ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження голови

обласної державної адміністрації

12.03.2021 № 172

Стратегічний план розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області до 2027 року



2021 рік

2

**ЗМІСТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| І. | **ВСТУП** | 4 |
| ІІ. | **Огляд процесу підготовки Стратегічного плану** | 6 |
| ІІІ. | **Стратегічний аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти області** | 9 |
| ІV. | **Головні чинники розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області**  | 11 |
| V. | **Стратегічне бачення розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області** | 18 |
| IV. | **Стратегічні, операційні цілі та завдання** | 19 |
|  | **Стратегічна ціль 1. Підвищити відповідність системи підготовки в ЗП(ПТ)О потребам роботодавців** | 22 |
|  | Операційна ціль 1.1. Підвищити ефективність управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти | 22 |
|  | Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти  | 25 |
|  | Операційна ціль 1.3. Оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О | 29 |
|  | **Стратегічна ціль 2. Розширити число клієнтів системи ЗП(ПТ)О** | 33 |
|  | Операційна ціль 2.1. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в області | 33 |
|  | Операційна ціль 2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної (професійно-технічної) освіти для різних категорій населення | 36 |
|  | Операційна ціль 2.3. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги | 38 |
| VII.  | **План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області** | 41 |
|  | Часові рамки і засоби реалізації | 41 |
|  | Припущення та ризики | 49 |
|  | Рекомендації | 50 |
| VIII.  | **Впровадження та моніторинг реалізації Стратегічного плану** | 51 |
|  | Управління процесом реалізації Стратегічного плану | 51 |
|  | Процедура моніторингу Стратегічного плану | 51 |

3

**Перелік таблиць**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Таблиця 1. | SWOT-аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області | 11 |
| Таблиця 2. | Стратегічні, операційні цілі та завдання | 20 |
| Таблиця 3. | План заходів з реалізації Стратегічного планурозвитку професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області | 42 |

**Перелік рисунків**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рис. 1 | Порівняльні переваги | 13 |
| Рис. 2 | Виклики  | 14 |
| Рис. 3 | Ризики  | 15 |
| Рис. 4 | Стратегічне бачення, стратегічні та операційні цілі | 19 |

**Перелік скорочень**

АТО/ООС – антитерористична операція/операція Об’єднаних сил

ВЕД – вид економічної діяльності

ВРП – валовий регіональний продукт

ВПУ – вище професійне училище

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

ДНЗ – державний навчальний заклад

ДПТНЗ – державний професійно-технічний навчальний заклад

ЗФПО – заклад фахової передвищої освіти

ФПО – фахова передвища освіта

НМЦ ПТО – навчально-методичний центр професійно-технічної освіти

НМЦЕВУ ПТНЗ – навчально-методичний центр естетичного виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів

НПЦ – навчально-практичний центр

НУВГП – Національний університет водного господарства та природокористування

ОДА – обласна державна адміністрація

РОЦЗ – Рівненський обласний центр зайнятості

УОН ОДА – управління освіти і науки обласної державної адміністрації

ПЕОМ – персональна електронно-обчислювальна машина, комп’ютер

ПТО – професійно-технічна освіта

ДБН – державні будівельні норми

РЦПТО ДСЗ – Рівненський центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості

4

# І. ВСТУП

Ринок праці Рівненщини знаходиться під впливом низки тенденцій глобального та національного масштабів, серед яких: тіньова економіка, трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зміщення робочих місць з великих підприємств у малі та мікро-підприємства, зростання соціальних запитів молоді, поширені стереотипи про низьку престижність робітничих професій. Ці тенденції спричиняють суттєве зростання вимог до гнучкості та оперативності управління системою професійної освіти.

Упродовж останніх років в Україні здійснюються значні реформи у секторі професійної (професійно-технічної) освіти. Їх 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 (розроблення 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 навчання.[[1]](#footnote-1)

Незважаючи на це, система і досі страждає від численних нерозв'язаних проблем, що стосуються різних аспектів професійної освіти і навчання. Аналіз національних програмних документів, звітів, підготовлених міжнародними та державними структурами, а також власні висновки експертів дозволяють 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 та матеріалами, замалі обсяги виробничого навчання та виробничої практики;

низький рівень автономії закладів професійної освіти;

зростання браку 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 та демографічну ситуацію;

5

неефективна організація та застарілі методи професійної орієнтації; відсутність системи середньострокового прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні;

дроблення системи професійної освіти на «професійно-технічну» та «фахову передвищу»;

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 управління [[2]](#footnote-2).

Управління децентралізованою системою професійної (професійно-технічної) освіти вимагає в управління освіти і науки Рівненської облдержадміністрації забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в 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 для розвитку регіональної системи професійної освіти.

# 6

# ІІ. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ

Підготовка Стратегічного плану відбувалася у відповідності до методології, запропонованої Програмою ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні».

Розроблення Стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти і плану заходів з її реалізації здійснюється з метою:

забезпечення потреб роботодавців Рівненщини у кваліфікованих кадрах;

розширення можливостей зайнятості, професійної самореалізації та неперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб регіональної економіки.

Розроблення Стратегічного плану відбувалося з дотриманням таких принципів:

відкритість – забезпечення залучення заінтересованих 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 заінтересованих сторін та забезпечення максимального врахування їх інтересів;

координація – взаємозв’язок та узгодженість Стратегічного плану з бюджетними програмами та проєктами розвитку;

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

Розроблення та затвердження Стратегічного плану здійснено на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року», цілі 1.3 Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2019 року № 849, схваленої постановою Верховної Ради України від 04 жовтня 2019 року № 188-IX, 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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 932, Стратегії розвитку Рівненської області на період до 2027 року, схваленої розпорядженням голови Рівненської обласної державної адміністрації від 28 грудня 2019 року № 1098, затвердженої рішенням Рівненської обласної ради від 13 березня 2020 року № 1618, враховуючи лист Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2020 року № 1/9-714, з метою реалізації Угоди про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17 грудня 2018 року.

Процес розроблення Стратегічного плану розпочався з прийняття головою Рівненської обласної державної адміністрації розпорядження від 24 червня 2020 року № 392 «Про утворення робочої групи з розроблення

7

проєкту Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної освіти Рівненської області на 2021 – 2027 роки».

Розроблення Стратегічного плану відбувалося у наступній черговості:

розміщення повідомлення про початок роботи над проєктом Стратегічного плану з визначенням строків і форми надання пропозицій на офіційному вебсайті розробника;

утворення робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану (далі – робоча група);

проведення стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти області, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійної освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему професійної (професійно-технічної) освіти області;

проведення SWOT-аналізу та формування стратегічного бачення розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти області;

визначення стратегічних цілей розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти області, відповідно до стратегічного бачення, з урахуванням результатів SWOT-аналізу;

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

визначення основних завдань, заходів з реалізації Стратегічного плану;

розроблення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації Стратегічного плану;

розміщення проєкту Стратегічного плану на вебсайті розробника;

проведення обговорення проєкту Стратегічного плану на засіданні регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області та його доопрацювання з урахуванням результатів обговорення;

затвердження Стратегічного плану розпорядженням голови Рівненської обласної державної адміністрації.

Підготовка Стратегічного плану розпочалася з проведення стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану закладів професійної освіти, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему професійної (професійно-технічної) освіти області.

**09 липня 2020 року** відбулося **перше** засідання членів робочої групи, під час якого були проведені:

презентація та обговорення результатів стратегічного аналізу системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області;

проведення SWOT-аналізу;

формулювання стратегічного бачення системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області.

На основі напрацювань засідання робочої групи був розроблений проєкт SWOT-матриці – проведений аналіз взаємозв’язків факторів SWOT через матрицю SWOT/TOWS та підготовлені базові аналітичні висновки щодо

8

порівняльних переваг, викликів та ризиків розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області.

**15 вересня 2020 року** відбулося **друге** засідання членів робочої групи, під час якого були проведені:

визначення стратегічних, операційних цілей та завдань Стратегічного плану;

оголошення про збір пропозицій заходів плану реалізації Стратегічного плану.

Упродовж вересня – жовтня 2020 року відбувалося формування переліку заходів до плану реалізації Стратегічного плану. За цей період усіма зацікавленими у розвитку професійної (професійно-технічної) освіти було надіслано 76 ідей заходів, загальна вартість яких перевищує 383 млн. гривень.

**26 листопада 2020 року** відбулося **третє** засідання членів робочої групи, під час якого були проведені відбір та корегування переліку заходів для плану реалізації Стратегічного плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області.

Усі засідання робочої групи проводилися у відкритому режимі, тому усі бажаючі мали можливість брати участь в розробленні Стратегічного плану. Забезпечення технічного супроводу розроблення Стратегічного плану здійснювалося польським компонентом Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні». Методичне забезпечення, експертний аналіз даних і результатів досліджень, надання консультаційних послуг з питань стратегічного планування забезпечував Василь Кашевський, консультант Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – «EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні».

9

# ІІІ. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ОБЛАСТІ

Станом на 01вересня 2019 року у Рівненській області 78 закладів різних форм власності і підпорядкування мають право на надання освітніх послуг у сфері професійної освіти. До їх складу входить 23 заклади професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) державної форми власності, де здійснюється підготовка кваліфікованих кадрів, з яких 19 закладів підпорядковуються управлінню освіти і науки Рівненської облдержадміністрації (8 закладів другого базового рівня – професійні ліцеї та заклади третього вищого рівня – 10 вищих професійних училищ і 1 центр ПТО), 3 навчальні заклади при кримінально-виконавчих установах закритого типу, 1 відомчий заклад – професійно-технічне училище відокремленого підрозділу Рівненської АЕС ДП НАЕК «Енергоатом», 1 Центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, та 2 ЗФПО, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників.

Для потреб області та держави заклади професійної (професійно-технічної) освіти здійснюють професійно-технічне навчання, первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за 134 професіями та професійними угрупуваннями, що охоплюють всі напрями економічної діяльності.

За загальним обсягом набору здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в розрахунку на 10 тис. мешканців області Рівненщина знаходиться на 4 місці у загально національному рейтингу. При цьому 85,63 відсотки від загального обсягу набору – бюджетні місця.

Упродовж останніх трьох років спостерігається щорічне зменшення контингенту учнів закладів професійної освіти, переважно, за рахунок контингенту ФПО. Станом на 01 січня 2019 року у ЗП(ПТ)О навчається 13,5 тис. здобувачів освіти (у 2017 році – 13,9 тис. осіб, у 2016 – 14,5 тис. осіб).

Більшість закладів системи професійної освіти формують контингент із кількістю здобувачів освіти понад 300 осіб.

Для забезпечення якості професійної підготовки та популяризації робітничих професій серед роботодавців впроваджується дуальна форма освіти, однак її обсяги залишаються дуже незначними – у співвідношенні до загального контингенту здобувачів регіону лише 0,04 відсотка навчаються за дуальною формою. Такий низький показник частки учнів, які навчаються за дуальною формою пояснюється, передусім, малою кількістю великих підприємств (які, зазвичай, можуть забезпечити дуальним навчанням), а також високою часткою тіньової економіки, яка сформована з малих і мікро-підприємств.

Переважна більшість обсягів навчання дорослих (переважно, з категорії незайнятого населення) здійснюється Рівненським ЦПТО ДСЗ.

Значна кількість здобутих призових місць у Всеукраїнських конкурсах фахової майстерності засвідчує належну якість надання освітніх послуг

10

ЗП(ПТ)О Рівненської області, передусім серед професій кухар, кондитер, кравець, закрійник, електрогазозварник, тракторист.

У закладах системи ПОН Рівненської області до викладацького та інструкторського складу належить 1368 педагогічних працівників, із них 672 особи (49,1 відсотка) – жінки. Кількість педагогічних працівників у 2018 році на 12,6 відсотка менша, ніж у 2017 році, у порівнянні з 2016 роком їх кількість зменшилася на 16 відсотків. Таким чином, упродовж останніх років спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості працівників ЗП(ПТ)О області.

Рівненська область займає перше місце в Україні серед інших регіонів за середнім віком педагогічного персоналу – 45,66 років. Середнє в Україні значення цього показника – 47,49 років.

Наявна значна диференціація закладів за кількістю здобувачів у розрахунку на одного працівника – від найвищого показника 10,56 відсотка у Сарненському ПАЛ до найнижчих показників 1,61 відсотка у Дубенському коледжі культури та мистецтв та 1,7 відсотка в Рівненському музичному училищі.

Вікова структура педагогічних працівників досить збалансована, частка педагогів із стажем роботи понад 10 років переважає 70 відсотків, а висококваліфікованих майстрів виробничого навчання понад 50 відсотків.

Модернізація матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О здійснюється досить активно, шляхом створення навчально-практичних центрів сучасної професійної освіти. Заклади вмотивовані на пошук інвестицій для покращення інфраструктури закладів та створення сучасного освітнього простору.

У порівнянні з іншими регіонами України, особливістю Рівненської області є відсутність конфліктів між міською та обласною радами у питаннях затвердження регіонального замовлення та узгодженого співфінансування усіх розвиткових ініціатив. Є чітке розуміння місцевої влади важливості капіталовкладень в інфраструктуру закладів професійної (професійно-технічної) освіти для формування кадрового потенціалу регіону.

Регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області є дієвим органом, який дозволяє підвищити ефективність прийняття найбільш важливих рішень у сфері професійної освіти. Рівненська область має досвід реалізації низки проєктів, спрямованих на модернізацію регіональної системи ПТО.

11

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

Таблиця 1. SWOT-аналіз системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області

(за результатами засідання робочої групи 09 липня 2020 року)

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильні сторони** | **Слабкі сторони** |
| 1. Оптимальна мережа та висока наповнюваність закладів.
2. У структурі здобувачів освіти частка ЗП(ПТ)О є однією з найвищих серед регіонів України.
3. Значна відповідність структури професійної підготовки потребам роботодавців регіону.
4. Регіональне замовлення формується за результатами дослідження ринку праці.
5. Потужна сучасна матеріально-технічна база, багато навчально-практичних центрів.
6. Якісний склад майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін.
7. Високі показники працевлаштування випускників.
8. Значний досвід впровадження проєктів міжнародної допомоги.
9. Дієва регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти.
 | 1. Низький рівень популяризації ЗП(ПТ)О зокрема і мережі загалом.
2. Відсутня підготовка за окремими затребуваними ринком праці професіями.
3. Бракує місць в гуртожитках ЗП(ПТ)О м. Рівне.
4. Бракує бюджетних видатків регіонального замовлення на матеріали для здобуття професійних навичок.
5. Незначні обсяги підготовки дорослих закладами мережі.
6. В навчальних програмах бракує компонентів з розвитку «м’яких» навичок, цифрових компетенцій та підприємництва.
 |
| **Можливості** | **Загрози** |
| 1. Прийняття Закону «Про професійну освіту» створить єдину систему регулювання професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.
2. Створення «Фонду розвитку профосвіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О.
3. Впровадження Нової української школи сприятиме зростанню обсягів вступу до ЗП(ПТ)О за рахунок випускників 9 класу.
 | 1. Нижчі рівні оплати праці викладачів спецдисциплін, майстрів виробничого навчання порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін.
2. Відтік випускників та педагогічного персоналу за кордон.
 |
| 12 |
| 1. Передача субвенції на регіональне замовлення з бюджету міста Рівного на обласний бюджет забезпечить більш ефективну координацію професійної (професійно-технічної) освіти.
2. Наявність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти.
3. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедури затвердження професійних стандартів.
4. Дистанційна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір.
5. Значний сегмент зайнятості мешканців регіону припадає на самозайнятість та мікро-підприємництво, тому навчально-виробничий процес у ЗП(ПТ)О повинен врахувати цю тенденцію та формувати в учнів підприємницькі компетенції.
6. Технологічні зміни у виробничих процесах та спричинена ними плинність кадрів призводить до зростання потреби у професійній освіті дорослих.
 | 1. Однаковий підхід до розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника за різними професіями – за однаковим тарифом при різних витратах.
2. Низька зацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП (ПТ)О.
3. Низька престижність, популярність і мотивація до здобуття робітничих професій.
4. Поширення на території України коронавірусної інфекції COVID-19 обмежує можливості якісного проведення професійно-практичної підготовки у ЗП (ПТ)О.
5. Висока тіньова зайнятість у регіоні.
 |

13

**SWOT-матриця**

SWOT-матриця дозволяє виявити взаємозв’язки між «внутрішніми» (сильні та слабкі сторони) та «зовнішніми» (можливості та загрози) факторами, які мають стратегічне значення для системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області. Суцільна лінія демонструє сильний взаємозв’язок, пунктирна – слабкий. Саме ці взаємозв‘язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики і ризики, які є основою для стратегічного вибору – формулювання стратегічних та операційних цілей розвитку на довгострокову перспективу.

**Порівняльні переваги**

**Підтримують**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сильні сторони** |  | **Можливості** |
| 1. Оптимальна мережа та висока наповнюваність закладів
 |  | 1. Прийняття Закону «Про професійну освіту» створить єдину систему регулювання професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти
 |
|  |  |  |
| 1. У структурі здобувачів освіти частка ЗП(ПТ)О є однією з найвищих серед регіонів України
 |  | 1. Створення «Фонду розвитку профосвіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О
 |
|  |  |  |
| 1. Значна відповідність структури проф. підготовки потребам роботодавців регіону
 |  | 1. Впровадження Нової української школи сприятиме зростанню обсягів вступу до ЗП(ПТ)О за рахунок випускників 9 класу
 |
|  |  |  |
| 1. Регіональне замовлення формується за результатами дослідження ринку праці
 |  | 1. Передача субвенції на регіональне замовлення з бюджету міста Рівного на обласний бюджет
 |
|  |  |  |
| 1. Потужна сучасна матеріально-технічна база, багато навчально-практичних центрів
 |  | 1. Наявність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти
 |
|  |  |  |
| 1. Якісний склад майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін
 |  | 1. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів
 |
|  |  |  |
| 1. Високі показники працевлаштування випускників
 |  | 1. Дистанційна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір
 |
|  |  |  |
| 1. Значний досвід впровадження проєктів міжнародної допомоги
 |  | 1. Значний сегмент зайнятості мешканців регіону припадає на самозайнятість та мікро-підприємництво
 |
|  |  |  |
| 1. Дієва регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти
 |  | 1. Технологічні зміни та плинність кадрів збільшують потребу у професійній освіті дорослих
 |
| **Рис. 1 Порівняльні переваги** |  |

14

Виклики

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Слабкі сторони** | **Зменшують** | **Можливості** |
| 1. Низький рівень популяризації ЗП(ПТ)О зокрема і мережі загалом
 |  | 1. Прийняття Закону «Про професійну освіту» створить єдину систему регулювання професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти
 |
|  |  |  |
| 1. Відсутня підготовка за окремими затребуваними ринком праці професіями
 |  | 1. Створення «Фонду розвитку профосвіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О
 |
|  |  |  |
| 1. Бракує місць в гуртожитках ЗП(ПТ)О м. Рівне
 |  | 1. Впровадження Нової української школи сприятиме зростанню обсягів вступу до ЗП(ПТ)О за рахунок випускників 9 класу
 |
|  |  |  |
| 1. Бракує бюджетних видатків регіонального замовлення на матеріали для здобуття професійних навичок
 |  | 1. Передача субвенції на регіональне замовлення з бюджету міста Рівного на обласний бюджет
 |
|  |  |  |
| 1. Незначні обсяги підготовки дорослих закладами мережі
 |  | 1. Наявність програм міжнародної допомоги у сфері професійної освіти
 |
|  |  |  |
| 1. В навчальних програмах бракує компонентів з розвитку м’яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва
 |  | 1. Перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів
 |
|  |  |  |
|  |  | 1. Дистанційна професійна освіта цікавить все більшу кількість людей та вимагає перенесення навчального процесу у віртуальний простір
 |
|  |  |  |
|  |  | 1. Значний сегмент зайнятості мешканців регіону припадає на самозайнятість та мікро-підприємництво
 |
|  |  |  |
|  |  | 1. Технологічні зміни та плинність кадрів збільшують потребу у професійній освіті дорослих
 |

Рис. 2 Виклики

15

**Ризики**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Слабкі сторони** | **Посилюють** | **Загрози** |
| 1. Низький рівень популяризації ЗП(ПТ)О зокрема і мережі загалом
 |  | 1. Нижчі рівні оплати праці викладачів спецдисциплін, майстрів виробничого навчання порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін
 |
|  |  |  |
| 1. Відсутня підготовка за окремими затребуваними ринком праці професіями
 |  | 1. Відтік випускників та педагогічного персоналу за кордон
 |
|  |  |  |
| 1. Бракує місць в гуртожитках ЗП(ПТ)О м. Рівне
 |  | 1. Однаковий підхід до розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника за різними професіями – за однаковим тарифом при різних витратах
 |
|  |  |  |
| 1. Бракує бюджетних видатків регіонального замовлення на матеріали для здобуття професійних навичок
 |  | 1. Низька зацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП (ПТ)О
 |
|  |  |  |
| 1. Незначні обсяги підготовки дорослих закладами мережі
 |  | 1. Низька престижність, популярність і мотивація до здобуття робітничих професій
 |
|  |  |  |
| 1. В навчальних програмах бракує компонентів з розвитку м’яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва
 |  | 1. Поширення на території України коронавірусної інфекції COVID-19 обмежує можливості якісного проведення професійно-практичної підготовки у ЗП (ПТ)О
 |
|  |  |  |
|  |  | 1. Висока тіньова зайнятість у регіоні
 |

Рис. 3 Ризики

##

16

**Порівняльні переваги, виклики і ризики системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області**

**Порівняльні переваги** визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей:

система професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області має потужну сучасну матеріально-технічну базу, багато навчально-практичних центрів. Створення Міністерством освіти і науки України «Фонду розвитку професійної освіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, у тому числі, покращить забезпечення матеріальної бази;

діяльність програм міжнародної допомоги у сфері професійної (професійно-технічної) освіти допоможе більш точно визначити професійну структуру регіонального замовлення завдяки даним, отриманим у результаті дослідження ринку праці. Додатковий вплив програм міжнародної допомоги очікується для підвищення ефективності регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти;

у структурі здобувачів освіти Рівненської області частка ЗП(ПТ)О є однією з найвищих серед регіонів України. Ще більше зростання кількості вступників до ЗП(ПТ)О очікується завдяки впровадженню Нової української школи.

**Виклики** визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей:

створення Міністерством освіти і науки України «Фонду розвитку профосвіти» дозволить підтримувати розвиткові ініціативи ЗП(ПТ)О, у тому числі, створення нового освітнього середовища для підготовки за окремими затребуваними ринком праці професіями, розширення місткості гуртожитків ЗП(ПТ)О м. Рівне, розширення обсягів формування в учнів м’яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва;

перегляд Національним агентством кваліфікацій класифікатора професій, спрощення процедур затвердження професійних стандартів знімуть нормативні бар’єри для започаткування підготовки за окремими затребуваними ринком праці професіями;

технологічні зміни та плинність кадрів збільшують потребу у професійній освіті дорослих, що стимулюватиме збільшення обсягів підготовки дорослих закладами мережі.

**Ризики** визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз:

в освітніх програмах бракує компонентів з розвитку м’яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва. Такий стан справ частково спричинений невисоким (порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін) рівнем оплати праці викладачів спецдисциплін, майстрів виробничого навчання;

на погіршення рівня здобуття професійних навичок учнів мають вплив ряд факторів, серед яких: вартість підготовки за різними професіями

17

розраховується за однаковим тарифом; низька зацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці ЗП(ПТ)О;

в суспільстві престижність робітничих професій є низькою, частково на це впливає невисокий рівень популяризації закладів зокрема і мережі загалом;

поширення на території України коронавірусної інфекції COVID-19 обмежує можливості якісного проведення професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О, що негативно впливає на перспективи підготовки дорослих закладами освіти.

18

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

(за результатами засідання робочої групи 09 липня 2020 року)

Професійна освіта Рівненської області у 2027 році:

добре скоординована система закладів, яка забезпечує отримання якісної первинної та безперервної, формальної й неформальної професійної (професійно-технічної) освіти та навчання для всіх вікових груп населення;

регулярно відстежує тенденції ринку праці, гнучко забезпечує підготовку кадрів для потреб роботодавців регіону, надає випускникам достатньо компетенцій не тільки для працевлаштування, але і для започаткування власної справи;

має позитивний імідж в середовищі абітурієнтів, тісно співпрацює з бізнесом, має ефективну інфраструктуру, сучасне навчально-виробниче обладнання, методики, широко застосовує цифрові технології в усіх напрямах підготовки, обмінюється досвідом з країнами світу.

19

# 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 в нашій країні та у світі. При цьому регіональна система професійної (професійно-технічної) освіти повинна максимально використати свої сильні сторони.

Таким чином були обрані дві головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області:

**1. Підвищити відповідність системи підготовки в закладах професійної (професійно-технічної) освіти потребам роботодавців**.

**2. Розширити число клієнтів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.**

**Професійна освіта Рівненської області у 2027 році:**

* **добре скоординована система закладів, яка забезпечує отримання якісної первинної та безперервної, формальної й неформальної професійної освіти та навчання для всіх вікових груп населення;**
* **регулярно відстежує тенденції ринку праці, гнучко забезпечує підготовку кадрів для потреб роботодавців регіону, надає випускникам достатньо компетенцій не тільки для працевлаштування, але і для започаткування власної справи;**
* **має позитивний імідж в середовищі абітурієнтів, тісно співпрацює з бізнесом, має ефективну інфраструктуру, сучасне навчально-виробниче обладнання, методики, широко застосовує цифрові технології в усіх напрямах підготовки, обмінюється досвідом з країнами світу**

**1. Підвищити відповідність системи підготовки в ЗП(ПТ)О потребам роботодавців**

**1.1. Підвищити ефективність управління системою**

**2.1. Підвищити імідж професійної освіти в області**

**1.2. Оптимізувати професійну структуру підготовки**

**2.2. Забезпечити рівний доступ для різних категорій населення**

**2. Розширити число клієнтів ЗП(ПТ)О**

**2.3. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги**

**1.3. Покращити методичний супровід**

**1.4. Оптимізувати інфраструктуру**

Рис. 4 Стратегічне бачення, стратегічні та операційні цілі

20

Для досягнення стратегічного бачення, за кожною стратегічного ціллю були визначені операційні цілі. Операційні цілі деталізовані в завданнях. Завдання дають відповіді на питання, яким шляхом, яким чином система професійної (професійно-технічної) освіти намагатиметься досягнути цілей розвитку.

Таблиця 2. Стратегічні, операційні цілі та завдання

**Стратегічна ціль 1. Підвищити відповідність системи підготовки в ЗП(ПТ)О потребам роботодавців**

|  |  |
| --- | --- |
| **Операційні цілі** | **Завдання** |
| 1.1. Підвищити ефек-тивність управління регіональною системою професійної освіти | 1.1.1. Посилити компетенції членів регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти у питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О |
| 1.1.2. Створити наглядові (піклувальні) ради ЗП(ПТ)О |
| 1.1.3. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О шляхом реорганізації |
| 1.1.4. Системно здійснювати моніторинг регіонального ринку праці |
| 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти | 1.2.1. Посилити методичний супровід підготовки майстрів виробничого навчання на основі результатів інституційного аудиту ЗП(ПТ)О |
| 1.2.2. Підвищити спроможність викладачів / викладачок спецдисциплін та майстрів виробничого навчання змінювати навчальні програми відповідно до потреб роботодавців |
| 1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до участі в проєктах, програмах міжнародних обмінів та стажувань |
| 1.2.4. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в учнів «м’яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок |
| 1.2.5. Навчити педперсонал ЗП(ПТ)О використанню цифрових технологій у навчально-виробничому процесі |
| 1.3. Оптимізувати інфраструктуру ЗП(ПТ)О | 1.3.1. Створити центри професійної досконалості |
| 1.3.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру |
| 1.3.3. Модернізувати освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О |
| 1.3.4 Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання  |

21

**Стратегічна ціль 2. Розширити число клієнтів системи ЗП(ПТ)О**

|  |  |
| --- | --- |
| **Операційні цілі** | **Завдання** |
| 2.1. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в області | 2.1.1. Систематизувати профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти |
| 2.1.2. Створити сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій |
| 2.1.3. Навчити працівників та працівниць ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології  |
| 2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної (професійно-технічної) освіти для різних категорій населення | 2.2.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури ЗП(ПТ)О  |
| 2.2.2. Створити безбар’єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О |
| 2.2.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами |
| 2.3. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги  | 2.3.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О  |
| 2.3.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг |
| 2.3.3. Провести ґендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів |

22

# Стратегічна ціль 1. Підвищити відповідність системи підготовки в ЗП(ПТ)О потребам роботодавців

##  Операційна ціль 1.1. Підвищити ефективність управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти

**Обґрунтування вибору операційної цілі**

Управління децентралізованою системою професійної (професійно-технічної) освіти вимагає в управління освіти і науки облдержадміністрації забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в 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. Серед ключових факторів впливу на розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненщини група розробників Стратегічного плану зазначила дієвість (у порівнянні з іншими регіонами) регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області.

Процедури та інструменти управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти є однією із основних складових підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів для потреб економіки області. У рамках операційної цілі 1.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

більш ефективна регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області, 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;

забезпечення ефективного нагляду за діяльністю ЗП(ПТ)О в умовах надання більш широких повноважень (прогнозується у разі схвалення нової редакції Закону України «Про професійну освіту»);

оптимізована мережа ЗП(ПТ)О, яка гнучко забезпечує потреби регіонального ринку праці у кваліфікованих робітниках та спеціалістах.

**Показники досягнення цілі:**

покращено знання та навички 25 членів регіональної ради ПТО;

створено 21 наглядову раду ЗП(ПТ)О;

покращено знання та навички членів 21 наглядових рад ЗП(ПТ)О;

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

сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням опитування роботодавців.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

23

**Завдання 1.1.1. Посилити компетенції членів регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області у питаннях функціонування мережі ЗП(ПТ)О**

Регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області (далі – регіональна рада) є консультативно-дорадчим органом, який має широкий спектр завдань, спрямованих на формування та реалізацію регіональної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, серед яких:

подання пропозицій щодо розроблення Стратегічного плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області;

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 закладів професійної (професійно-технічної) освіти та їх фінансування, забезпечення доступності професійної (професійно-технічної) освіти;

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 професійної (професійно-технічної) освіти.

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 більш ефективного виконання поставлених завдань члени регіональної ради повинні володіти більш широким колом питань, які охоплюють весь спектр її повноважень. Таким чином, є доцільним проведення для членів регіональної ради серії навчань, спрямованих на посилення їх 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 області;

сучасні інструменти профорієнтаційної роботи.

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

24

**Завдання 1.1.2. Створити наглядові (піклувальні) ради ЗП(ПТ)О**

Закон України «Про освіту» передбачає створення наглядових (піклувальних) рад закладів освіти. Наглядові (піклувальні) ради закладів освіти повинні сприяти вирішенню перспективних завдань розвитку закладу, залученню фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійсненню контролю за їх використанням, ефективній взаємодії закладу освіти з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами. Виконання цього завдання необхідно буде розпочати після ухвалення Закону України «Про професійну освіту», яким буде визначений порядок формування наглядової (піклувальної) ради, її відповідальність, перелік і строк повноважень, а також порядок її діяльності.

**Завдання 1.1.3. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О шляхом реорганізації**

Упродовж останніх десятиліть все інтенсивніше відбувається урбанізація та міграція населення, внаслідок чого між громадами та регіонами здійснюється перерозподіл мешканців – споживачів послуг освіти, охорони здоров’я, культури тощо. На даний час немає підстав припускати, що ця тенденція зупиниться в перспективі найближчих кількох десятків років. Неминучим наслідком зміни системи розселення мешканців є оптимізація мереж закладів соціальної сфери. У системі закладів професійної освіти упродовж багатьох років триває втрата контингенту. Найбільш інтенсивно це відбувається в закладах, розміщених у сільських територіях.

За даними аудиту закладів професійної (професійно-технічної) освіти, проведеного на початку 2020 року, в Рівненській області немає ЗП(ПТ)О, які мають контингент менше 200 осіб. Тому питання оптимізації на момент розроблення Стратегічного плану не є достатньо актуальним для області. Однак, з високою імовірністю, це питання буде актуальним для Рівненщини у середньостроковій перспективі, особливо, у випадку погіршення демографічних та міграційних впливів.

Кінцевою метою оптимізації є підвищення ефективності бюджетних коштів, які спрямовуються у сферу професійної освіти. Тому критично важливим у процесі оптимізації є збереження загального обсягу фінансування мережі ЗП(ПТ)О. Оптимізація повинна відбуватися на основі розроблених сценаріїв, які мають відображати пропозиції щодо:

забезпечення професійної структури регіонального замовлення;

інвестицій в заклади, у яких зросте кількість учнів;

змін у зайнятості педагогічних працівників та технічного персоналу, в тому числі пропозиції альтернативної зайнятості;

використання вивільнених будівель;

оцінка бюджетних наслідків оптимізації.

25

Станом на 2020 рік найменший контингент має ДПТНЗ «Дубровицький професійний ліцей» (204 особи).

**Завдання 1.1.4. Системно здійснювати моніторинг регіонального ринку праці**

На дисбаланси в підготовці кадрів нарікають роботодавці в усіх регіонах України. Не є виключенням і Рівненська область. 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. 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 в Рівненській області були проведені масштабні дослідження ринку праці у 2008 та 2018 роках. Вони дозволили апробувати методику дослідження та набути досвід використання його результатів для оптимізації професійної структури регіонального замовлення. Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці, доцільно 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 наступні:

статистична та адміністративна інформація про ринок праці;

опитування роботодавців області;

дослідження стану закріплення на робочому місці випускників попереднього року.

##  Операційна ціль 1.2. Покращити методичний супровід професійної освіти

**Обґрунтування вибору операційної цілі**

Під час аналізу факторів, 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 та підприємництва. Дослідження ринку праці, проведені у Рівненській області, свідчать, що роботодавці все частіше наголошують на важливості цих компетенцій для своїх працівників. Однак, навчально-виробничий процес у закладах професійної освіти, переважно, не містить компонентів з формування серед учнів відповідних навичок. Щоб виправити цей дисбаланс необхідно відкорегувати навчальні методики та навчити педперсонал ЗП(ПТ)О їх використанню.

26

У рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

більша відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців області;

більш активна участь ЗП(ПТ)О в проєктах, програмах міжнародних обмінів та стажувань;

випускники ЗП(ПТ)О володітимуть набором «м’яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в області;

цифрові технології більш широко застосовуватимуться у навчально-виробничому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗП(ПТ)О.

**Показники досягнення цілі:**

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

500 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін навчаться вносити зміни до навчальних програм;

навчено 25 представників ЗП(ПТ)О підготовці проєктних заявок та участі у міжнародних програмах;

навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін методикам формування «м’яких» навичок;

**з**апроваджено навчання основам підприємництва у 25 ЗП(ПТ)О;

щорічно понад 20 учасників конкурсу бізнес-планів та близько 5 самозайнятих випускників ЗП(ПТ)О;

1000 педагогів пройшли навчання з розвитку цифрових компетентностей;

створено 60 відео майстер-класів та 50 відеоуроків.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

**Завдання 1.2.1. Посилити методичний супровід підготовки майстрів виробничого навчання на основі результатів інституційного аудиту ЗП(ПТ)О**

Роботодавці області часто нарікають на відсутність у випускників ЗП(ПТ)О розуміння сучасних виробничих процесів. Одна з причин такої ситуації полягає в тому, що навчальні програми підготовки за окремими професіями є морально застарілими.

За результатами проведення дослідження ринку праці у 2021 році будуть виявлені професії, якість підготовки за якими не задовольняє очікування роботодавців. Для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників за цими професіями доцільно провести серію семінарів (за умови встановлення карантину на території України – вебінарів) за участі майстрів виробничого

27

навчання та викладачів спецдисциплін за кожною з професій, на якість підготовки за якими найбільше скаржаться роботодавці. Під час семінарів варто обговорити рекомендації роботодавців щодо покращення підготовки робітників за професією (рекомендації будуть отримані в результаті дослідження ринку праці), а також обговорити зміни, які потрібно внести до навчальних програм для підвищення якості підготовки за професією.

Очікуваний результат проведення семінарів:

підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці регіону;

відкореговані навчальні програми підготовки робітників.

Досягнення цього завдання доцільно синхронізувати із завданням 1.3.3. «Модернізувати освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О»

**Завдання 1.2.2. Підвищити спроможність викладачів/викладачок спецдисциплін та майстрів виробничого навчання змінювати освітні програми у відповідності до потреб роботодавців**

Виробничі процеси та технології за останні десятиліття суттєво модернізувалися у багатьох видах економічної діяльності. Зміст навчальних програм закладів професійної (професійно-технічної) освіти змінюється не так швидко. Одним з бар’єрів, що стримує адаптацію навчальних програм до потреб регіональних роботодавців, є низька спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вносити зміни до навчальних програм.

Для вирішення цієї проблеми доцільно провести серію семінарів (за умови встановлення карантину на території України – вебінарів) з питань внесення змін до навчальних програм. Такі навчання, передусім, потрібно провести для педпрацівників, що здійснюють підготовку за професіями, на якість підготовки за якими найбільше нарікають роботодавці (див. завдання 1.3.3. Модернізувати освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О).

**Завдання 1.2.3. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до участі в проєктах, програмах міжнародних обмінів та стажувань**

На даний час для українців відкрито дуже багато можливостей для участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань, волонтаріату тощо, тривалістю від 5 до 21 дня для навчальних та тренінгових програм, та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтаріату, як для молоді від 13 до 30 років так і для осіб, що працюють з молоддю без обмеження віку. Це зокрема програми: Erasmus+, OFAJ, PNWM, польсько-українських молодіжних обмінів тощо. Але, нажаль, ці можливості активно використовуються в більшості випадків лише громадськими організаціями, а серед ЗП(ПТ)О України є лише кілька прикладів, в основному пов’язаних з більш активними іноземними партнерами, що «тягнуть» за собою українських

28

учасників. Перш за все це пов’язано з відсутністю мотивації працівників ЗП(ПТ)О до участі в міжнародних проєктах та залучення до цього студентської молоді. Величезним бар’єром до участі в європейських, особливо тренінгових програмах, є незнання англійської мови. Як молодь так і молодіжні працівники не звикли брати участь у програмах, в котрих є конкурсний відбір. Не мають навиків в написанні мотиваційних листів і є більш пасивними на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти. З огляду на це 90 відсотків 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 Erasmus+, OFAJ, PNWM, польсько-українських молодіжних обмінів тощо;

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

підвищення знань з англійської та інших мов із метою збільшення відсотка представників ЗП(ПТ)О області у міжнародних програмах;

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

**Завдання 1.2.4. Підвищити спроможність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до формування в учнів «м’яких» навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок**

З кожним роком все більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для своїх працівників, називають «м’які» навички, до того ж ставлять їх на перше місце, вважаючи, що «тверді» навички (тобто, власне, вміння «точити») можна підтягнути й на робочому місці, а з «м’якими», вважають вони, випускник повинен вийти з навчального закладу. Це комунікаційні навички (вміння спілкуватися з клієнтом), навички командної роботи як у великих колективах, так і в малих групах, вміння вирішувати проблеми (знаходити проблемно-орієнтовані рішення — тобто, не абстрактні рішення, а рішення даної конкретної проблеми), вміння переучуватися 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.

Освітні програми закладів професійної (професійно-технічної) освіти майже не містять компонентів, які покликані формувати у випускників «м’які» навички, підприємницьке мислення та відповідну термінологію. Більшість викладачів спецдисциплін та майстрів виробничого навчання не володіють методиками проведення занять, спрямованих на формування в учнів «м’яких навичок» та розвиток підприємництва.

Для досягнення завдання необхідно:

29

підготувати для педагогічних працівників методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування в учнів «м’яких» та підприємницьких навичок;

провести навчання педагогічних працівників щодо використання методик формування «м’яких» та підприємницьких навичок;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування «м’яких» та підприємницьких навичок до навчальних програм підготовки за всіма професіями.

Для того, щоб оптимізувати процес осучаснення освітніх програм в контексті формування «м’яких» навичок, зміни до освітніх програм варто формувати з урахуванням відповідей на такі питання:

які м’які навички є необхідними для даної професії;

яким чином в учнів формуються м’які навички;

як ефективно змоделювати освітній процес і навчальну ситуацію, щоб сформувати дану навичку в учня.

Для впровадження в освітній процес програм з розвитку підприємницьких навичок основний акцент варто зробити на запозичення з комерційного сектору навчальних/тренінгових програм з основ ведення бізнесу. Такий алгоритм забезпечить краще визначення очікувань до навчальних результатів, дозволить спланувати їх, обрати форми і методи викладання та оцінювання.

**Завдання 1.2.5. Навчити педагогічних працівників ЗП(ПТ)О використовувати цифрові технології у навчально-виробничому процесі**

Сучасні цифрові технології щороку все глибше проникають в усі виробничі процеси та суспільне життя. Відповідно, зростає роль цифрових компетенцій працівників необхідних для розширення асортименту інструментів для навчання, самопідготовки, більш ефективного викладання навчальних предметів. Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗП(ПТ)О показує значне переважання (більше 30%) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

Для досягнення завдання необхідно:

провести анкетування педагогів ЗП(ПТ)О для виявлення актуального рівня цифрових компетентностей та зацікавленості в додаткових навчаннях;

провести курсове навчання з цифрової грамотності для педагогів ЗП(ПТ)О.

##  Операційна ціль 1.3. Оптимізувати 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 (професійно-технічної) освіти до започаткування підготовки за цими професіями та створення освітнього

30

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.

Окремим пріоритетним напрямом інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О є учнівські гуртожитки, передусім, у місті Рівне. Здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти досить часто є діти із малозабезпечених сімей, для яких можливість проживання у гуртожитку може стати вагомим чинником для прийняття рішення про вступ.

Всі вищенаведені сфери інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О за сумарною потребою суттєво перевищують обсяги коштів, які упродовж останніх років залучалися на проєкти 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, обласний бюджет та бюджет м. Рівне.

У рамках операційної цілі 1.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

створено центри професійної досконалості;

частково відремонтовано учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру;

модернізовано освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О;

покращено забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання.

**Показники досягнення цілі:**

створено два центри професійної досконалості;

**с**творено виробничі комплекси ЗП(ПТ)О;

створено/модернізовано навчальні майстерні та лабораторії в ЗП(ПТ)О;

створено кваліфікаційний центр;

проведено реконструкцію приміщень ЗП(ПТ)О;

створено сучасні умови для проживання 500 здобувачів;

створено 10 навчально-практичних центрів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

**Завдання 1.3.1. Створити центри професійної досконалості**

Центр професійної досконалості – статус закладу професійної (професійно-технічної) освіти, що підтверджує спроможність забезпечити надання інноваційних функцій та послуг, які відповідають об’єктивним якісним та кількісним критеріям престижної професійної освіти.

Діяльність такого Центру сприятиме соціально-економічному розвитку регіону, забезпечуватиме здобуття та визнання професійних кваліфікацій упродовж життя всім категоріям населення із урахуванням інклюзії та гендерної рівності. Він забезпечуватиме високоякісну підготовку за професіями, які є затребувані на регіональному ринку праці, створюючи додану

31

цінність для всіх клієнтів (місцевої влади, бізнесу, здобувачів, батьків здобувачів, партнерських провайдерів освітніх послуг, наукових та методичних установ).

Рівненський обласний центр зайнятості планує створити центр професійної досконалості у сферах: готельно-ресторанного господарства, сільського господарства та інформаційних технологій. Базовим закладом визначено Рівненський ЦПТО ДСЗ.

Рівненська область перемогла у конкурсному відборі регіонів для реалізації проєкту створення Центрів професійної досконалості в рамках Угоди між Україною та Європейською комісією про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» від 17 грудня 2019 року. Таким чином, до завершення 2023 року передбачається створити Центр професійної досконалості на базі Квасилівського професійного ліцею.

**Завдання 1.3.2. Відремонтувати учнівські гуртожитки та спортивну інфраструктуру**

Одним з елементів вибору закладу освіти серед абітурієнтів є якість інфраструктури, яка сприяє освітньому процесу. З часу створення закладів професійної (професійно-технічної) освіти минули десятки років і вимоги до якості та комфорту перебування у закладах освіти суттєво змінилися. Тому учнівські гуртожитки потребують оновлення для того, щоб відповідати цим підвищеним вимогам.

Щороку більше молодих людей приділяє увагу фітнесу та спорту, тому якісна доступна тренажерна / спортивна інфраструктура сприятиме більшому залученню молоді до здорового способу життя. Зазначена тенденція набуває все більшого пріоритету і тому заклади професійної (професійно-технічної) освіти повинні всіляко цьому сприяти.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

визначення пріоритетних ЗП(ПТ)О, що потребують оновлення учнівських гуртожитків та об’єктів спортивної інфраструктури, відповідно до затверджених на регіональному рівні критеріїв;

формування перспективного графіку проведення ремонтно-будівельних робіт, відповідно до прогнозованих фінансових надходжень.

**Завдання 1.3.3. Модернізувати освітньо-технологічний простір ЗП(ПТ)О**

Сучасні технології зробили величезний стрибок у своєму розвитку, а освітньо-технологічний простір більшості закладів професійної (професійно-технічної) освіти перебуває ще у доцифровій епосі. Дуже багато наочності, інструментів та обладнання вже не можуть використовуватися для підготовки необхідних ринку праці фахівців. Терміни амортизації обладнання стрімко знижуються і відповідно їх заміна є необхідною умовою виробничих процесів в умовах конкурентної економіки. Відповідно і зміни в освітньо-

32

технологічному просторі ЗП(ПТ)О повинні відбуватись з врахуванням цих тенденцій.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

 1 крок – аналіз затребуваності (масовість, дефіцитність) на регіональному ринку праці професій, підготовка за якими потребує підвищення якості;

2 крок – аналіз динаміки контингенту в закладах освіти, які здійснюють підготовку за професіями, визначеними в 1 кроці;

3 крок – проведення інвентаризації закладів професійної (професійно-технічної) освіти з визначенням актуального рівня оснащення закладів та переліку навчальних засобів, що потребують нагального оновлення/заміни;

4 крок – прийняття рішення про модернізацію освітньо-технологічного простору на основі даних про обсяги доступного фінансування (з різних джерел, у т.ч. із залучення позабюджетних ресурсів);

5 крок – організація оперативного перенавчання педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання для використання нововведень в навчально-виробничому процесі.

**Завдання 1.3.4. Покращити забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання**

Нові реалії освітнього процесу, особливо з переходом на частково дистанційну форму навчання вимагають забезпечення цифровими засобами навчання та ліцензійним програмним забезпеченням закладів професійної освіти. В багатьох закладах професійної (професійно-технічної) освіти велика кількість персоналу передпенсійного та пенсійного віку, для яких використання цифрових технологій досить складне завдання.

З огляду на це проста закупівля цифрових засобів навчання може мати дуже слабкий ефект через нездатність його використання. Тому 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 в навчальному процесі;

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

організація комплексних тендерних закупівель цифрових засобів навчання;

підготовка студентів до використання цифрових засобів навчання;

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

33

# Стратегічна ціль 2. Розширити число клієнтів системи ЗП(ПТ)О

##  Операційна ціль 2.1. Підвищити імідж професійної (професійно-технічної) освіти в області

**Обґрунтування вибору операційної цілі**

Проведене у 2018 році дослідження ринку праці демонструє, що в Рівненській області понад 50 відсотків робочих місць, які передбачають наявність у працівника робітничої кваліфікації. Разом з цим, лише 12 відсотків випускників закладів загальної середньої освіти вступають до закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної 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, зокрема і мережі загалом. У рамках операційної цілі 2.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення **наступних результатів:**

у закладах загальної середньої освіти налагоджена системна профорієнтаційна робота;

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

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

**Показники досягнення цілі:**

понад 1000 педагогів закладів загальної середньої освіти області навчаться сучасним методикам профорієнтаційної роботи;

понад 100 педагогів області отримають можливість постійного обміну досвідом та обговорення актуальних питань;

створено 20 комплектів профорієнтаційних матеріалів за найбільш затребуваними професіями у регіоні;

200 представників ЗП(ПТ)О навчаться використовувати цифрові інструменти для залучення абітурієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

**Завдання 2.1.1. Систематизувати профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти**

За даними Державного центру зайнятості, сьогодні 31 відсоток безробітних – це молодь у віці до 35 років. Найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні, 50 відсотків, мають вищу освіту, 33 відсотки – закінчили заклад професійної (професійно-технічної) освіти, а 17 відсотків – заклад загальної середньої освіти. Останніми роками формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік, деякі з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку

34

трудової діяльності. Сьогодні 44 відсотки випускників ЗВО працюють не за фахом, а 29 відсотків випускників працюють за фахом, лише частково пов’язаним із отриманою спеціальністю.

Багато випускників шкіл витрачають час на здобуття освіти та опанування професій, за якими вони ніколи не будуть працювати, які не затребувані, не відповідають їх здібностям та не дають можливості подальшого професійного та, часто, й особистісного розвитку.

За даними досліджень, проведених у 2020 році в рамках програми EU4Skills 88 відсотків учнів та 92 відсотки батьків хочуть, щоб у закладах освіти була запроваджена системна професійна орієнтація, яка допоможе у прийнятті свідомих рішень про майбутнє навчання та напрями професійного розвитку. У цьому їх підтримують 95 відсотків керівників закладів освіти і 86 відсотків вчителів, адже професійна орієнтація вкрай важлива для запровадження профільного навчання в рамках НУШ та є чинником його ефективності.

Автономія у розробленні освітніх програм, що передбачена Законом «Про освіту», дає можливість закладам загальної середньої освіти розробити власні освітні програми, які міститимуть наскрізні підходи до професійного орієнтування в освітньому процесі.

При побудові системної професійної орієнтації в області варто враховувати такі обов’язкові складові:

наскрізна професійна орієнтація (запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти; відповідні теми додаються до освітніх програм та передбачаються у навчальних планах; проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації);

окремий профорієнтаційний курс (запроваджується як курс за вибором у 7 – 9 класах; запроваджується у 10 – 12 класах за відповідним фаховим спрямуванням для знайомства із можливими траєкторіями професійного і кар’єрного розвитку та навчання впродовж життя; проводиться радниками із професійної орієнтації, або підготовленими педагогами);

практика та волонтерство (запроваджується для учнів, які досягли 14 років; проводиться в рамках класних і шкільних профорієнтаційних проєктів, у партнерстві з громадами, роботодавцями, закладами освіти, громадськими організаціями);

підготовка профорієнтаційних кадрів та підвищення професійного рівня вчителів у напрямку профорієнтації.

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому закладі загальної середньої освіти, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, наприклад, поширення промоційних відео про професії, найбільш дефіцитні на регіональному ринку праці.

35

**Завдання 2.1.2. Створити сучасні ґендерно чутливі промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій**

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

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 освіти застосовують ці інструменти спорадично, без прив’язки до конкретних маркетингових стратегій, застосовуючи промоційні матеріали невисокої якості. Проблема полягає в потребі переорієнтації системи управлянні навчальним закладом на принципи маркетингу. Застосування маркетингового управління в діяльності навчального закладу суттєво відрізняється від застарілих традиційних українських підходів. Маркетингове управління базується на врахуванні конкретних інтересів і потреб населення, стає основою формування довгострокової стратегії навчального 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 відпрацьованій концепції, яка доносить потрібні інформаційні повідомлення до споживачів послуг (абітурієнтів та їх батьків) і яскраво, з потрібними акцентами, просуває бренд мережі ЗП(ПТ)О в цілому і робітничих професій зокрема.

Для досягнення мети зазначеного завдання необхідно:

провести оцінку стану маркетингу системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій, в т.ч. розроблених промоційних матеріалів;

розробити рекламну концепцію системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій;

розробити промоційні матеріали та способи їх донесення до споживачів.

**Завдання 2.1.3. Навчити працівників та працівниць 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. Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗП(ПТ)О показує значне переважання (більше 30 відсотків) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери ІТ.

36

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

розробити освітню програму для працівників ЗП(ПТ)О щодо використання сучасних маркетингових технологій;

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

##  Операційна ціль 2.2. Забезпечити рівний доступ до професійної (професійно-технічної) освіти для різних категорій населення

**Обґрунтування вибору операційної цілі**

Інклюзивне навчання гарантоване державою та в умовах ЗП(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 відсотків 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 досягненнянаступних 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 умов навчання осіб з особливими освітніми потребами;

у 19 закладах освіти створені умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами;

проведено професійне навчання для 300 осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО і ООС, внутрішньо переміщених осіб;

300 педагогів навчаться особливостям професійної підготовки осіб з особливими освітніми потребами.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

37

**Завдання 2.2.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури ЗП(ПТ)О**

Багато закладів професійної (професійно-технічної) освіти декларують свою доступність для осіб з особливими освітніми потребами. Хоча в реальності це зовсім не відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, у кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і можливо частково доступним першим поверхом закладу освіти, однак, без доступу до інших поверхів, гуртожитків, спортзалів, роздягалень, вбиралень тощо. Також не облаштовано поблизу жодного закладу освіти стоянку для автомобілів, якими керують або в яких перевозять осіб з особливими освітніми потребами. І це, в свою чергу, ускладнює доступ до послуг професійної освіти. Тому на виконання постанови Кабінету Міністрів України № 1187 від 30 грудня 2015 року «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» необхідно провести аудит (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення аудиту доступності ЗП(ПТ)О та задокументування його результатів;

визначення управлінських рішень необхідних для ліквідації виявлених недоліків;

проведення промоції доступності ЗП(ПТ)О серед цільової аудиторії.

**Завдання 2.2.2. Створити безбар’єрний доступ до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О**

На виконання Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та на основі звітів про аудит доступності, необхідно провести опрацювання технічної документації на проведення ремонтно-будівельних робіт з дотриманням актуальних Державних будівельних норм.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

вибору проєктної організації для виготовлення проєктно-кошторисної документації для забезпечення безбар’єрного доступу до усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О (навчальні приміщення, майстерні, їдальні, гуртожитки, спортивні споруди тощо);

проведення ремонтно-будівельних робіт;

залучення фінансування на проведення робіт з вітчизняних і міжнародних джерел, що підтримують створення безбар’єрного середовища.

**Завдання 2.2.3. 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 освіти з особливими освітніми потребами, в тому числі і для осіб з інвалідністю як в освітньому процесі, так і в організації

38

побуту під час проживання в гуртожитках. Разом з тим дуже часто необхідно проводити просвітницьку роботу з іншими здобувачами освіти з метою попередження булінгу (цькування/знущання) та налагодження сприятливої для навчання атмосфери.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

підготовки освітніх програм із навчання персоналу ЗП(ПТ)О до надання освітніх та супутніх послуг для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами;

проведення навчання груп педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання, технічного персоналу до ефективної комунікації та сприяння в освітньому процесі здобувачам освіти з особливими освітніми потребами;

проведення просвітницької роботи із здобувачами освіти для попередження булінгу (цькування/знущання).

##  Операційна ціль 2.3. Збільшити спроможність ЗП(ПТ)О надавати платні послуги

**Обґрунтування вибору операційної цілі**

Результати аудиту закладів професійної (професійно-технічної) освіти, проведеного в січні 2020 року, вказують на суттєву перевагу обсягу ресурсів ЗП(ПТ)О, які надходять від одного джерела (регіональне замовлення) над усіма іншими джерелами фінансування. Досить часто бюджетних видатків регіонального замовлення бракує на матеріали для здобуття професійних навичок – передусім, це стосується підготовки за матеріало- та ресурсоємними професіями. Викладачі спецдисциплін та майстрів виробничого навчання мають нижчі рівні оплати праці, порівняно з викладачами загальноосвітніх дисциплін. Одна з причин такої ситуації полягає у тому, що заклади професійної (професійно-технічної) освіти, з одного боку, не можуть забезпечити ці фінансові потреби у рамках коштів регіонального замовлення, а з другого боку – 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 навчальними закладами нормативно визначений, ряд закладів освіти ним не користуються з різних причин.

У рамках операційної цілі 2.3. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягненнянаступних результатів:

розширення спектру платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О;

зростання доходів ЗП(ПТ)О.

**Показники досягнення цілі:**

збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг;

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

підтверджено кваліфікацію для 100 осіб щорічно;

навчено 50 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О особливостям надання платних послуг;

39

розроблено пакет інструментів для закладів освіти щодо популяризації послуг серед платоспроможних клієнтів.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

**Завдання 2.3.1. Розробити пакет платних послуг ЗП(ПТ)О**

Перелік платних послуг, що 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. Даний нормативний документ визначає з наступною деталізацією 8 сфер діяльності, в яких ЗП(ПТ)О, як заклади системи освіти можуть надавати платні послуги.

Порядок надання платних послуг ЗП(ПТ)О визначено постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 року № 346 «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта» та спільного наказу Міністерства освіти і науки України, Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України від 23 липня 2010 року № 736/902/758 «Про затвердження порядків надання платних послуг державними та комунальними навчальними закладами».

З метою отримання додаткових коштів для розвитку закладу освіти 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 освіти розпочати продаж послуг. Проте заклади освіти не надають послуги за всіма ліцензованими закладом освіти професіями за якими здійснюється перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників. Таким чином, ЗП(ПТ)О в повній мірі 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, розроблення 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 області;

40

оцінити «меню» платних послуг на предмет можливості надання різними закладами освіти області;

обрати ті послуги, надання яких є економічно вигідним.

**Завдання 2.3.2. Підвищити компетенції адмінперсоналу ЗП(ПТ)О стосовно надання платних послуг**

Окрім розроблення широкого асортименту «активних» платних послуг, які надають ЗП(ПТ)О, існує потреба підвищити компетентність адміністративного персоналу навчальних закладів з широкого кола пов’язаних з цим питань, а саме:

якими нормативно-правовими актами регламентовано надання платних послуг;

у якій кількості і за якими напрямами надавати платні послуги;

відображення платних послуг у бухгалтерському обліку;

напрями витрачання коштів отриманих від надання платних послуг;

документальний супровід надання платних послуг в 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, яка б містила показники щодо результативності та економічної ефективності такої діяльності навчального закладу.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

розробити для адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О освітню програму щодо підвищення компетенції представників ЗП(ПТ)О з окремих питань надання платних послуг;

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

**Завдання 2.3.3. Провести ґендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів**

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

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

ідентифікувати потенційних платоспроможних клієнтів в 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 інформаційну кампанію і поінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їх обсяги і вартість.

41

**VII. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

В основу Плану заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області лягли ідеї заходів, що надійшли від представників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області. Зазначені заходи були відібрані та доопрацьовані 26 листопада 2020 року під час засідання робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної освіти Рівненської області на 2021 – 2027 роки.

##  Часові рамки і засоби реалізації

План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області складається із 60 заходів, які будуть впроваджуватися упродовж 2021 – 2023 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегічного плану може здійснюватися за рахунок:

внесення заходів до плану розвитку професійної (професійно-технічної освіти області;

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

фінансування за рахунок місцевих бюджетів;

фінансування за рахунок Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

залучення коштів державного фонду регіонального розвитку;

залучення фінансування від проєктів та програм міжнародної технічної допомоги суб’єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм;

залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

42

**Таблиця 3. План заходів з реалізації Стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ завдан-ня** | **Номер та назва заходу / діяльності**  | **Строк виконання** | **Показники результативності** | **Очікувані джерела фінансування, тис. гривень** | **Відповідальні виконавці** |
| **МОН** | **ДФРР** | **Місце-вий бюд-жет** | **Спецфонд** | **МД** | **Бізнес** | **Інші** |
| 1.1.1. | 1. Три щорічні тренінги для членів регіональної ради щодо обізнаності у сфері професійної (професійно-технічної) освіти (в т.ч. навчальні поїздки) | ІІ квартал 2021 року - ІІ квартал 2023 року | Покращено знання та навички 25 членів регіональної ради |   |   |   |   | 60 |   |   | УОН ОДА |
| 1.1.2. | 2. Створити наглядові ради у ЗПТО та ЗФПО  | примітка[[3]](#footnote-3) | Створено 21 наглядову раду |   |   |   |   |   |   |   | УОН ОДА |
| 1.1.2. | 3. Провести навчання членів наглядових рад  | Упродовж 2022 року | Покращено знання та навички для членів 21 наглядової ради ЗП(ПТ)О (1 тренінг) |   |   |   |   | 50 |   |   | УОН ОДА |
| 1.1.3. | 4. Реорганізація шляхом зміни типу закладу - за процедурою, визначеною новим ЗУ «Про професійну освіту» | примітка[[4]](#footnote-4) | Створення нової мережі |   |   |   |   |   |   |   | УОН ОДА |
| 1.1.4. | 5. Моніторинг закріплення на робочому місці випускників попереднього року | І квартал щороку | Сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням результатів моніторингу  |   |   |   |   | 30 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.1.4. | 6. Опитування роботодавців (в т.ч. тіньової зайнятості) | Упродовж 2021, 2023 років | Сформовані пропозиції до корегування регіонального замовлення з врахуванням опитування роботодавців |   |   | 200 |   | 200 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.1. | 7. Семінар-навчання «Результати аудиту як інструмент для створення сучасного закладу професійної (професійно-технічної) освіти» | І квартал 2021 року | Навчено 22 керівників закладів |   |   |   | 20 | 20 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.1. | 8. П'ять онлайн навчань щодо ефективної організації діяльності майстрів виробничого навчання в умовах сучасного закладу професійної освіти, у т.ч. з урахуванням результатів досліджень ринку праці | ІІІ – IV квартал2021 року | Навчено 500 майстрів виробничого навчання |   |   |   |   | 100 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 43 |
| 1.2.2. | 9. Онлайн навчання майстрів виробничого навчання, викладачів спецдисциплін з питань оновлення навчальних програм (з урахуванням результатів дослідження ринку праці) | Упродовж 2021 – 2023 років | 100 майстрів виробничого навчання та викладачів спецдисциплін отримали навички та застосовують їх у навчальних програмах |   |   |   |   | 20 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.3. | 10. Тренінг для представників ЗП(ПТ)О щодо формування проєктних заявок та участі у міжнародних програмах  | IV квартал 2021 – 2023 років | Навчено 25 представників ЗП(ПТ)О щорічно |   |   |   | 20 | 150 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.4. | 11. Розробити методичні рекомендації щодо внесення до робочих навчальних програм компоненту навчання здобувачів освіти м’яким навичкам  | IІІ квартал 2021 року | Комплект методичних рекомендацій розроблено |   |   |   |   | 50 |   |   |  НМЦ ПТО |
| 1.2.4. | 12. Тренінги для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо формування м’яких навичок  | I, ІІ квартал 2022 року | Навчено 25 методистів, 200 викладачів спецдисциплін |   |   |   |   | 300 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.4. | 13. Забезпечити навчання тренерів за напрямом підприємницької діяльності відповідно до методології Міжнародної організації праці  | Упродовж 2022 року | 25 тренерів пройдуть тренінги з бізнес-планування та започаткування власної справи  |   |   |   |   | 50 |   | 180 | РЦПТО ДСЗ |
| 1.2.4. | 14. Сформувати програму спецкурсу з підприємницької діяльності  | ІІІ квартал 2021 року | Спецкурс тривалістю 30 - 40 годин розроблено |   |   |   |   | 50 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.4. | 15. Організувати навчання викладачів економіки з розвитку підприємницької діяльності | IV квартал 2021 року | Запроваджено навчання основам підприємництва у 25 ЗП(ПТ)О |   |   |   |   | 300 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.4. | 16. Організувати щорічний конкурс студентських бізнес-планів | IV квартал 2021 – 2023 років | Щорічно понад 20 учасників конкурсу бізнес-планів та близько 5 самозайнятих випускників ЗП(ПТ)О |   |   | 200 | 300 | 200 | 100 |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.5. | 17. Анкетування педагогів ЗП(ПТ)О для виявлення актуального рівня цифрових компетентностей та зацікавленості в додаткових навчаннях | IІ квартал 2021 року | Сформовані навчальні групи за рівнями цифрових компетентностей |   |   |   |   | 5 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.5. | 18. Організувати курсове навчання з цифрової грамотності для педагогів ЗП(ПТ)О | IV квартал 2021 – 2023 років | Навчено 1000 педагогів |   |   |   |   | 300 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 1.2.5. | 19. Створити центр для запису майстер-класів та відеоуроків з придбанням відповідного сучасного обладнання | Упродовж 2021 – 2023 років | Створено 60 відеомайстер-класів та 50 відеоуроків |   |   |   |   | 320 |   | 80 | РОЦЗ, РЦПТО ДСЗ |
| 44 |
| 1.3.1. | 20. Створити центр професійної досконалості у сферах: готельно-ресторанного господарства, сільського господарства та інформаційних технологій | Упродовж 2021 – 2022 років | Створено центр професійної досконалості. Проведено підвищення кваліфікації для 30 педагогічних працівників за вказаними напрямами.Проведено 20 майстер-класів. |   |   |   |   | 450 |   | 50 | РОЦЗ, РЦПТО ДСЗ |
| 1.3.1. | 21. Створення виробничого комплексу площею 1500 кв. метрів за напрямом «Будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи» | IV квартал 2023 року | Створено виробничий комплекс |   |   |   |   | 102000 | 2200 |  | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1 | 22. Створення 5-х навчальних майстерень для підготовки операторів верстатів з програмним керуванням; майстрів з діагностики і налагодження електронного устаткування; слюсарів з ремонту електроустаткування; монтажників систем вентиляції, кондиціювання повітря, пневмотранспорту й аспірації | IV квартал 2023 року | Створено 5 навчальних майстерень |   |   |   |   | 30000 |   |   | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1. | 23. Створення лабораторії мехатроніки і робототехніки у кількості 2 лабораторії по 95 кв. метрів та 3-х спеціалізованих аудиторій (промислової інформатики, портативної робототехніки, промислової гідравліки) | IV квартал 2023 року | Створено 2 лабораторії та 3 спеціалізовані лабораторії |   |   |   |   | 11000 |   |   | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1. | 24. Створення майстерні типу Fab lab у Квасилівському професійному ліцеї | IV квартал 2023 року | Створено майстерню |   |   |   |   | 11000 |   | 9000 | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1. | 25. Створення кваліфікаційного центру для підтвердження результатів формальної, неформальної та інформальної освіти  | IV квартал 2023 року | Створено кваліфікаційний центр |   |   |   | 1800 |   |   |   | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1. | 26. Реконструкція навчальних приміщень Квасилівського професійного ліцею для створення сучасного освітнього середовища | IV квартал 2023 року | Проведено реконструкцію приміщень |   | 12000 | 5500 |   |   |   |   | Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.1. | 27. Створення комплексу виробничих майстерень для підготовки за професіями напряму «Загальні професії електро-технічного виробництва» | IV квартал 2023 року | Сформовано виробничий комплекс із використанням електричного, електронного, комп’ютерного устаткування, що обслуговуватиме сонячні батареї  |   |   |   |   | 26000 |   |   | Квасилівський професійний ліцей |
| 45 |
| 1.3.2. | 28. Будівництво гуртожитку в Олександрійському відділенні РЦПТО ДСЗ | Упродовж 2021 – 2023 років  | Створено місця для проживання 60 здобувачів |   |   |   |   |   |   | 17000 | РОЦЗ, РЦПТО ДСЗ |
| 1.3.2. | 29. Ремонт гуртожитку Квасилівського професійного ліцею | IV квартал 2022 року | Сучасні умови проживання для 250 учнів |   | 4725 | 500 |   |   |   |   | УОН ОДА, Квасилівський професійний ліцей |
| 1.3.2. | 30. Ремонт гуртожитку ВСП «Костопільський будівельно-технологічний фаховий коледж НУВГП» | IV квартал 2023 року | Сучасні умови проживання для 105 учнів |   | 3000 | 300 |   |   |   |   | ВСП «Костопільський будівельно-технологічний фаховий коледж НУВГП» |
| 1.3.3. | 31. Створити лабораторію цифровізації у сфері аграрного виробництва в Мирогощанському аграрному коледжі | Упродовж 2021 – 2023 років | Створено лабораторію цифровізації. Забезпечено сучасні умови навчання для 120 здобувачів |   | 3601 |   | 115 |   |   |   | Мирогощан-ський аграрний коледж |
| 1.3.3. | 32. Модернізувати матеріально-технічну базу металообробного напряму Рівненського професійного ліцею | Упродовж 2021 – 2023 років | Облаштовано майстерню з обробки металу. Забезпечено збільшення контингенту до 180 осіб |   | 5544 |   | 307 |   |   |   | Рівненський професійний ліцей |
| 1.3.3. | 33. Модернізувати матеріально-технічну базу за професією «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» у ДПТНЗ «Сарненський професійний аграрний ліцей» | Упродовж 2021 – 2023 років | Закуплено сільськогоспо-дарську техніку. Здійснено щорічну підготовку 210 здобувачів освіти та 120 слухачів |   | 5670 | 2000 | 430 |   |   |   | ДПТНЗ «Сарненський професійний аграрний ліцей» |
| 1.3.3. | 34. Створити навчально-практичні центри з професій інформаційно-комунікаційних технологій та електрозварник ручного зварювання | Упродовж 2021 – 2023 років | Створено 2 навчально-практичні центри з професій інформаційно-комунікацій-них технологій та електрозварник ручного зварювання |   |   |   |   |   |   | 400 | РОЦЗ, РЦПТО ДСЗ |
| 1.3.3. | 35. Модернізувати кабінети фізики у Вищому професійному училищі № 22 м. Сарни, ДНЗ «Дубенське вище художнє професійно-технічне училище» | IV квартал 2021 року | 1000 учнів отримають кращі можливості для здобуття знань з фізики | 1400 |   |   |   |   |   |   | Вище професійне училище № 22 м. Сарни,ДНЗ «Дубенське вище художнє професійно-технічне училище» |
| 46 |
| 1.3.3. | 36. Модернізувати кабінети математики у Вищому професійному училищі № 22 м. Сарни, Вищому професійному училищі № 1 м. Рівне, ДПТНЗ «Рівненський центр професійно-технічної освіти сервісу і дизайну» | IV квартал 2021 року | 1500 учнів отримають кращі можливості для здобуття знань з математики | 1650 |   |   |   |   |   |   | Вище професійне училище № 22 м. Сарни,Вище професійне училище № 1 м. Рівне,ДПТНЗ «Рівненський центр професійно-технічної освіти сервісу і дизайну» |
| 1.3.3. | 37. Створити НПЦ «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» у ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту» | IV квартал 2021 року | Створено НПЦ | 875 |   | 375 |   |   |   |   | ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту» |
| 1.3.3. | 38. Створити НПЦ «Сучасні енергетичні технології та відновлювальна енергетика» у Рівненському професійному ліцеї | IV квартал 2021 року | Створено НПЦ | 2275 |   | 224 |   |   |   |   | Рівненський професійний ліцей |
| 1.3.3. | 39. Створити НПЦ з лісівництва та ландшафтного дизайну у Рокитнівському професійному ліцеї | IV квартал 2022 року | Створено НПЦ |   | 1530 | 151 |   |   |   |   | Рокитнівський професійний ліцей |
| 1.3.3. | 40. Створити НПЦ сучасних зварювальних технологій у ДПТНЗ «Дубровицький професійний ліцей» | IV квартал 2023 року | Створено НПЦ |   | 1620 | 160 |   |   |   |   | ДПТНЗ «Дубровицький професійний ліцей» |
| 1.3.3. | 41. Створити НПЦ металообробки у Рівненському професійному ліцеї | IV квартал 2021 року | Створено НПЦ | 4127 |   | 408 |   |   |   |   | Рівненський професійний ліцей |
| 1.3.3. | 42. Доукомплектування НПЦ сільсько-господарського напряму у ДПТНЗ «Сарненський професійний аграрний ліцей» | IV квартал 2022 року | Створено НПЦ | 7175 |   | 707 |   |   |   |   | ДПТНЗ «Сарненський професійний аграрний ліцей» |
| 1.3.3 | 43. Створити НПЦ сільськогосподарського напряму у ДПТНЗ «Острозьке вище професійне училище» | IV квартал 2023 року | Створено НПЦ |   | 5400 | 600 |   |   |   |   | ДПТНЗ «Острозьке вище професійне училище» |
| 47 |
| 1.3.3. | 44. Створити НПЦ дорожнього будівництва у Вищому професійному училищі № 22 м. Сарни | I квартал 2021 року – IV квартал 2023 року | Створено НПЦ |   |   |   |   | 30000 |   |   | Вище професійне училище № 22 м. Сарни |
| 1.3.3. | 45. Проведення реконструкції будівлі навчально-виробничих майстерень ДНЗ «Рівненське вище професійне училище ресторанного сервісу і торгівлі» | I квартал 2021 року – IV квартал 2023 року | Реконструйовано 1998 квадратних метрів будівлі, створено НПЦ за напрямком «Готельний сервіс», 7 навчальних аудиторій |   |   |   |   | 40000 |   |   | ДНЗ «Рівненське вище професійне училище ресторанного сервісу і торгівлі» |
| 1.3.4. | 46. Провести оновлення комп’ютерної техніки ЗП(ПТ)О | Упродовж 2021 – 2023 років | 100% від потреби закладів |   | 5000 | 500 | 500 |   |   |   | УОН ОДА, ЗП(ПТ)О |
| 1.3.4. | 47. Створити центри цифрових технологій у Вищому професійному училищі № 1 м. Рівне та ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту» | ІІ квартал 2021 року – IV квартал 2023 року | 1000 учнів отримають кращі можливості для здобуття цифрових компетентностей |   | 3240 | 360 |   |   |   |   | ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту», Вище професійне училище № 1 м. Рівне |
| 2.1.1. | 48. Провести серію тренінгів для вчителів ЗСО з питань профорієнтації | ІІ квартал 2021 року – IV квартал 2023 року | Понад 1000 педагогів ЗСО регіону навчаться сучасним методикам профорієнтаційної роботи |   |   |   |   | 500 |   |   | УОН ОДА |
| 2.1.1. | 49. Створення регіональної мережі фахівців з розвитку кар’єри  | Упродовж 2021 року | Понад 100 педагогів регіону отримають можливість постійного обміну досвідом та обговорення актуальних питань |   |   |   |   | 100 |   |   | УОН ОДА |
| 2.1.2. | 50. Створити промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій | Упродовж 2022 року | Створено 20 комплектів матеріалів за найбільш затребуваними професіями у регіоні |   |   | 300 | 300 | 300 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО , НМЦЕВУ ПТНЗ у Рівненській області |
| 2.1.3. | 51. Тренінги з використання цифрових інструментів маркетингу для працівників ЗП(ПТ)О | Упродовж 2022 року | 200 представників ЗП(ПТ)О навчаться використовувати цифрові інструменти для залучення абітурієнтів |   |   |   |   | 500 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 48 |
| 2.2.1. | 52. Організувати проведення аудиту доступності наявної інфраструктури | ІІІ квартал 2023 року | Визначено перелік об’єктів для реконструкції та об’єми необхідних робіт |   |   |   |   |   |   |   | УОН ОДА |
| 2.2.2. | 53. Створити безбар’єрний доступ до закладів освіти | Упродовж 2023 року | Створено у 19 закладах освіти |   |   |   | 1000 |   |   |   | Керівники ЗП(ПТ)О  |
| 2.2.3. | 54. Розробити гнучкі навчальні програми для навчання осіб з особливими потребами та ін. та створити відповідні умови для навчання | Упродовж 2021 – 2023 років | Проведено професійне навчання для 300 осіб з особливими освітніми потребами, учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб |   |   |   |   |   |   | 100 | РЦПТО ДСЗ |
| 2.2.3. | 55. Навчання персоналу з питань надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами | ІІ – IV квартал 2022 року | Навчено 300 педагогів |   |   |   |   | 300 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО  |
| 2.3.1. | 56. Розробити пакет платних послуг за професіями готельно-ресторанного господарства, сільськогосподарського напряму, металообробки, швейної галузі | Упродовж 2021 року | Збільшено обсяги надання платних освітніх та інших послуг |   |   |   |   |   |   |   | РЦПТО ДСЗ   |
| 2.3.1. | 57. Розробити пакет типових документів (договорів, інструкцій тощо) та рекомендацій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О | IV квартал 2021 року | Розроблено інструментарій для надання платних послуг ЗП(ПТ)О |   |   |   |   |   |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО  |
| 2.3.1. | 58. Організувати роботу РЦПТО ДСЗ щодо отримання статусу суб’єкта оцінювання результатів неформального навчання | Упродовж 2021 – 2023 років | Підтверджено кваліфікацію для 100 осіб щорічно |   |   |   |   |   |   | 150 | УОН ОДА, НМЦ ПТО, РЦПТО ДСЗ |
| 2.3.2. | 59. Організувати курсове навчання адмінперсоналу ЗП(ПТ)О з питань надання платних послуг | IV квартал 2022 року | Навчено 50 осіб |   |   |   |   | 100 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО |
| 2.3.3. | 60. Розробити маркетинговий план для залучення клієнтів закладів професійної (професійно-технічної) освіти області | IV квартал 2022 року – ІІ квартал 2023 року | Розроблено пакет інструментів для закладів щодо популяризації послуг серед платоспроможних клієнтів |   |   |   | 50 | 150 |   |   | УОН ОДА, НМЦ ПТО, НМЦЕВУ ПТНЗ у Рівненській області |

## 49

##  Припущення та ризики

Загальні припущення, що мають значення для реалізації Стратегічного плану, полягають в успішності реалізації задекларованих у 2017 – 2019 роках Міністерством освіти і науки України реформ, а також ефективності реагування на зовнішні виклики, передусім, пов’язані з поширенням коронавірусної інфекції 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 Рівненській області міжнародних проєктів та програм з підтримки професійної (професійно-технічної) освіти сприятиме досягненню цілей стратегії.

Наявність коштів та знань з питань проєктного менеджменту, відповідних технічних знань, є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації Стратегічного плану. Можливості реалізації програми є ускладненими, оскільки заклади професійної (професійно-технічної) освіти Рівненщини раніше не працювали у режимі довгострокового планування та виконання запланованого. Варто провести значну інформаційну роботу серед місцевих політиків та представників бізнесу для належної підтримки стратегічних ініціатив та впровадження заходів.

До реалізації Стратегічного плану 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 Стратегічного плану можуть бути більш ефективними при застосуванні конкурсних механізмів – доступ до суспільних благ повинен бути забезпечений за прозорими правилами, передусім для тих закладів освіти, які демонструватимуть більшу відповідність потребам регіонального ринку праці (наприклад, за показниками зростання обсягів набору, закріплення на робочому місці, вносять своє співфінансування для модернізації об’єктів інфраструктури 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 Стратегічного плану включають:

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

уповільнення/припинення реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти на національному рівні;

50

зменшення обсягів, або скасування субвенції державного бюджету місцевим бюджетам на створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти;

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

##  Рекомендації:

##

##  успіх реалізації Стратегічного плану 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 Стратегічного плану;

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

##  відповідно до передбачених Стратегічним планом цілей, окремі завдання та заходи можуть бути додані, або змінені в наступні роки у рамках процедур моніторингу та його актуалізації.

51

# VIII. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ

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

Система управління Стратегічним планом має два рівні: політичний та технічний. **Політичний** рівень забезпечує особисто заступник голови Рівненської облдержадміністрації з гуманітарних питань.

**Технічний** рівень управління і моніторингу виконує управління освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації, яке:

забезпечує виконання плану заходів з реалізації Стратегічного плану;

здійснює моніторинг досягнення визначених показників плану заходів з реалізації Стратегічного плану;

аналізує співвідношення основних соціально-економічних показників громади та зовнішнього середовища (області, країни, світу тощо),

вивчає політичні, економічні, культурні, технологічні, суспільні та інші зовнішні тенденції, визначає їх вплив на процес розвитку професійної (професійно-технічної) освіти області;

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

##  Управління процесом реалізації Стратегічного плану

Управління процесом реалізації Стратегічного плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти Рівненської області здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації Стратегічного плану здійснюється управлінням освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації.

##

##  Процедура моніторингу реалізації Стратегічного плану

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 Стратегічного плану та стимулювання його реалізації.

Моніторинг реалізації Стратегічного плану включає три рівні:

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

52

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

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

На підставі результатів моніторингу, щороку до 15 січня управління освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації інформує голову облдержадміністрації про виконання Стратегічного плану.

Начальник управління

освіти і науки адміністрації Петро КОРЖЕВСЬКИЙ

1. Звіт Туринського процесу в Україні за 2016 – 2017 роки. ЄФО, 2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018 [↑](#footnote-ref-2)
3. після нормативного визначення процедури [↑](#footnote-ref-3)
4. після 2023 року [↑](#footnote-ref-4)