О забезпечені необхідними документами для надання платних послуг				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
26.	3.1.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг	Провести навчання адмінперсоналу ЗП(ПТ)О щодо надання платних послуг	2023 рік	Адміністративний персонал (60 осіб) закладів володіє знаннями та інструментами для надання платних послуг				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
27.	3.1.3. Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів	Розробити гендерно чутливу інформаційну кампанію спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів	2022 рік	Розроблено маркетинговий план та інструменти для просування послуг ЗП(ПТ)О серед платоспроможних клієнтів				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
3.2. Підвищити імідж професійної освіти в регіоні								
28.	3.2.1. Системно проводити роботу, спрямовану на формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О та залучення до них учнівської молоді та дорослого населення	Налагодити співпрацю ЗП(ПТ)О з органами місцевого самоврядування територіальних громад	2022-2023 роки	Залучено додаткові фінансові ресурси на покращення освітнього середовища здобувачів освіти та соціально-побутових умов учасників освітнього процесу				ЗП(ПТ)О
		Розробити перелік пропозицій щодо надання освітніх послуг для кожної з цільових аудиторій; ідентифікувати інструменти для донесення інформації (пропозиції) до кожної з цільових аудиторій	2022-2023 роки	Проведено інформаційні кампанії для різних цільових аудиторій				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЧОЦЗ, ЗП(ПТ)О
29.	3.2.2. Навчити працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології	Провести тренінги для працівників ЗП(ПТ)О з використання цифрових інструментів маркетингу для працівників ЗП(ПТ)О	2022-2023 роки	100% працівників ЗП(ПТ)О навчено використовувати цифрові інструменти маркетингу				УОН ЧОДА, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
30.		Оновити вебсторінки ЗП(ПТ)О	2022-2023 роки	100% закладів оновили власні вебсторінки				НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О

Припущення та ризики

Загальні припущення, що мають значення для реалізації Стратегії, полягають в успішності задекларованих 2017-2019 рр. Міністерством освіти і науки України реформ, а також ефективності реагування на зовнішні виклики, передусім, пов'язані з COVID-19. Наступними важливими припущеннями успішності реалізації цієї Стратегії є доступність коштів державної субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти, доступність та прозорість фінансових ресурсів Державного фонду регіонального розвитку, а також доступність іншого фінансування, передбаченого конкретними заходами.

Реалізація у Черкаській області міжнародних проектів та програм з підтримки професійної освіти сприятиме досягненню цілей Стратегії.

Наявність коштів та знань з питань проектного менеджменту, відповідних технічних знань, є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації Стратегії. Варто провести значну інформаційну роботу серед місцевих політичних та бізнесових еліт для належної підтримки стратегічних ініціатив та впровадження заходів.

До реалізації Стратегії повинні бути залучені громадські організації, програми міжнародної технічної допомоги, державні установи, приватні інвестори зі своїми знаннями, людськими, інформаційними, матеріальними та фінансовими ресурсами.

Деякі заходи з плану реалізації Стратегії можуть бути більш ефективними при застосуванні конкурсних механізмів – доступ до суспільних благ повинен бути забезпечений за прозорими правилами, передусім для тих закладів, які демонструватимуть більшу відповідність потребам регіонального ринку праці (наприклад, за показниками зростання обсягів прийому на навчання, закріплення на робочому місці, тощо).

Підвищення управлінських компетентностей представників адміністрації ЗП(ПТ)О і їх готовність взяти участь та надати підтримку у реалізації Стратегії є наступним важливим припущенням, що допомагає максимально використати потенціал сільських і приміських територій громади. Фінансова та матеріальна участь підприємств-роботодавців є важливою для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О.

Основні ризики, пов'язані з реалізацією Стратегії включають:

погіршення бізнес-клімату в Україні та, як наслідок - незацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП(ПТ)О;

зменшення обсягів або скасування субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;

відсутність достатніх знань та управлінської спроможності для реалізації проектів і відсутність успіхів у мобілізації необхідних ресурсів (коштів).

Рекомендації:

успіх реалізації Стратегії базується на здійсненні підготовки за професійною структурою, яка враховує інтереси регіонального ринку праці, відображені у офіційній звітності та потреб зайнятості у тіньовому секторі економіки;

для заходів зі створення/модернізації інфраструктури ЗП(ПТ)О варто поєднувати бюджетне фінансування з коштами спецфонду та/або бізнесу;

участь міжнародних проєктів та програм має важливе значення не тільки для надання фінансових ресурсів та технічної допомоги, але й, передусім, для забезпечення управлінського потенціалу і технічних навичок для реалізації Стратегії;

досвід інших регіонів і країн може прискорити реалізацію заходів і сприяти отриманню більших результатів;

відповідно до передбачених Стратегією цілей, окремі завдання та заходи можуть бути додані, або змінені в наступні роки у рамках процедур моніторингу та актуалізації Стратегії.

VIII. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Реалізація завдань Стратегії передбачає виконання одночасно багатьох завдань різними структурами за участі багатьох партнерів.

Система управління стратегією має два рівні:

політичний,

технічний.

Політичний рівень забезпечує особисто заступник голови Черкаської обласної державної адміністрації згідно з розподілом обов'язків.

Технічний рівень управління і моніторингу виконує Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації, яке:

забезпечує виконання завдань Стратегії згідно із затвердженим планом,

здійснює моніторинг досягнення визначених показників плану реалізації

Стратегії,

формує пропозиції змін до цілей і завдань, які необхідно вносити до Стратегії у відповідь на виявлені нові загрози і можливості.

Управління процесом реалізації Стратегії.

Управління процесом реалізації Стратегії здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації Стратегії здійснюється Управлінням освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації.

Процедура моніторингу Стратегії.

Моніторинг є інструментом відстеження та оцінки розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти у відповідності зі стратегічним баченням, стратегічними та операційними цілями. Моніторинг здійснюється шляхом регулярного збору та аналізу ключових показників та прийняття управлінських рішень щодо необхідності коригування/оновлення Стратегії та стимулювання її реалізації.

Моніторинг Стратегії включає три рівні:

моніторинг зовнішнього середовища розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону – проводиться щорічно. Базується на відстеженні політичних, економічних, культурних, технологічних, суспільних та інших зовнішніх тенденцій, які мають суттєвий вплив на процес професійної освіти регіону;

моніторинг загальних результатів реалізації Стратегії, ступеню просування до визначених стратегічних та операційних цілей – проводиться щорічно. Базується на аналізі статистичних даних;

моніторинг процесу реалізації заходів – проводиться щорічно. Базується на аналізі виконання заходів та досягнення показників результативності, зазначених у плані заходів з реалізації Стратегії.

На підставі результатів моніторингу, щороку до 20 січня Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації інформує голову облдержадміністрації про виконання Стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Черкаської області на 2022-2027 роки.
