**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

***Соціально-гуманітарний факультет***

***Кафедра освітології та педагогіки***

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

**на тему:**

**«Формування та перспективи розвитку сучасної професійної освіти»**

**Виконавець:**

студентка гр.ПОУПм-21

Роговська Ірина

**Науковий керівник: к.е.н.доцент**

Марцінковська О.Б

**Тернопіль – 2021\**

План

**ВСТУП**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

1.1. Перспективи розвитку та стан сучасної професійної освіти в системі підготовки кваліфікаційних працівників в умовах ринку праці

1.2. Сутність стратегічного розвитку сучасної професійної освіти

Висновки до розділу 1

**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ**

2.1. Організаційна характеристика формування та перспективи розвитку сучасної професійної освіти вищих навчальних закладів

2.2. Аналіз стану сучасної професійної освіти

2.3. Аналіз забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання

Висновки до розділу 2

**РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

3.1. Проблеми розвитку професійної освіти і навчання в сучасних умовах

3.2. Світовий досвід і тенденції розвитку сучасної професійної освіти в Україні

Висновки до розділу 3

**ВИСНОВКИ**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** ………………………………………………………………………….….3

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ** ……………………….11

1.1. Перспективи розвитку та стан сучасної професійної освіти в системі підготовки кваліфікаційних працівників в умовах ринку праці ……………….11

1.2. Сутність стратегічного розвитку сучасної професійної освіти………………………………………………………………………………..

Висновки до розділу 1

**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ** …………………………

2.1 Організаційна характеристика формування та перспективи розвитку сучасної професійної освіти вищих навчальних закладів.

2.2. Аналіз стану сучасної професійної освіти….

2.3. Аналіз забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання……

Висновки до розділу 2

**РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**…………………………

3.1. Проблеми розвитку професійної освіти і навчання в сучасних умовах ……………………………………………………………

3.2. Світовий досвід і тенденції розвитку сучасної професійної освіти в Україні

…………….

Висновки до розділу 3

**ВИСНОВКИ** …………………………………………………………………

**Список використаних джерел** ………………………………………………

**Додатки** ………………………………………………………………………

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Сучасне українське суспільство характеризується динамічними змінами в усіх сферах життя і діяльності людини, які потребують системного реформування національної системи освіти.Питання значущості освіти в Україні привертає увагу як фахівців різних галузей, так і суспільної громадськості загалом. Усе більшої популярності набуває погляд на освіту не лише як на умову підвищення культурного рівня населення, але й передусім важливий ресурс, який істотно впливає на соціальний та економічний розвиток держави.

Перехід нашої держави до демократичного суспільства та до змін у ринкових відносинах потребує істотних змін у свідомості людини. Оскільки освіта закладає професійні, психологічні, соціальні передумови розвитку нації, її реформування є першим кроком до формування людини нового мислення та розвитку суспільства знань [2].

Провідне місце в оновленій структурі суспільних відносин, безперечно, належить професійній освіті, яка є одним з основних показників соціально-економічного та політичного розвитку держави. Професійна освіта характеризується динамічністю та орієнтованістю на реалії життя та вимоги сьогодення.

З одного боку, можна зауважити, що освіта є складовою кризових явищ і викликів, а з іншого – стає трансформаційним агентом, носієм змін, продукує нову реальність, нові соціальні стосунки, виступає механізмом формування й відтворення людського потенціалу, його життєдіяльності. Професійна освіта як один із найважливіших соціальних інститутів знаходиться у постійному русі і розвитку, при цьому орієнтується на реалії життя та вимоги сьогодення.

Реформування освіти в системі сучасних тенденцій насамперед ставить перед українською інтелігенцією, зокрема педагогами, вченими, державними та громадськими діячами, завдання підготовки молодих людей, що, безумовно, повинно ґрунтуватися на кращих досягненнях світової та української педагогічної науки, історії та культурної спадщини людства загалом [1].

Основними тенденціями розвитку сучасної професійної освіти здебільшого є модернізація, демократизація, глобалізація, інтеграція, полікультурність і гуманізація, а також увага до основних напрямків освітньої політики. Одним із головних напрямів реформування професійної освіти в України сьогодні можна назвати модернізацію, базу якої становитимуть педагогічні й організаційно-управлінські заходи, спрямовані на покращення якості освітніх послуг у сфері професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, підвищення загальної і професійної культури за європейським зразком з метою приведення вищої освіти в Україні до світових стандартів.

На сьогодні Україна чітко визначила орієнтир на входження в освітній і науковий простір Європи, а для цього необхідно здійснювати модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог. Багато проблем модернізації професійної освіти в Україні можуть бути вирішені з використанням досвіду європейської професійної освіти. Серед найважливіших завдань навчального процесу є формування професійної мобільності, здатності до гнучких змін видів діяльності, вміння переучуватися та самонавчатися відповідно до актуальних запитів ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень та наукових праць.** Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації. Увагу вчених різних галузей педагогічної науки привертають питання розвитку професійної (професійно-технічної) освіти у сучасних умовах. Ідеться про праці Н. Ничкало, С. Ніколаєнка, А. Бєляєвої, Г. Кругликова, В. Радкевич, Н. Абашкіна, С. Бабашин, В. Олійник. Також значний внесок у розвиток теорії та практики професійно-технічної освіти зробили Б. Гершунський, Р. Гуревич, О. Гаврилюк, О. Новіков, Ю. Тюннікова, М. Шкодіна [1, с. 8]. Автори досліджували питання фундаменталізації навчання в професійно-технічній освіті, вплив якості професійної освіти на ринок праці, інноваційні аспекти розвитку професійної освіти, дидактичні принципи професійної підготовки та організації виробничого навчання, новітні освітні технології у професійній освіті [3].

Можна зауважити, що в згаданих працях автори акцентують увагу на питаннях організаційного та методичного характеру, більшість з яких спрямовані на виконання поточних завдань та розв’язання проблемних ситуацій. Однак поза увагою авторів лишається проблематика управління системою професійної освіти у довгостроковій перспективі та реформування системи професійної освіти відповідно до актуальних викликів сьогодення.

**Мета кваліфікаційної роботи.** Визначити актуальні проблеми, формування та перспективи розвитку сучасної професійної освіти.

Мета професійної освіти полягає в задоволенні потреб особистості та суспільства в професійних освітніх послугах відповідного рівня, враховуючи вимоги ринку праці, забезпечення рівного доступу до якісної та безкоштовної освіти, у підготовці, перепідготовці та підвищення кваліфікації працівників, формувтання творчої та духовно багатої особистості, враховуючи її інтереси та здібності.

**Завдання.** Основні завдання професійної освіти в сучасних умовах − створення умов для набуття кожною людиною професії і включення її в суспільно-корисну, продуктивну працю відповідно до її інтересів та здібностей; це задоволення поточних та перспективних потреб народного господарства в кваліфікованих, конкурентноздатних робітниках, що мають широкий політичний кругозір, професійну мобільність, загальну культуру; це забезпечення перепідготовки робітничих кадрів, підвищення їхньої кваліфікації відповідно до сучасних вимог науково-технічного розвитку та потреб виробництва, які швидко змінюються.

Необхідно розглянути також дослідження учених які надають можливість систематизувати розвиток системи професійної освіти та проаналізувати процеси даного періоду, зокрема визначити велику кількість проблем в освітній системі.

З огляду на потреби сучасного суспільства вважаємо за потрібне окреслити низку проблем в освітній системі: застарілі підходи до змісту та структури професійно-технічної освіти; невідображеність інтеграції професій у навчальній документації; недосконалість навчальної документації, що забезпечує атестацію учнів із послідовним присвоєнням робочих розрядів [1, с. 8].

Найбільш актуальні проблеми, причини їх виникнення та пропозиції щодо їхнього усунення чи пом’якшення висвітлено в «Білій книзі національної освіти України». Головними напрямами модернізації професійно-технічної освіти автори виділяють зниження потенціалу кваліфікованих робітників в Україні в порівнянні з розвинутими країнами; підвищення ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів, які на сьогодні дещо абстрагувалися від реальних потреб ринку праці [8, с. 97].

***За даними дослідників можна виділити такі шляхи реалізації та проблеми розвитку професійно-технічної освіти:***

* удосконалення законодавства, що полягає в приведенні нормативно-правової бази відповідно до завдань розвитку професійно-технічної освіти в умовах динамічних соціально- економічних змін;
* підвищення ефективності управління, яке має на меті впровадження нової моделі державно-громадського управління, створення центрів якості професійно-технічної освіти та інституцій з незалежного оцінювання якості підготовки випускників ПТНЗ.
* підвищення соціального статусу та професіоналізму педагогічних працівників, що буде забезпечене через оновлення структури і змісту державних стандартів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання, їхнього системного застосування безпосередньо на виробництві, а також підняття престижу цієї діяльност та ін.

***Сучасні дослідники визначають, що основними напрямками розв’язання проблем розвитку ПТО на сучасному етапі виступають:***

* реструктуризація вузькопрофільного переліку спеціальностей;
* орієнтація змісту освіти на формування загальних компетентностей;
* зміна процесу та методологій навчання, підготовка тих, хто навчається, до можливих змін у процесі праці;
* налагодження соціального партнерства між ПТНЗ і працедавцями, ПТНЗ і ВНЗ, особливо не місцевому рівні [6, с. 3031].

Сьогодні людина живе під тиском сучасного простору, що руйнує її духовність, все більше віддаляючись від свого призначення: зробити життя більш змістовним, наповнити його високими цінностями. Тому ще однією актуальною тенденцією розвитку сучасної професійної освіти виступає гуманізація. У такому ж контексті важлива роль належить національній за духом освіті, яка окликана виконати місію формування національних та загальнолюдських цінностей. Система освіти повинна забезпечувати формування особистості, яка усвідомлює свою належність до українського народу, європейської цивілізації, орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлена до життя в постійно змінюваному, конкурентному, взаємозалежному світі.

**Об’єктом дослідження** – є формуваннята перспективи розвитку сучасної професійної освіти й професійних компетенцій майбутніх керівників навчальних закладах.

**Предметом дослідження** – є стан та умови формування і перспективи розвитку сучасної професійної освіти.

**Основними методами дослідження є** *теоретичні методи*: метод системно-структурного аналізу наукової літератури та проблемно-цільовий метод, які дали змогу показати розвиток педагогічної думки з досліджуваної проблеми; *емпіричні методи:* бесіди з педагогічними працівниками, аналіз документації (статутів, інструкцій, розпоряджень тощо), проведення анкетування педагогічного колективу, аналіз отриманих результатів та отриманої первинної інформації.

Можна зробити висновок, що особливого значення набувають такі аспекти розвитку системи професійної освіти в Україні: науково-методичне та матеріально-технічне забезпечення; врахування науково-технічних досягнень при підготовці фахівців нових професій і перепідготовці існуючих; упровадження інноваційних технологій у навчальний процес; модернізація інформаційного середовища та інтелектуалізація професійної системи освіти; особистісно-орієнтований підхід у професійному навчанні та вихованні. Реформа професійної освіти є однією із найактуальніших проблем в Україні, адже без висококваліфікованих кадрів є неможливим розвиток жодної із галузей економіки та промисловості, а будь-яке відставання веде до зниження рівня життя населення України.

Здійснений аналіз, дає змогу дійти висновку, що подальший розвиток професійної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, її трансформації в професійну освіту і навчання.

**Практична значущість** проведеного магістерського дослідження полягає в аналізі стану та перспектив розвитку сучасної професійної освіти; розробленні моделі формування стратегічного розвитку сучасної професійної освіти.

**Апробація.** За результатами дослідження опубліковано тези доповідей на тему «Перспективи розвитку сучасної професійної освіти» у Збірнику Міжнародної студентської науково-практичної конференції «Соціально-гуманітарні дослідження та інноваційна освітня діяльність: пріоритетні напрями глобалізаційних змін» (Тернопіль, ЗУНУ, 2020).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота, зміст якої викладено на \_\_\_ сторінках, складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із \_\_\_ найменувань, \_\_ додатків та містить \_\_\_таблиць і \_\_\_ рисунків.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**1.1. Перспективи розвитку та стан сучасної професійної освіти в системі підготовки кваліфікаційних працівників в умовах ринку праці**

Професійна освіта є невід’ємною частиною української системи освіти. Яка є комплексом навчальних, організаційних та управлінських заходів, покликаних забезпечити набуття громадянами знань, умінь та навичок у обраній ними професійній діяльності, розвиток здібностей та професіоналізму, виховання загальної та професійної культури, - декларує чинний Закон України "Про професійну освіту". Професійне навчання є незамінною частиною професійної освіти, яке передбачає формування у громадян професійних навичок та вмінь, які необхідні для виконання певної роботи чи групи робіт і можуть використовуватися в закладах, які готують кваліфікованих робітників, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, або у сфері послуг та приватні особи або курси [31]. Водночас сьогодні професійно-технічна освіта та навчання є відтворенням потенціалу кваліфікованої робочої сили країни та найважливішою частиною розвитку національної економіки.

Сучасний етап розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти як одного з соціальних інститутів, що надає освітні послуги, проходить в складних умовах. Це пояснюється системою професійної освіти, ринком праці, зростаючими вимогами до якості підготовки кваліфікованих робітників студентами, молоддю та їх батьками, а також зростаючими вимогами до економічних ризиків, демографічних проблем, соціально-культурних та моральних аспектів. Соціально-економічний стан молоді в країні невіддільний від стану суспільства. Молоде покоління природно реагуватиме на зміни в навколишньому середовищі. За таких обставин заклади професійної освіти залишаються незмінними, вони не можуть вирішити власні проблеми розвитку та не можуть забезпечити людей найвищою якістю освітніх послуг.

Конкурентна боротьба, що проводиться навчальними закладами для вступників, досягла наступного процесу: вдосконалення системи професійно-технічної освіти, ефективне використання наявних управлінських, кадрових, матеріальних, технологічних та інших ресурсів та реалізація різних освітніх програм. Зміст цих освітніх програм є актуальним та відповідає ринку праці в конкретних регіонах. У той же час варіативність не тільки забезпечує управління змінами в освітній галузі, а й забезпечує необхідні умови для розширення можливостей розвитку закладів професійної освіти.

Однак українська економіка поєднала безперечні переваги науково-технічного прогресу для реалізації розвитку виробничо-технологічного потенціалу, з одного боку, вона відчула низку проблем та загроз, пов’язаних із світовою тенденцією сучасного економічного розвитку, а з іншого боку, з деякими суто національні проблеми, властиві перехідним економікам, до того ж обтяженої руйнівними наслідками неприхованої агресії з боку сусідньої держави.

Перш за все, серед зовнішніх факторів зростає взаємозалежність економік різних країн та регіонів; формування світового ринку праці; посилення трансферту капіталу, людських ресурсів та виробничих ресурсів; стандартизація законодавства з точки зору регулювання світового ринку праці та пов'язаних з цим економічних, технологічних, освітніх та інноваційних форм розвитку людського капіталу.

Як важливий механізм національного економічного розвитку, внутрішній ринок праці характеризується також проблемами, які потребують вирішення. Сюди входять зменшення валового внутрішнього продукту та капітальних вкладень, зменшення виробництва та послуг, що вплинуло на зменшення вакансій для людей, які отримують професійну освіту, збільшення розриву між кількістю та якістю попиту та пропозиції робочої сили та неефективність, збільшення частки праці, нестандартних форм зайнятості тощо.

Крім того, стан підготовки кваліфікованих працівників у професійних навчальних закладах не може повністю задовольнити потреби суспільства в сучасній соціальній економіці. Причина цього є не підпорядковування сучасній нормативній базі, механізму фінансування, формуванню державних замовлень на підготовку кваліфікованих робітників, неефективному нагляду за ринком праці, обмеженню системи управління та мотивації роботодавців, метою яких є створення умов для стажування, підготовка професійних навчальних закладів тощо.

Дослідження питань розвитку та проблем професійної освіти у сучасних умовах знаходяться в полі зору вітчизняних фахівців цієї галузі освіти. Серед них особливу увагу привертають праці В. Аніщенка, М. Артюшиної, М. Вантрауба, Г. Єльникової, Д. Закатнова, Ю. Кравця, В. Лозовецької, Л. Лук'янової, П. Лузана, В. Манька, А. Михайличенка, Н. Ничкало, В. Орлова, О. Отич, Л. Петренко, Л. Пуховської, В. Радкевич, Г. Романової, В. Савченка, І. Савченко, В. Свистун, А. Селецького, Л. Сушенцевої, В. Шевченка, О. Щербак, В. Юрженка, В. Ягупова та інших. Звернемо увагу, що в проаналізованих роботах автори більше уваги приділяють організаційно-методологічним питанням, більшість з яких спрямовані на вирішення поточних проблем та розв’язання проблемних ситуацій. Однак автори ігнорують проблему управління системою професійно-технічної освіти, виходячи з довгострокового бачення її перспектив та планів розвитку системи професійно-технічної освіти.

За сучасних умов динамічний характер розвитку соціально-економічних процесів зумовлює необхідність систематизації існуючих систем та формулювання нових нормативних актів для виявлення тенденцій, характеристик та перспективних напрямків професійно-технічної освіти. Водночас серед основних питань, які слід дослідити, необхідно визначити напрямки реформування системи професійно-технічної освіти, виходячи із сучасних викликів.

Внаслідок змін в освітній парадигмі на фоні об’єктивно існуючих у суспільстві процесів, система підготовки кваліфікованих фахівців, що впроваджується закладами управління професійно-технічною освітою, перебуває в сучасному стані. Однією із складових цієї модернізації є напрямок, пов’язаний зі здібностями та перехід до моделі здібностей випускників професійно-технічного закладу. Для користувачів освітніх послуг у ринковій економіці вирішальним є стиль роботи молодих фахівців, а не рівень сформованих ним теоретичних знань. Система розподілу та зайнятості випускників професійно-технічних шкіл зникла, натомість виникли недержавні підприємства, керівники цих підприємств не лише висунули жорсткі вимоги до рівня освіти, а й до особистих, комерційних та моральних якостей працівників. Тому знання та вміння людини повинні стати проміжним, непрямим результатом навчання, а кінцевим результатом є сама професійна діяльність.

Багато сучасних національних стратегій наголошують на необхідності сучасних систем професійно-технічної освіти та навчання для вдосконалення механізмів професійного розвитку фахівців у різних сферах життя країни. Зокрема, важливим завданням "Національної стратегії кадрової політики на 2012-2020 роки" є: концепція національної стандартної класифікації освіти на основі компетентісного підходу; професійні стандарти економічних професійних підрозділів; набір заходів для вдосконалити учнів, слухачів професійно-технічних шкіл тощо [32].

Національна стратегія розвитку освіти в Україні від 2021 року передбачає надання якісної конкурентоспроможної професійної освіти відповідно до вимог соціальних та економічних інновацій та сталого розвитку. Загалом, в ній особливо підкреслюється, що для досягнення сталого розвитку та нових якісних проривів у професійній освіті необхідно:

- розробити та впровадити національні стандарти професійної освіти для широкого кола академічних кваліфікацій; оновити та запровадити перелік найкращих професій для підготовки кваліфікованих робітників (зменшуючи їх кількість на інтегрованій основі);

- вдосконалити систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічного персоналу на базі вищих та профільних професійних навчальних закладів;

- оптимізувати мережу професійно-технічних навчальних закладів різного типу, професійних напрямків та форм власності, враховуючи прогнози населення, обґрунтовані характеристики та потреби ринку праці, розширити їх автономність та створити навчально-виробничі комплекси;

− удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства [33].

Сучасна діяльність закладів професійно-технічної освіти покликана не лише задовольнити соціальні та економічні потреби спеціалістів середнього рівня, а й задовольнити індивідуальні освітні потреби. Трансформація соціального та культурного середовища визначає діяльність навчальних закладів у напрямку внутрішніх процесів (вдосконалення освіти, розвитку та якості освіти) та посилення зовнішньої мобільності. Складна динаміка розвитку пов’язана з інтеграцією навчальних закладів, безперервністю освітніх програм на всіх рівнях та розширенням зв’язків з іншими навчальними закладами, організаціями та підприємствами. Не настільки важливо забезпечити модернізацію системи професійно-технічної освіти та збільшити кількісні параметри (масштаб навчання), досягти її швидких темпів розвитку, а також знайти та використовувати якісні нові ресурси для досягнення цілей професійної освіти.

Основними тенденціями розвитку професійно-технічної освіти сьогодні є дві: стандартизація та варіативність [3; 7]. Стандартизація освіти - це тенденція, що характеризується системою, яка накладає обмеження на варіативність освіти, пов’язана з необхідністю забезпечення рівних можливостей навчання. Варіативністю вважається здатність освіти відповідати мотивам, можливостям і індивідуальним запитам різних груп учнів та студентів, а також здатність керувати змінами та інноваціями в єдиному освітньому просторі, як адекватне реагування на зміну зовнішнього середовища шляхом вдосконалення механізмів управління і самоврядування.

Загалом стандартизація та варіативність професійної освіти сприяють соціалізації та індивідуалізації учнів, а також управлінню функціями та змінами систем освіти на всіх рівнях. В умовах змін, забезпечення сталого розвитку закладів професійно-технічної освіти залежить від використання навчальних ресурсів та нереалізованих можливостей навчальних закладів, стратегій управління інформацією та проектів, спрямованих на вдосконалення навчального процесу, а також належного реагування на різні запити споживачів освітні послуги для інших зацікавлених сторін, які у свою чергу залежать від фактичного часу досягнення закладом своїх цілей.

Роботодавці встановлюють партнерські відносини між навчальними закладами, його абітурієнтом і підприємством роботодавцем здійснюється шляхом складання відповідних угод про надання та забезпечення якості наданих послуг. На жаль, процес розвитку соціального партнерства здійснюється в умовах недосконалої правової системи, низького ступеня узгодження інтересів, змінних нормативно-правових актів, регулювання діяльність підприємств та організацій. Досвід взаємодії між навчальними закладами та підприємствами показує, що в деяких випадках спільна діяльність є результатом міжособистісних стосунків, і домовленість не завжди вважається обов’язковою.

Ще одним напрямком розвитку системи професійно-технічної освіти є інклюзивна освіта для молодих людей з обмеженими можливостями та дистанційна домашня освіта.

Надання закладам професійного навчання можливості вдосконалення освітніх програм для різних категорій споживачів на основі дистанційних технологій дозволяє: подолати недоступність зовнішнього середовища, забезпечити безбар’єрний доступ до здобування професійної освіти; побудова індивідуальних освітніх траєкторій; індивідуалізувати розклад занять; використовувати електронні освітні ресурси тощо [56; 2; 55].

Це особливо важливо для студентів-інвалідів (перебування у в'язниці, стан здоров'я, служба в армії). Професійне навчання цих категорій учнів є також засобом їх реабілітації [4].

На сьогодні пошуки шляхів визначення цілей і змісту професійно-технічної освіти ведуться у напрямі формування ключових компетенцій, які інтенсивно обговорюються і розробляються, і вже склалися теоретичні основи компетентісного підходу. Компетентісний підхід більше відповідає умовам ринкової економіки, оскільки він орієнтований на формування ключових здібностей учнів, необхідних на сучасному ринку праці.

Отже, компетентність - це характеристика, що дається шляхом оцінки ефективності дій, що вживаються людиною для вирішення ряду важливих завдань у даній спільноті, що є різновидом соціального визнання. Список компетентностей повинен включати ключові та професійні компетентності. Припустимо, що ключові здібності мають надпрофесійний характер і потрібні в будь-якій галузі діяльності: когнітивна (пізнання); соціально-психологічна; соціально-організаційна (управлінська); інформаційно-комп'ютерна; креативна; комунікативна; компетентність у збереженні особистого здоров’я [5; 9].

Програми, що реалізуються закладами професійно-технічної освіти, базуються на головній мотивації зміни освіти, а саме: гуманізації системи професійно-технічної освіти, визначенні пріоритетів загальнолюдських цінностей та поліпшенні якості освітніх послуг для різних груп населення.

Пошук власного шляху розвитку закладів професійної освіти – це не лише практичний спосіб виживання, який може адаптуватися до швидких змін у суспільстві та освіті, зберегти накопичений попередній досвід та самозахист, а й забезпечити більше можливостей, щоб вийти за межі традиційних використовуваних схем руху. Впровадження нових можливостей сприяє управлінню персоналом та розвитку професійного досвіду викладання. Іншими словами, можна сказати, що ресурси, що розробляються закладами професійної освіти, є внутрішніми та зовнішніми. Однією з основних цілей підготовки кваліфікованих фахівців є формування їхньої професійної компетентності, що включає систему знань, умінь, навичок та вмінь, щоб фахівці могли орієнтуватися у сфері професійної діяльності та якості персоналу.

У ринковій економіці, крім вищезазначених вимог, сучасні фахівці повинні мати такі якості: здатність приймати правильні рішення; особиста відповідальність; здатність працювати разом для досягнення цілей; здатність заохочувати інших до спільної роботи, щоб досягти цілей; прагнення працівника суб'єктивно оцінити особистий потенціал співробітників; готовність надавати іншим людям можливість приймати власні рішення; здатність вирішувати конфлікти; здатність ефективно працювати як підлеглий.

Структурними елементами навчального процесу є різні частини його змісту. При компетентісному підході в основу змісту навчання закладається ряд проблемних завдань у процесі вирішення яких учні оволодівають вмінням, тобто досвідом вирішення таких завдань. Саме цей метод використовується у дистанційному навчанні.

На закінчення слід зазначити, що ресурсними векторами розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти є задоволення освітніх потреб різних верств населення, посилення орієнтації на реальні соціокультурні умови, запити споживачів освітніх послуг, розвиток варіативності освітніх програм, форм і технологій навчання, підвищення компетентності управлінських і педагогічних працівників, розширення взаємодії і контактів з іншими установами, організаціями і підприємствами.

**1.2. Сутність стратегічного розвитку сучасної професійної освіти**

Стратегія розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року є основним документом середньострокового плану, який є середньостроковим планом формування та реалізації регіонального плану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, координації національної політики у галузі професійно-технічної (професійної) освіти та ефективного використання національних ресурсів для захисту прав людини, регіонального розвитку та національної конкурентоспроможності [10].

Дана стратегія визначає основні напрямки прискорення розвитку професійної (технічної) освіти та формулюється відповідно до цілей сталого розвитку на 2030 рік, затверджених Указом Президента України № 722 від 30 вересня 2019 року, Програми діяльності Кабінету міністрів України, затверджена Кабінетом Міністрів від 12 червня 2020 р. № 471, концепція реалізації національної політики у галузі професійної (професійно-технічної) освіти "Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта", набирає чинності до 2027 р., затверджено відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України на 2019 рік № 419-р від 12 червня та з урахуванням стратегічних цілей, визначених Національною стратегією регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженою постановою Кабінету міністрів, постановою № 695 від 8 травня 2020 р. з одного боку, Україна та Європейський Союз, стаття 432 асоційованої угоди між Європейським співтовариством з атомної енергії та його державами-членами, з іншої сторони щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності / життя.

Необхідність формулювання цієї стратегії зумовлена ​​тим, що сучасна українська система освіти за останні роки зіткнулася з новими проблемами глобалізації та суттєво вплинула на якість професійної (професійно-технічної) освіти, особливо: зміна енергетичної парадигми та запровадження розумних моделей споживання та виробництва; перехід до нових технологій та цифрової економіки; зосередження на стійкому економічному зростанні, повній та продуктивній зайнятості та гідній роботі; забезпечити якісну освіту та можливості навчання протягом усього життя; створити стійку інфраструктуру, першочерговість інновації; досягти ефективного управління.

У період до 2027 року в концепції реалізації національної політики у галузі професійно-технічної (професійної) освіти було проголошено, що "Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта", адміністративно-бюджетна децентралізація створює передумови для ефективного розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні. Попри те, що в системі освіти не відбулося серйозних змін, що сприяє здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти, регіональному ринку праці та реальним секторам економіки. Не відбувається систематичних змін у встановленні партнерських відносин між навчальними закладами та роботодавцями, зменшуючи тим самим розрив між попитом та пропозицією кваліфікованих працівників на ринку праці.

Пріоритетним завданням оновлення політики у галузі професійної (професійно-технічної) освіти є прискорення модернізації системи професійної освіти на регіональному рівні та підвищення можливостей закладів професійної освіти у сфері фінансів, кадрової та організаційної автономії, створення умов для інтеграції освіти на ринку праці. Здійснення цих кроків забезпечить інновації суспільства на розвиток соціальної економіки та культури шляхом реалізації права громадян на отримання професійної освіти на основі принципу рівних можливостей для кожного протягом усього життя.

Національна політика та заходи у галузі професійної (професійно-технічної) освіти будуть сформульовані на основі досвіду, зібраних даних, висновків та рекомендацій для забезпечення та підтримання якісного управління професійною освітою на національному та регіональному рівнях (табл.1.1).

*Таблиця 1.1*

**Характеристика підходів до формування та реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти у рамках реалізації стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до**

**2023 року**

|  |  |
| --- | --- |
| **Елементи політики** | **Підходи до формування та реалізації політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти** |
| Об’єкти політики | визначення типу проблем, що потребують застосування особливих механізмів та інструментів державної підтримки; розбудова конкурентоспроможного закладу професійної (професійно-технічної) освіти шляхом залучення усіх суб’єктів забезпечення розвитку освіти |
| Підхід до планування | визначення напрямів розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що потребують державної підтримки, планування розвитку на засадах інтегрованого підходу (поєднання державного та регіонального підходу) |
| Типи проєктів | спрямування державних інвестицій у матеріальні та нематеріальні активи розвитку професійно-технічної освіти на основі якісного діагностування потенціалу та проблем мережі закладів професійної освіти на регіональному рівні |
| Суб’єкти формування та реалізації політики | розроблення та реалізація політики здійснюється на центральному та регіональному рівнях державного управління із залученням наукових установ, неурядових організацій, профільних галузевих асоціацій |

*Продовження табл. 1.1.*

|  |  |
| --- | --- |
| Фінансування | цільове спрямування коштів державного та місцевих бюджетів на виконання державного, регіонального замовлення, державних, регіональних програм розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що забезпечують виконання завдань Стратегії |
| Міжвідомча координація | забезпечення Кабінетом Міністрів України належного рівня координації, зокрема через Координаційну раду з питань впровадження реформ у сфері освіти |
| Інституційна спроможність | забезпечення спроможності органів державного управління на регіональному рівні стратегічно планувати розвиток професійної (професійно-технічної) освіти та ефективно управляти ресурсами для її розвитку |

Примітка. Складено на основі [10]

Ця стратегія впроваджує нові методи національної політики у галузі професійно-технічної (професійної) освіти в новому плановому періоді, а саме: перехід до політики професійно-технічної (професійної) освіти, заснованої на стимулюванні регіонального потенціалу та професійного потенціалу освіта, введення методів проектів у процесі надання державної підтримки професійним (професійно-технічним) навчальним закладам.

*Основні тенденції та проблеми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти у контексті загальнодержавних викликів*

Сучасна ситуація з професійною (технічною) освітою обмежує можливість поліпшити якість освітніх послуг для підготовки конкурентоспроможних випускників, а її кваліфікація та практичні навички відповідають вимогам роботодавців та соціальним потребам, через що у звичайних випускників середньої школи відсутні мотивовані рішення професійної освіти, тому вони вступають до вищих навчальних закладів. Це піднімає питання реформування системи професійно-технічної освіти в контексті зміцнення взаємозв'язку з ринком праці на основі змісту практико-орієнтованих навчальних планів, впровадження інноваційних освітніх технологій та участі роботодавців у фінансуванні та управлінні. Професійна освіта та державно-приватне партнерство підвищили привабливість громадськості до професійної (професійно-технічної) освіти, профорієнтації учнів та професійне консультування студентів.

Найважливішими питаннями, які ускладнюють баланс попиту та пропозиції працівників на національному, регіональному та місцевому ринках праці, є:

*Багаторівневе управління професійною (технічною) освітою* є неефективним, що виявляється у відсутності чіткої відповідальності та розподілу повноважень щодо управління системою. Реформування системи управління професійно-технічною (професійною) освітою забезпечує умови для створення регіональних комітетів професійно-технічної освіти. Однак поки що ефективність цих рад у впливі на управлінські рішення на регіональному / місцевому рівні та формуванні рекомендацій щодо формування регіонального замовлення на підготовку працівників та фахівців на основі аналізу інформації про регіональний ринок праці все ще є надзвичайно низький.

Якість підготовки здобувачів професійної освіти не відповідає вимогам роботодавців. Згідно з опитуванням Світового банку "Сучасні українські навички", майже 70% опитаних компаній підтвердили, що випускники загальної (включаючи вищу освіту) та професійної (технічної) освіти не мають практичних навичок або сучасних знань; більше 58% зазначили, що не мають необхідного типу та рівня навичок, потрібних роботодавцям; 55% - актуальних знань. У той же час, незважаючи на схвалення концепції підготовки фахівців у формі дуальної освіти, недостатньо ефективним є залучення роботодавців до встановлення стандартів професійної освіти на основі компетентісного підходу; стажування організовуються для вчителів, майстрів промисловості та навчання студентів на робочому місці.

Престижний рівень професійної (професійно-технічної) освіти в Україні низький. Зменшення кількості учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (з 315 600 у 2014 році до 255 500 у 2018 році) зумовлене не лише зменшенням кількості молоді у віці 15-24 років у загальній кількості постійних мешканців (від 11,3% за той самий період до 9,6%). Результати "Опитування про перехід молоді від навчання до стабільної роботи" Міжнародної організації праці підтвердили, що репутація молоді у професійно-технічній освіті низька (майже 62,3% респондентів не готові переходити від вищої освіти до професійно-технічної освіта). Неефективність профорієнтації також обмежує можливості просування по службі професіями, які потребують кваліфікованої робочої сили.

Галузь має недостатньо коштів та мало інвестицій у модернізацію матеріально-технічних основ закладів професійної (професійно-технічної) освіти. У зв’язку з перерахуванням коштів підготовки навчальних закладів з державного бюджету до місцевого бюджету протягом періоду децентралізації існуючі проблеми у розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти значно загострились з 1 січня 2016 року передача державного майна від держави. Передача функції фінансування професійно-технічних (професійно-технічних) навчальних закладів на рівень місцевого бюджету збільшує ризик оптимізації мережі закладів без детального аналізу результатів їх діяльності.

Аналіз впровадження децентралізації, особливо з точки зору формування (затвердження) регіонального замовлення на навчання, показує, що не всі органи місцевого самоврядування зацікавлені у підтримці мереж та груп професійної (професійної) освіти. Слід зазначити, що обмежені фінансові ресурси місцевих громад не завжди відіграють ключову роль у скороченні фінансування професійної (технічної) освіти. Іноді життєво важливо, щоб керівники місцевих органів влади не бажали піддаватися популізму, який не сприяє розвитку системи професійної (технічної) освіти.

Після перерахування коштів на професійну (професійно-технічну) освіту містам обласного значення деякі обласні центри міських рад почали формувати бачення, яке потрібно було лише забезпечити коштами на професійну (професійно-технічну) освіту міських жителів та комунальних комунальних послуг. Однак, як правило, частка жителів міст у контингенті студентів професійної (технічної) освіти становить близько 40%.

У 2020 році жодна міська рада не виділила коштів із залишку гранту на освіту для зміцнення матеріально-технічного фундаменту та розвитку інфраструктури закладів професійно-технічної (професійної) освіти, а обласна рада витратила на це 44 мільйони гривень.

Частка витрат на систему професійної (професійно-технічної) освіти у бюджеті загальної освіти 2020 року становить 4,55% (4,78% у 2016 році). Це ще раз підтверджує той факт, що фінансування забезпечується на найнижчому рівні, воно покриває лише споживчі витрати і навряд чи забезпечує витрати на розвиток.

Згідно з "Середньостроковим прогнозом попиту на ринку праці для фахівців та працівників з 2020 по 2024 рік", попит на кваліфікований персонал на ринку праці зростає з кожним днем, а регіональні замовлення на професійну освіту значно зменшується. З 2016 по 2019 рік кількість кваліфікованих робітників, які пройшли навчання за рахунок місцевих бюджетів, зменшилась на 16% [10].

Великою проблемою є проблема передачі майна професійних (професійно-технічних) навчальних закладів із державної у власність громади. Тому з 2016 року Кабінет Міністрів України ухвалив розпорядження про передачу загального комплексу майнових прав 96 національних професійних (технічних) навчальних закладів у територіальну спільну власність (15% від загальної кількості передач). Негативне ставлення місцевого самоврядування до цього питання головним чином пов’язане з необхідністю забезпечення належного фінансування інфраструктури професійно-технічних навчальних закладів з місцевого бюджету, що в свою чергу призвело до заснування Міністерства освіти і науки Україна як заклад він досі є керівником майнового комплексу професійних (професійно-технічних) навчальних закладів. У той же час Міністерство освіти і науки України не передбачає здійснення своїх повноважень у державному бюджеті на утримання витрат на майно професійних (технічних) навчальних закладів.

За нинішніх обставин зростає ризик ненадання достатніх коштів для закладів професійної (технічної) освіти.

Зміст методики навчання та навчання не відповідає вимогам ринку праці та особистим потребам. Модернізація освітнього простору є недостатньо динамічною (враховуючи динамічні технологічні та технологічні зміни в економіці, впровадження інноваційних технологій в навчальний процес, переналаштування професійних технологій та вдосконалене оновлення змісту професійної освіти, створюючи гнучку траєкторію для оволодіння всіма / частиною кваліфікацій, що вимагаються компетентними роботодавцями. Зокрема, частка стандартів професійно-технічної освіти та планів професійної освіти, сформульованих на основі модульних можливостей, все ще недостатня. Недоліком є ​​також мотивація викладацького складу професійно-технічних навчальних закладів до вдосконалення своїх навичок, практики та самовдосконалення.

Негативними факторами є низький рівень соціального забезпечення, заробітна плата вчителів професійної (технічної) освіти неконкурентоспроможна, якість підготовки персоналу знизилася, а втрата видимості професійної (технічної) освіти призвела до низьких перспектив оновлення та низька мотивація для засвоєння і впровадження нових освітніх технологій, відсутність достатньої уваги до якості майбутньої підготовки персоналу та формування керівних та викладацьких посад у професійній освіті.

Очевидно, що на державному та місцевому рівнях мають бути вжиті організаційні, правові та соціально-економічні заходи для підтримання та зміцнення гуманістичного потенціалу професійної (професійно-технічної) освіти.

Через слабку зацікавленість приватних партнерів у розвитку управлінської професійної (професійно-технічної) освіти та модернізації мереж професійної (професійно-технічної) освіти державно-приватне партнерство недостатньо розвинене у сфері професійної освіти. Необхідно зміцнити та закріпити взаємозв'язок між професійною (технічною) освітою та ринком праці, сформувати ефективне / стійке партнерство з приватним сектором та знайти більш прості та привабливі способи участі.

Першим кроком має стати вдосконалення законодавства для створення ефективного правового середовища та надання організаційно-методичної допомоги місцевим органам влади, професійно-технічним (навчальним) закладам та приватним партнерам, які прагнуть розвивати співпрацю на основі державно-приватного партнерства. Збільшити інвестиції та залучити приватні інвестиції у сфери, що мають стратегічне значення для розвитку навчальних закладів.

Не менш серйозною проблемою є недосконалий механізм реалізації передбачень місцевих органів влади щодо попиту ринку праці на професійні кваліфікації на місцевому рівні (особливо регіональний порядок підготовки, сформований на основі аналізу ринку праці).

З метою мінімізації ризиків, що виникають внаслідок децентралізації професійно-технічної освіти, Кабінет міністрів України вжив багато заходів. Зокрема, було прийнято рішення про надання національних грантів загальної середньої освіти для здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти; надання грантів на освіту для модернізації та оновлення матеріально-технічних основ закладів професійної (професійно-технічної) освіти; використання коштів державного бюджету для фінансувати навчання в професійних (професійно-технічних) навчальних закладах з професій національного значення. Однак реалізація цих заходів не забезпечила комплексного вирішення існуючих проблем.

Кабінетом міністрів було затверджено концепцію реалізації національної політики у галузі професійно-технічної освіти до 2027 р. Основною метою «сучасної професійної освіти» є забезпечення ефективної децентралізації управління та коштів у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, покращити якість освіти та розвинути державно-приватне партнерство для забезпечення ефективних зв'язків між системою професійної освіти та ринком праці. У той же час через відсутність ефективної взаємодії між національними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями та закладами професійно-технічної освіти у процесі професійного розвитку, баланс попиту та пропозиції на національному, регіональному та місцевому рівнях на ринку праці ускладнився.

Прийняття цієї стратегії допоможе вирішити проблеми, що перешкоджають розвитку української професійної освіти.

**Висновки до розділу 1**

З першого розділу нами виокремлено, що неперервність освіти зумовлює необхідність посилення ролі професійного навчання як цілісної динамічної системи, що здійснює потужний вплив на подальший розвиток економіки, забезпечує випереджувальну професійну підготовку і взаємозв’язок усіх видів і рівнів професійної освіти. Науково-технічний прогрес, широке впровадження наукоємних, інформаційних технологій спонукають до значного підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників, її фундаменталізації та забезпечення гнучкості.

Як наслідок, створення необхідних умов для розвитку неперервної професійної освіти є важливим напрямом державної політики, реалізація якої потребує законодавчого забезпечення, а також об’єднання зусиль і системної діяльності органів державної влади та управління на всіх рівнях, об’єднаних територіальних громад, соціальних партнерів та громадських організацій. У сучасних умовах зростає значення прогнозування розвитку професійної освіти і навчання на загальнодержавному, регіональних і галузевих рівнях, більш ефективного впровадження результатів наукових досліджень. Це сприятиме уникненню помилкових рішень з питань підготовки сучасного виробничого персоналу.

Таким чином, сучасні стандарти професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентісного підходу уможливлюють постійне оновлення змісту професійної освіти, вдосконалення навчальних програм та планів, формування компетентного кваліфікованого робітника. Вони орієнтовані на ринок праці, надають змогу педагогічним працівникам удосконалювати професіоналізм, досягати кар’єрного зростання.

Отже, особливого значення набувають такі аспекти розвитку системи професійної освіти в Україні: науково-методичне та матеріально-технічне забезпечення; врахування науково-технічних досягнень при підготовці фахівців нових професій і перепідготовці існуючих; упровадження інноваційних технологій у навчальний процес; модернізація інформаційного середовища та інтелектуалізація професійної системи освіти; особистісно-орієнтований підхід у професійному навчанні та вихованні.

Реформа професійної освіти є однією із найактуальніших проблем в Україні, адже без висококваліфікованих кадрів є неможливим розвиток жодної із галузей економіки та промисловості, а будь-яке відставання веде до зниження рівня життя населення України.

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ**

**2.1. Організаційна характеристика формування та перспективи розвитку сучасної професійної освіти вищих навчальних закладів**

Сучасна ситуація та перспективи економічного розвитку та виникнення ринку праці вимагають нових професійних та особистих якостей майбутніх кваліфікованих працівників, включаючи право, інформацію, культуру спілкування, ділову культуру, гнучкість у світогляді, сформовані ціннісні мотиви, психологічну мобільність та діючи в умовах невизначеності, бажанні здобути нові знання, творчій діяльності, відповідальності за реалізовану роботу, якою вони займаються; зміну вимог до підготовки фахівців в умовах дії ринкових механізмів і високої мінливості ринку праці, покращення пристосованості випускників до мінливих економічних потреб та поліпшення їхньої професійної мобільності. Невизначеність ринку праці поставила завдання випускникам засвоїти ширший спектр знань і навичок, які можуть бути використані в різних професійних видах діяльності.

Сучасний професійно-технічний навчальний заклад - це великий і складний організм, до керівництва якого залучені велика кількість людей. Тому між ними потрібен розподіл праці. Розвиток наукової основи управління професійними навчальними закладами пов'язаний з визначенням основного поняття "управління". У зв'язку з цим ми звернулись до вивчення його сутності. Тому за визначенням О. Г. Соколова «управлінської є особливим видом адміністративної діяльності, яка здійснюється в рамках постійної та цілеспрямованої системи колективної праці у всіх сферах суспільного життя» [54, с. 13]. На думку І. В. Дзямулича, «управління - це важіль, який спрямований на посилення діяльності викладачів шляхом створення всіх необхідних умов для виявлення та розвитку творчого потенціалу вчителів» [21, с. 94]. О. Є. Кузьмін та О. Г. Мельник відносяться до управління як до цілеспрямованої діяльності об’єкта з метою зміни його стану чи поведінки внаслідок змін у навколишньому середовищі [40, с. 412].

Управління також називають об'єктивним процесом впорядкування системи, суть якого полягає у забезпеченні її цілісності шляхом обміну інформацією між прямими та зворотними каналами її підсистем (управління та адміністрування), підтримання заданого режиму роботи та досягнення цілей. Автор словника "Професійна освіта" тлумачить поняття "управління освітою" як "цілеспрямована діяльність людини, яка забезпечує найкращі умови для функціонування освіти, а також створює систему моніторингу на національному та місцевому рівнях та в освітніх закладах і науково-дослідницьких установах» [53, с. 353]. Це визначення повною мірою застосовується до управління професійно-технічною освітою. Професійна освіта є частиною національної системи освіти в Україні. Вона має на меті розвивати професійні знання, навички громадян, духовний розвиток, культуру, супутні технології, технологічне та економічне мислення для створення їх професійного діяльності [53, с. 275].

На основі загального пояснення поняття "управління", висунутого різними вченими, та з урахуванням тем вибраних досліджень та галузі розвитку, ми робимо висновок, що управління професійно-технічними навчальними закладами є діяльністю людей (підсистема управління), спрямована на реалізацію мети навчального закладу, забезпечення його функціонування шляхом створення найкращих прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, організаційних, матеріально-фінансових та інших умов, що передбачають закономірності й особливості розвитку процесів виховання, освіти і науки, їх організацію та реалізацію, забезпечення навчального процесу персоналом, майном, фінансами. Саме з цих позицій ми дослідимо моделювання структури організації управління професійно-технічними навчальними закладами.

 Аналізуючи питання управління професійно-технічними навчальними закладами та вивчаючи сучасний стан практичної діяльності в професійних навчальних закладах, можна зробити висновок: професійно-технічні заклади - це ціле соціальне утворення зі своєю структурою і відіграє певну функцію в суспільстві: виховання та навчання учнів, забезпечення їхньої професійної самореалізації у галузевих відділах. Визначено, що управління професійними навчальними закладами є цілеспрямованою дією на загальну систему навчального закладу або окремі підсистеми, що утворюють єдине ціле для забезпечення функціонування, вдосконалення, розвитку та найкращої реалізації цілей - виховання кваліфікованого персоналу. Беручи до уваги конкретні обставини галузі, регіону та місцеві умови, ринкові зміни та нові явища соціально-економічного розвитку, можна довести, що основні вимоги професійних навчальних закладів обґрунтовані: випускники повинні бути готовими до існування в нових ринкових відносин, що дозволить йому пристосуватись до швидкої зміни на ринку праці.

Очевидно, що в умовах переходу до інформаційного суспільства професійна освіта має особливе значення, оскільки вона забезпечує умови для досягнення особами професійного самоврядування та задоволення їхніх потреб у професійно-освітніх послугах протягом усього життя. Це потребує не лише оновлення змісту та організації навчального процесу відповідно до демократичних цінностей, законів економічного ринку та сучасних науково-технічних досягнень, а й вимагає відповідних змін у принципах, змісті, формах та методах управління освітою.

З огляду на вищезгадані проблеми, які ми вивчали, наукове поле нашого дослідження буде обмежене організаційним моделюванням управління вищим професійним навчальним закладом як процесом. З цієї причини ми виходимо з суті організаційного моделювання та з’ясовуємо організаційну структуру вищих професійно-технічних закладів як системи.

Для порівняння, в контексті системи управління школою вчені визначають це поняття як: «Організаційна структура – це сукупність органів, серед яких розподілені повноваження за виконання управлінських функцій та існують зв’язки і відносини, які регулярно відтворюються» [57, с. 80]. Аналіз цих тлумачень поняття "організаційна структура управління" показує, що він тісно пов'язаний з поняттям "система", яка складається з взаємозалежних і взаємодіючих одиниць (компонентів) – структурних підрозділів (основного органу) навчального закладу. Кожному з них надаються повноваження та функції управління, а їх реалізація забезпечує ефективність системи. Організаційна структура у науковій роботі також розглядається як спосіб поділу системи управління на кілька частин та інтеграції її в єдине ціле [57, с. 80].

Як ми всі знаємо, всі професійно-технічні навчальні заклади мають свою власну організацію та структуру управління. Більше того, навіть у кожному незалежному навчальному закладі ця структура змінюватиметься через соціальні та навчальні умови, в яких він працює, особливо: регіональні особливості (сільські, міські), місткість (кількість груп та учнів), форма власності (державна, комунальна, приватна), стиль управління (адміністратив-ний, колегіальний) [58, с. 138].

Організаційна структура управління об’єктами (у нашому дослідженні вищий навчальний заклад) зазвичай відображає властивість організації. За групуванням управлінської роботи та розподілом повноважень між посадовими особами та структурними підрозділами можна виділити різні типи управлінських структур: лінійна, лінійно-штабна, функціональна, лінійно-функціональна, дивізійна, проектна і матрична.

Лінійна структура - це найпростіший тип організаційної структури управління. Він характеризується наявністю двох і більше рівнів управління, на кожному рівню керівництва підпорядковується група працівників. Відносини між керівником і підлеглими будуються за принципом єдиного початку – керівник має право вирішувати будь-які проблеми, що виникають у діяльності підлеглих за допомогою управлінських рішень. Однак він не має законних прав та повноважень [58, c. 138]. У вищих професійно-технічних навчальних закладах базовий план лінійної структури матиме три рівні управління: на вищому рівні – директор, якому підпорядковані заступники директора: з навчально-методичної, навчально-виробничої, виховної, адміністративно-господарської роботи, які належно здійснюють керівництво групами педагогів і допоміжним персоналом. Команда проходить по ланцюжку (скалярний ланцюжок): директор – заступники – педагоги.

Організаційна структура функцій управління покликана забезпечити рівень професійного управління. Його характеристика полягає в тому, що організація структурних підрозділів навчальних закладів ґрунтується на меті та змісті об’єктів управління, забезпечуючи чіткість функціонального поділу кожного структурного підрозділу; запобігаючи дублюванню, паралелізму та перекриттю управлінської діяльності; кожна ланка структури має свої функції та відповідальність за виконання повноважень, за кінцевий результат – якість виконаної роботи. Дослідники з питань викладання менеджменту високо цінують цю організаційну структуру, оскільки вона дозволяє безперервно розвивати навчальні заклади, забезпечуючи їх ефективність, а отже, забезпечуючи високий рівень управління. Також слід зазначити, що серед вчених існує точка зору, що в сучасних школах не існує суто лінійної структури управління, хоча через бюрократичний характер керівництва справжня організаційна структура може бути близькою до лінійної.

Інша організаційна структура управління поєднує переваги лінійної та функціональної структури, і називається лінійно-функціональна організаційна структура. На думку вчених, цей тип найбільш поширений у навчальних закладах. В умовах її впровадження на всіх рівнях поряд з ієрархічною системою лінійного управління були створені спеціальні підрозділи, присвячені певним видам управлінської діяльності. Вони можуть приймати рішення з обмеженого кола питань і мати певні права на своїх підлеглих. Керівна функція директорів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) - координувати діяльність структурних підрозділів. У цьому типі організаційної структури управління роль функціональних одиниць виконують: навчально-науковий та методичний комітет циклові комісії, студентська спілка, дорадча рада, професійно-консультативний комітет, творчі групи педагогів та ін. Усі ці функціональні підрозділи наділені лише функціональними повноваженнями і можуть приймати обмежені рішення щодо низки питань. Наприклад, циклові комісії приймають рішення щодо змісту та методів навчання, які є обов’язковими для тих вчителів, які вступають до неї.

Таким чином в організаційно-функціональній структурі управління існує лінійне керівництво між директором та його заступником, заступником директора та керівниками відділів (науково-методичний комітет, цикловий комітет). Водночас відносини між керівником структурного підрозділу та вчителем встановлюються на функціональному управлінському рівні.

Ми вважаємо, що необхідно звернути увагу на складність типів організаційної структури. Їх типи, такі як лінійний, лінійно-функціональний і дивізійний в теорії управління, є механічними – вони розроблені як досконалий механізм, у якому кожен виконавець чітко визначає свою роль та інструкції. Тобто вони характеризуються суворою ієрархією, зосередженою владою, вузьким розподілом праці, вдосконалення власної діяльності та діяльності чиновників. Зазвичай ці структури вирішують стандартні завдання управління процесами роботи професійно-технічного навчального закладу [58; 59].

Ці завдання можна використовувати для відомчих організаційних структур складних та масштабних систем освіти – комплексів та асоціацій, які дуже близькі до лінійної функціональної структури управління. У такому комплексі координація роботи функціональних підрозділів значно ускладнюється, тому рекомендується створити відносно незалежні структури управління, яким наділені певні повноваження для прийняття рішень з широкого кола питань. Кожна з цих структур базується на принципі лінійної функції і створює загальний орган управління. Вважаємо, що необхідно звернути увагу керівників навчальних закладів на те, що створення відомчої організаційної структури може бути реалізовано в умовах оптимізації та децентралізації закладів професійно-технічної освіти.

Останнім часом елементи проектних та матричні організаційні структури з’явились у різних навчальних закладах. Зазвичай ці структури тимчасові. Тому організаційна структура проектного типу створюється для вирішення важливого і вагомого завдання з метою об’єднання співробітників, які можуть це вирішити, у команду. Працівники, які є членами команди, повністю або частково позбавлені необхідності виконувати свої повсякденні обов’язки (видається наказом директорів). В таку групу можуть бути зараховані на контрактних умовах (або за договором) на тимчасову роботу (на час виконання проекту) фахівці «зі сторони». Після завершення проекту (завдання) такі групи більше не існують.

Якщо професійно-технічна школа реалізує декілька проектів одночасно, з’явиться організаційна структура управління матрицею. Це означає, що викладач може бути одночасно членом кількох проектних груп і підпорядковуватись кільком керівникам одночасно. Однак це тимчасові керівники проектів, які мають повноваження приймати лише функціональні рішення (що і коли потрібно робити). Повноваження управління все ще належать особі, відповідальній за структурний підрозділ. Організаційна структура матричного управління придатна для реалізації широкого спектру планів оновлення та розвитку, одночасно впроваджуючи численні інновації (наприклад, переведення навчальних закладів з одного рівня сертифікації на інший, створення комплексів тощо). За таких умов ця структура значно збільшить гнучкість управління школою. Однак застосування проекту та структури матричного типу вимагає від менеджерів високого рівня компетентності та зрілості команди.

Відповідно до класифікації, ці структури належать до категорії органічних структур, оскільки вони характеризуються меншою кількістю рівнів ієрархії управління та широкою спеціалізацією структурних підрозділів. Кількість регламентованих правил та процедур невелика та гнучка (її можна коригувати). Кадровий склад також може змінюватися, горизонтально та вертикально, оскільки «зв’язки-відносини» у внутрішній системі управління навчальними закладами часто змінюється. Вчені виявили, що органічна структура є більш ефективною у прийнятті нових рішень та вирішенні часто мінливих проблем, тому необхідно проводити різноманітні тренінги для співробітників та координувати горизонтальні відносини [57, 83-87].

Соціально-економічна трансформація та нові вимоги національного ринку праці вимагають змін у управлінні професійно-технічними навчальними закладами та створення нових моделей управління, які відображені у відповідних постановах Кабінету Міністрів України. Тому Національна доктрина розвитку освіти, затверджена Указом Президента України у розділі 10 «Управління освітою», наголошує: «Сучасна система управління сферою освіти розвивається як державно-громадська. Вона має враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг». І далі: «Нова модель системи управління сферою освіти має бути відкритою і демократичною. У ній передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, внаслідок чого змінюється навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою» [13].

Створення теоретичної моделі складної системи навчання, включаючи конкретні заходи у професійно-технічних навчальних закладах, є складним процесом. Він завжди привертав увагу дослідників різних галузей науки-філософів, соціологів, кібернетиків, педагогів, психологів, менеджерів та інших. Тому відомий філософ і соціолог В. Г. Афанасьєв пояснив моделювання як спосіб відтворення складних систем за допомогою більш простих систем [5]. На думку І. Б. Новіка та Н. М. Мамедова, моделювання - це метод непрямого дослідження об’єктів на практиці чи в теорії. На думку І. Б. Васильєва, ми поділяємо, що модель навчання - це модель, що відображає взаємозв’язок та взаємозалежність між очікуваними якостями та характеристиками особистості як навчального об’єкта та процесом його розвитку, а також організацією системи навчання, у якій вона відбувається і керує нею [11] .

На основі досліджень та аналізу наукової та навчальної літератури, викладацької практики та нашого досвіду ми розробили прогностичну модель управління ВНЗ у цьому регіоні на основі принципу системного підходу як пізнавальної та практичної діяльності, який «виступає у вигляді певного узагальненого правила, вимоги до пізнавальної і практичної діяльності» [60, с. 142], яка зображена на рис. 2.1. Системне моделювання системи включає два компоненти: представлення моделі об’єкта чи процесу як системи з її основними параметрами або характеристиками (модель - це набір взаємопов’язаних елементів, що характеризуються структурною організацією та функціональним призначенням) та використання системи як теперішнього та дослідження модель для подальшої оптимізації моделі. Ю. Сурмін розглядає системне моделювання як сукупність конкретних видів моделювання та визначив найважливіші з них:

• моделювання атрибутів - систематизація інформації про атрибути об’єкта (використовуйте різні класифікації, матриці та таблиці для систематизації атрибутів об’єкта та виберіть первинні та вторинні);

• структурне моделювання – представлення структури об’єкта чи процесу моделювання;

• організаційне моделювання – вивчення організації системи;

• функціональне моделювання – взаємозв’язок між структурою та функцією об’єкта дослідження або процесу;

• вітальне моделювання – представленням та дослідженням окремих етапів життєвого циклу системи [95, 141–142].

У практичній діяльності директорів професійно-технічних навчальних закладів моделювання «займає особливо важливе місце, оскільки інформація від команди в основному з'являється у вигляді моделей, тобто прийняття управлінських рішень у формі суттєвої взаємопов'язаної системи параметрів» [67, с. 140]. Варто зазначити, що в навчальних закладах моделювання можна застосовувати до суб’єктів та об’єктів управління. Ми моделюємо лінійну функціональну організаційну структуру управління вищими професійно-технічними навчальними закладами. Розроблена модель відображається графічно (на малюнку 2.1), так і текстово. Це найпоширеніші способи опису моделей навчання у практичній та науковій літературі.

Моделювання лінійної функціональної організаційної структури вищого професійного менеджменту здійснюється поетапно:

✓ декомпозиція системи навчання (визначення основних компонентів, що визначають її сутність);

✓ визначення об’єктивного співвідношення між компонентами системи (вертикальне та горизонтальне);

✓ перетворення компонентів системи на абстрактні мови (символи);

✓ вибір способів опису моделі;

✓побудова моделі.

Для моделювання лінійно-функціональної організаційної структури сучасного керівництва вищою професійною школою слід вибрати оптимальну відповідно до соціальних та освітніх умов функціонування закладу. Модель повинна показувати взаємозалежність між організаційною структурою управління та розподілом обов’язків між керівниками на різних рівнях (рис.2.1)

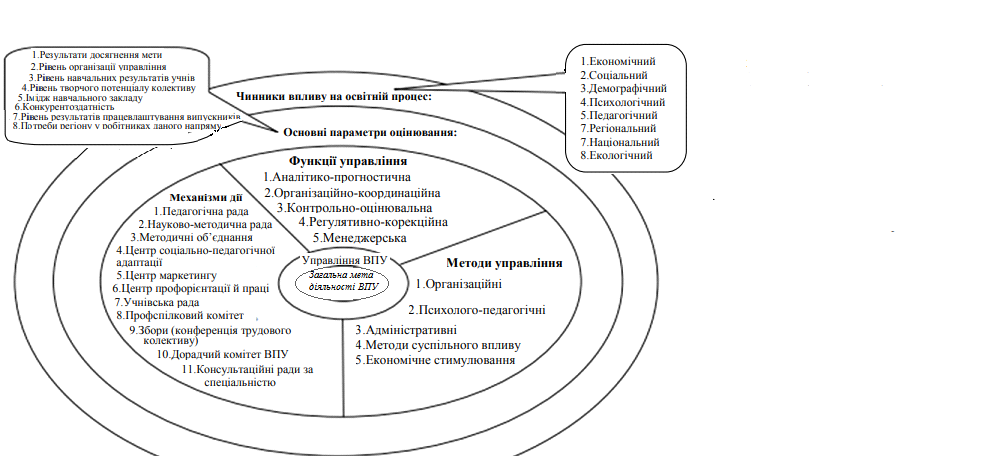


Рис. 2.1. Модель управління вищими професійними закладами в регіоні

Примітка. Складено на основі [60, с. 142]

Оскільки ми моделювали процес управління, то відповідно до цього дана модель має такі складові: загальна мета управління діяльністю ВНЗ (будь-який процес завжди спрямований на досягнення певної мети), що досягається за допомогою певних функцій та методів управління, спеціально створений структурний підрозділ виконує роль механізму дії. Ці компоненти взаємопов’язані і взаємозалежні, утворюючи певну цілісність і підпорядковані меті. Ця модель відображає систему управління навчальних закладів. Вона має всі характеристики системи: цілеспрямованість, складність, подільність, цілісність, інтегрованість властивостей, різноманітності елементів та їх відмінностей у природі, структурою, структурованість.

Основні параметри оцінки навчальної діяльності вищих професійно-технічних навчальних закладів можна визначити як: досягнення цілей; організація управління; результати успішності студентів; творчий потенціал команди; імідж навчальних закладів; конкурентоспроможність навчальних закладів; результати працевлаштування випускників; задоволення потреб регіону в працівниках даного напряму підготовки. Для кожного параметра слід розробити стандарти та рівні оцінювання. Ця діяльність вимагає спільних зусиль керівників, викладачів та персоналу для узгодження своїх дій та розуміння, оскільки оцінка діяльності суб’єкта управління завжди впливає на морально-психологічну атмосферу в колективі. Оцінювання може сприяти успіху в навчальному процесі, а також може змусити учасників втратити мотивацію.

З точки зору цього питання, ми вважаємо, що доцільно зосередитися на найпоширеніших моделях державного управління:

* *модель структурно-громадського супроводу* (забезпечення відповідної громадської структури на кожному рівні управління, основне завдання якої незалежна перевірка стану освіти та діалог з органами влади для збалансування інтересів громадськості та органів загальної середньої освіти);
* *модель інформаційно-громадського супроводу* (передбачає організацію зустрічних потоків інформації: згори до низу надходить нормативно-правова інформація, а знизу догори – претензійна, реакція виконавців громадськості на нормативно-правову та суспільно-ціннісну інформацію);
* *модель субординаційно-проміжного партнерства* (передбачає впровадження динамічних відносин підпорядкування з громадськістю, що дозволяє громадськості брати участь у виконанні завдань, що допомагає тимчасово перетворити ці відносини на партнерство) [62].

Підводячи підсумок, слід зазначити, що моделювання організаційної структури вищого професійного менеджменту забезпечує мету та організацію педагогічного та студентського колективу, що допомагає побудувати ефективну систему навчання, якщо:

* враховані соціальні умов навчання, що існують у районі та школах;
* вибраний найкращий тип організаційної структури управління;
* своєчасно на основі аналізу здійснені корективи в моделі відповідно до зовнішньої ситуації і внутрішньоколективних змін;
* розподіл функцій між керівниками та викладачами відповідає спеціалізації структурних підрозділів;
* встановлені стабільні відносини на рівні управління; налагоджена організаційна комунікація; використовуються гнучкі методи для використання моделі організаційної структури механічних та органічних класів, раціонально співвідноситься централізація та децентралізація.

Використання моделі структури організації управління дозволяє не тільки прогнозувати подальший розвиток професійно-технічних навчальних закладів, а й більш ретельно аналізувати її діяльність, перевіряти та оцінювати рівень досягнення цілей, що значно підвищить ефективність управління.

**2.2. Аналіз стану сучасної професійної освіти**

Інтеграційний процес в Україні призвів до появи нових явищ у галузі освіти. Національні системи освіти країн, які прагнуть стати частиною Європейського Співтовариства в майбутньому, не будуть виключені з цих процесів. Україна має широкий спектр проблем у галузі професійно-технічної освіти. Ринок праці в Україні розвивається дуже стрімко, і необхідно встановити стабільні зв'язки між учасниками та навчальними закладами. Щоб стежити за останніми виробничими інноваціями, необхідно тісніше співпрацювати з іншими країнами в галузі освіти та науки. Крім того, Україні також потрібно сприяти освіті у світовому масштабі, щоб забезпечити позитивний імідж та привабливість країни у світі. У зв'язку з цим має велике значення аналіз становлення та розвитку професійно-технічної освіти за останні десять років та особливостей реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до стандартів та вимог ЄС.

Прискорення темпів глобалізації, технологічний розвиток та попит на добре освічених працівників призвели до змін у ставленні до професійної освіти. Водночас у європейських країнах визнані знання та навички вимагають прозорості, і їх визнання перетинає національні кордони.

Як частина цього підходу, системи професійно-технічної освіти та навчання повинні зазнати серйозних змін, щоб внести свій вклад в економіку, що формується, та відповідати світовим стандартам. Системи професійної освіти та навчання застарілі, вони не в змозі йти в ногу з темпами технічного прогресу, згідно з цим не можуть задовольнити мінливі потреби галузі та молодого населення. Коли випускники професійних шкіл стикаються з привидом безробіття, промисловість страждає від нестачі кваліфікованої робочої сили.

Станом на 1 листопада 2020 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до Національної служби зайнятості, становила 68 000, що на 34% менше порівняно з аналогічним періодом минулого року.

За видами економічної діяльності більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (20%), гуртової та роздрібної торгівлі (13%), у сфері освіти (12%) та на транспорті (9%) (рис. 2.2).

Рис. 2.2. Безробітне населення за видами економічної діяльності

та за професійними групами на 2020 рік

Примітка. Складено на основі [15].

Актуальність досліджень професійної освіти та професійної підготовки зумовлена ​​негативними тенденціями, що спостерігаються у нашому суспільстві, а саме: відсутністю цілеспрямованих національних стратегій та політик у галузі професійного навчання, особливо враховуючи специфічні умови галузі та особливості господарської діяльності великих, середніх та малих підприємств, з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національної робочої сили; байдужість та економічна нездатність роботодавців забезпечувати навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх працівників; низький рівень стимулювання кар'єрного росту працівників; відсутність єдиної системи професійних кваліфікації та стандартів підготовки; відсутність інфраструктури професійної підготовки кадрів на підприємствах. Це означає, що потрібно детальне вивчення організацій професійної підготовки навчальних закладів та підприємств, і на цій основі можна сформулювати наукову та обґрунтовану політику регулювання розвитку професійної підготовки в Україні.

У світовій економіці сучасна професійно-технічна освіта відіграє ключову роль у покращенні перспектив соціально-економічного розвитку – вона сприяє динамізму економіки, розвитку знань та сучасних навичок, а також зменшує нерівність. Україна має багату історію вищої освіти та технологічного розвитку, а також має гарні можливості для модернізації системи освіти та використання економічної глобалізації. Професійна освіта повинна бути генератором нових ідей та нових технологій, забезпечуючи формування високоосвічених талантів [1].

Реалізувати національну та глобальну конкурентоспроможність професійно-технічної освіти буде неможливо якщо ми не проаналізуємо статус-кво професійної освіти заздалегідь, що спрямований діагностувати існуючі проблеми та визначити резерви, які допоможуть ефективно їх вирішити. Проведення таких досліджень вимагає чіткого визначення та необхідного рівня деталізації для конкурентоспроможності галузі професійної освіти. Тому необхідно проаналізувати його зміст і визначити сукупність факторів, що впливають на його стан. Глобальні зміни в сучасному світі показують, що сфера освіти визначена і розділена багатьма країнами як пріоритетний напрямок соціального та економічного розвитку, засоби підтримки конкурентоспроможності та провідні позиції на світовому ринку.

Рушійною силою сучасної світової економіки є знання у формі ідей та сучасних технологій. Темпи змін та оновлень стрімко прискорюються, товари та ресурси можуть легко перетинати національні кордони, а нові методи комунікації та обробки інформації швидко поширюються.

Прийняття змін навчальними закладами є важливим фактором успіху. По-перше, вони повинні задовольнити потреби "економіки знань" в умовах глобальної конкуренції. Конкретними напрямами вдосконалення професійно-технічної освіти можуть бути впровадження нових проектів, розширення обсягу науково-консультаційної діяльності вітчизняних та іноземних компаній та розвиток відносин співпраці з іноземними навчальними закладами з високою репутацією та важливими ресурсами [8].

З метою покращення якості програм навчання, зміцнення зв'язку між навчальними закладами та галузями, що розвиваються та розширюють масштаби професійної освіти, уряд отримає величезні вигоди від стимулювання економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності світової економіки знань у майбутньому.

Однією із стратегічних цілей сучасної національної політики України у галузі професійно-технічної освіти є поступове подолання розриву між кваліфікованими працівниками та професіоналами у структурі, обсязі та якості навчання, виходячи з вимог сучасного ринку праці.

Проблеми, які були виявлені на сьогоднішній день, практика показала, що їх можна вирішити лише в рамках нових державних соціальних відносин і тоді, коли державна складова стане домінуючим та дієвим фактором урядів на всіх рівнях.

Вимоги розвитку освіти закономірно призвели до того, що багато країн увійшли в "освітній бум" та провели глибокі реформи системи освіти. Майже жодна країна сучасного світу, включаючи Україну, не знаходиться поза цим процесом. Повсякденно впроваджуються нові зміни в структурі різноманітних підрозділів або організацій освітньої системи. Однак нинішні реформи часто не можуть вирішити проблеми, які поступово накопичуються і призводить до загострення кризи, тому необхідно періодично проводити фундаментальні реформи, що підсумовують попередній етап розвитку та закладають основу для майбутнього.

У сучасних умовах, коли країна та суспільство починають уточнювати власні пріоритети, професійно-технічна освіта не завжди може знаходитись у стані внутрішньої ізоляції та самодостатності, і виникає проблема всебічної реконструкції всієї системи освіти, до того ж повністю проявляється її стагнація від потреб країни.

Інтереси суспільства та країни в освітній галузі не обов'язково узгоджуються з інтересами самої системи професійно-технічної освіти, тому визначення напряму модернізації та розвитку освіти не може бути обмежене лише освітніми угрупованнями та відомствами.

В цей час модернізація системи освіти тісно пов’язана із процесом її стабілізації, і для вирішення основних соціальних проблем можна отримати мінімально необхідні бюджетні стандарти.

Стратегічною метою модернізації професійно-технічної освіти в сучасному світі, орієнтуючись на вимоги найближчих кількох десятиліть, є створення нової системи освіти безперервної дії, основною ідеєю та метою якої є постійний розвиток індивідуальності людей впродовж життя в інтересах особи і суспільства.

Завдяки діяльності ЮНЕСКО розвиток концепції безперервної освіти набув міжнародного масштабу. Вже в 1997 році Міжнародна комісія ЮНЕСКО з питань розвитку освіти та підготовки кадрів у 21 столітті встановила головну мету освіти - навчити людей здобувати знання самостійно.

Безперервна освіта - це сукупність державної, приватної та інших форм власності освітніх установ, що забезпечує єдність, безперервність та взаємовідносини в організаціях та структурах на всіх рівнях початкової та середньої школи, вищої професійної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, а також враховуючи реальність майбутні соціальні та економічні потреби та особисті цілі й можливості освіти [3].

У кожній країні процес розвитку теорії та практики безперервної освіти має свої специфічні характеристики, але він також виявляє їх загальні принципи:

1) гнучкість та мінливість системи освіти - існують різні сфери освітньої діяльності, які одночасно взаємопов’язані для задоволення інтересів та здібностей різних груп людей з урахуванням віку, статі, раси та соціального статусу;

2) удосконалення організації та змісту загальноосвітньої системи;

3) реорганізація системи професійно-технічної освіти - діяльність закладів професійної освіти, що узгоджується з інтересами роботодавців. Створити багаторівневу систему професійно-технічної освіти та навчання, що включає не лише базове навчання в навчальних закладах, а й навчальні курси для робітників у різних формах та цілях на робочому місці. Це дає змогу покращити професійні можливості всього працездатного населення та перевести професійну освіту, навчання від технологій і практики до місцевої-прагматичної спрямованості, соціальної орієнтації та гуманістичної системи професійної освіти.

На сьогодні жодна країна світу не створила системи безперервної освіти, заснованої на вищезазначених принципах. Але в поєднанні з досвідом різних країн, що керуються стратегією безперервної освіти, ми можемо визначити деякі характерні особливості нової моделі системи освіти, яка принципово відрізняється від сучасної моделі [5].

Основним завданням реалізації концепції неперервної професійної освіти є створення чіткої та взаємопов’язаної мережі освітніх форм, які можуть обслуговувати різні групи людей. Переваги тих чи інших форм залежать від їх ефективності та доцільності, що особливо важливо у взаємозв'язку між потребами та здібностями учнів початкової та середньої школи та всього суспільства.

Для реалізації принципу безперервності були сформовані такі вимоги: початкова освіта повинна бути не тільки для дітей, але і для дорослих будь-якого віку; мета середньої освіти не стільки забезпечити можливість вступу молоді до ВНЗ, скільки підготовка їх до професійної діяльності; люди будь-якого віку повинні отримувати вищу освіту, освіта повинна бути різноманітною та досягатись різними способами [2].

Наприкінці 1980-х - початку 1990-х років у вітчизняній літературі з’являються теоретичні публікації (А. А. Вербицький, С. М. Годник, О. В. Долженко), в яких вони розглядають і пропонують формування концепції безперервної освіти, а також методологічні методи, принципи безперервної освіти. На основі аналізу цих публікацій безперервна освіта визначається як:

1) умова постійного розвитку особистості як активного суб'єкта праці, пізнання, спілкування;

2) справді діюча система національних та державних установ, що враховує потреби суспільства та особисті потреби, для надання людям можливості загальної освіти та професійної підготовки;

3) найважливіший соціально-педагогічний принцип, який показує тенденції сучасного суспільства побудови освіти як невід’ємну частину загальної системи розвитку індивідуальності та умов соціального прогресу.

Вітчизняні вчені (А. Бєляєва, А. А. Вербицький, Б. С. Гершунський, Г. П. Зінченко, Б. К. Леднєв, І. Я. Лернер) у своїх працях висловлювали різні думки щодо походження та сутності концепції безперервної освіти. У деяких випадках безперервна освіта розглядається як навчання протягом усього життя. Шляхом механічного поєднання різних стадій навчального процесу можна усунути протиріччя в освіті. В іншому випадку висувалась теза про можливість створення системи безперервної освіти шляхом доповнення існуючої системи освіти новими підрозділами.

В даний час в Україні функціонування безперервної освіти за нових соціально-економічних умов досягло абсолютно нової якості; безперервна освіта вимагає не лише постійного оновлення вимог суспільства до професійної якості кваліфікованих робітників та професіоналів, а також необхідності враховувати індивідуальні показники особистої мотивації, постійного оновлення своїх знання та вміння для здобуття нових професії та спеціальностей, для самореалізації свого творчого потенціалу.

**2.3. Аналіз забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання**

Фактична реалізація політики втілюється у створенні так званого середовища співпраці - платформи співпраці - її метою є структурований обмін інформацією та досвідом, обговорення, спільне навчання, досягнення консенсусу, максимізація результатів забезпечення якості та налагодження належного спілкування та впровадження принципу наступності між рівнем професійної освіти та вищої освіти, підвищення прозорості та обізнаності щодо існуючих заходів у галузі якості, посилення співпраці та синергетичного ефекту між зацікавленими сторонами, а також впровадження принципів якості на усіх рівнях професійної освіти і навчання – базової, неперервної, освіти дорослих, державної, приватної тощо [18, с. 45]. Слід зазначити, що ефективність установ та робочих груп вимірюється точними та конкретними показниками - рівнем зайнятості, забезпеченням існуючих потреб, доступністю професійної освіти та навчання, особливо для груп з обмеженими можливостями [7, с. 46]. Спільна модель забезпечення якості розроблена для всіх рівнів професійної освіти та навчання (рис. 2.3 розміщений в додатку А) [18, с. 48], а також розроблені показники для кожного її елемента.

Те, як ми розуміємо якість у певній системі, визначає характер схеми забезпечення якості. Вони можуть мати різні цілі або пріоритети, виходячи з того, що органи влади вважають найважливішими факторами у визначенні діяльності тих, хто відповідає за забезпечення професійної освіти та навчання. На аналітичному рівні план забезпечення якості має три основні цілі:

* для навчальних цілей: збір системної інформації про функціонування системи чи організації для забезпечення постійної адаптації та розвитку відповідно до визначених потреб користувачів, учасників та зацікавлених сторін;
* для цілей контролю та управління: забезпечення відповідності визначеним централізованим політикам та стратегіям;
* для визначення відповідальності: відстеження використання коштів та їх сумісність з отриманими результатами.

На більш детальному рівні всі ці цілі зазвичай містять певні характеристики, які втілені в певній стратегії забезпечення якості.

Забезпечення якості в основному використовується для навчальних цілей, які зазвичай застосовується в децентралізованих системах та середовищах, що характеризуються швидкими змінами. Основним завданням є виявлення та виправлення будь-яких помилок у системі чи установі, а головним інструментом є опитування користувачів (учнів, студентів) та клієнтів (працедавців). Децентралізований характер дозволяє установам вживати заходів на основі отриманих відгуків, тобто коригувати курси або запроваджувати нові методи навчання. Навчальні заклади самостійно виконують цей процес та подають звіти про загальну діяльність компетентним органам влади на районному або державному рівні (наприклад, до Міністерства освіти). Однак повідомлення про незадовільну діяльність не призведуть до штрафу, якщо не отримають вказівки подати прийнятний план дій для подолання виявлених проблем.

Забезпечення якості в основному використовується для цілей контролю та управління, що зазвичай здійснюється в централізованій системі. У цій системі організація та викладання регулюються детальними інструкціями чи розпорядженнями органів влади, і в деяких установах майже немає вільного місця для самостійної роботи. Через те що ці нормативні акти або настанови зосереджені переважно на ресурсах введення (наприклад, характер та якість обладнання чи навчального матеріалу, кваліфікації викладачів та магістрів, співвідношенні вчителя та студента тощо), показники також зосереджуються переважно на вхідних даних. Санкції поширюються на установи, які не відповідають вимогам (скорочення коштів, посилення нагляду, звільнення директорів або завідувачів тощо). Тож вони дуже зацікавлені представити себе найкращим чином. Тому дані про показники зазвичай збираються зовнішніми відомствами, такими як оцінювачі чи інспектори, призначені міністерством.

Забезпечення якості в основному у цілях відповідальності – це розширена перевірка. Його метою є перевірка взаємозв'язку між вхідними ресурсами (у формі коштів) та виробленою продукцією (результатами), а також визначення ефективності діяльності кожної організації («Вони витрачають наші гроші, правильно це чи ні?»). Акцент на фінансових питаннях вимагає прямого взаємозв'язку між вкладом і результатом, тому останні часто не виходять за рамки установ, а натомість зосереджуються на "внутрішніх" аспектах, таких як відсів студентів, терміни закінчення навчання та оцінки. Зазвичай вони не враховують фактори поза навчальним закладом, такі як попит на ринку праці. Тому такі результати будуть показовими з точки зору ефективності, але не обов'язково з врахуванням результативності. Якраз це і є принципова відмінність від забезпечення якості, що використовується для навчальних цілей. Оскільки будь-який дисбаланс між вхідними та вихідними показниками зазвичай супроводжується певними штрафами, ці процедури виконуються зовнішніми експертами для забезпечення точності інформації.

Цілі, що вказувались вище, слід розглядати як аналітичні абстракції. Іноді забезпечення якості використовується лише з однією метою. На практиці метод забезпечення якості включає елементи всіх трьох цілей. Однак будь-який метод забезпечення якості, як правило, приймає одну з вищезазначених трьох цілей як головну причину свого існування. Це, в свою чергу, визначатиме вибір методів та показників. Схематично характеристики кожної цілі з огляду на орієнтацію, методику та показники представленні в табл. 2.1.

*Таблиця 2.1*

Схематичні характеристики кожної цілі з точки зору напрямку, методів та показників

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ціль | Орієнтація | Методика | Показники |
| Навчання | Розвиток | Самооцінювання | Вихідний продукт |
| Контроль і управління | Політика | Зовнішнє оцінювання | Вхідні ресурси |
| Відповідальність | Економіка | Зовнішнє оцінювання | Вхідні ресурси та вихідний продукт |

Примітка. Складено на основі [16].

Для того, щоб визначити, чи є система професійної освіти якісною, ми зазвичай формулюємо свої очікування у формі відображення деяких стандартів якості їх роботи. Вони також дозволяють нам визначити, наскільки існуючі норми про професійну освіту та підготовку відповідають нашим сподіванням. Зазвичай натура цих очікувань не дозволяє нам прямо та об'єктивно виміряти їх, тому ми говоримо про показники – ті фактори, які роблять можливим та реалістичним забезпечення якісної професійної освіти та навчання, але вони не обов'язково гарантують, що все так і є. Зразком такого показника може бути рівень кваліфікації викладачів або магістрів. Це хороший знак того, що викладачі навчального закладу мають офіційну кваліфікацію та дипломи про підвищення кваліфікації. Зазвичай це означає, що вони забезпечують якісний рівень викладання. Однак, немає 100% гарантії, що це так і є, наприклад, якщо їх кваліфікація застаріла або вони здобули кваліфікацію в галузі, яка точно не відповідає курсам, які вони викладають.

Показники якості можна визначити за вхідними ресурсами або результатами виробництва. Визначенні вхідними ресурсами показники пов’язані з передумовами успішних професійно-технічних навчальних програм. Прикладом такого показника є рівень кваліфікації викладачів та магістрів, згадані вище, а інші приклади включають співвідношення викладачів та студентів та наявність навчального обладнання. Критерії попередніх результатів, як правило, більш розширені і пов’язані з вихідним продуктом, тобто „товар” є актуальним і корисним, як тільки він виходить на ринок праці. Показники, що визначаються попередніми результатами, такі як рівень зайнятості після закінчення навчання, задоволеність роботодавців тощо.

Список стандартів якості може бути нескінченним, але загалом, чим довший та детальніший, тим складніше з ним працювати і тим важче адаптуватися до попиту.

Одним із допоміжних механізмів у Європейському базовому інструменті забезпечення якості є перелік 10 показників (які називаються показниками EQARF), які можуть бути використані для перевірки якості та ефективності системи професійно-технічної освіти та навчання, а також можуть бути використані, щоб показати:

* актуальність системи забезпечення якості постачальників професійної освіти;
* інвестування у підготовку викладачів та магістрів;
* рівень участі у програмі професійно-технічної освіти;
* ступінь закінчення курсів професійної освіти;
* рівень розміщення курсів професійної освіти;
* застосовування набутих навичок на робочому місці;
* рівень безробіття;
* розподіл вразливих груп;
* механізми визначення потреб у навчанні на ринку праці;
* план покращення доступу до професійно-технічної освіти та можливостей навчання.

З цього переліку видно, що існують не лише показники, які орієнтовані на вхідні ресурси, а й показники, пов’язані з вихідною продукцією. Крім того, тут також розглядаються всі етапи згаданого вище «циклу якості».

Він служить лише прикладом, але також ілюструє рекомендації європейського рівня, тобто враховуючи поточну ситуацію в Європі, які вважаються найважливішими стандартами, що заслуговують на увагу. Окремі держави-члени повинні будуть перевести їх із системного рівня на інституційний рівень, щоб подати заявку на національні програми забезпечення якості, додаючи або відхиляючи проекти, які більше відповідають національній системі професійної освіти та навчання кожної країни.

Правильний підбір стандартів надзвичайно важливий для надійності та правдивості процесу забезпечення якості, а отже, і для вигоди.

Мета аналізу стратегії забезпечення якості також визначає метод збору даних, крім того впливає на надійність стандартної інформації, отриманої від опитаних учасників та зацікавлених сторін .

Як правило, методи, які використовуються такі самі, як методи оцінки, наприклад: опитування користувачів; аналіз файлів; спостереження; інтерв'ю; використання існуючої статистики.

Забезпечення якості може здійснюватися внутрішньо професійно-технічні навчальні заклади (самооцінка) або зовнішніми органами / експертами. Самооцінка - це процес сходження, яким керують самі учасники, але він може бути суб’єктивним та вимагати високого рівня взаємної довіри. Інспекція дозволяє проводити зовнішнє, тобто об'єктивне оцінювання, але це спадний процес, який може відчужувати місцевих учасників.

Деякі форми зовнішнього забезпечення якості - це акредитація та ліцензування, при яких постачальники навчальних послуг оцінюються зовнішніми оцінювачами за певними стандартами, щоб перевірити, чи можуть вони надати необхідну якість послуг.

Внутрішні та зовнішні процедури забезпечення якості не є взаємовиключними, вони співіснують і вважаються необхідними та доречними в більшості систем професійно-технічної освіти, навіть якщо відносини між ними не завжди є безперервними. У європейському дослідженні щодо застосування акредитації вказувалося: "... ефективне покращення постачання послуг професійної освіти і навчання повинно базуватися і на низхідних, і на висхідних елементах, хоча між внутрішніми та зовнішніми елементами забезпечення якості завжди спостерігається певне... Найцікавішим питанням з точки зору акредитації є те, що існує спосіб поєднати внутрішні та зовнішні оцінки та як об’єднати низхідні і висхідні підходи» [17].

Незалежно від того, базується збір даних на основі самооцінки або перевірки, особливу увагу слід приділити правдивості зібраної інформації. При самооцінці завжди існує ризик того, що установи можуть надати недостовірну інформацію, особливо якщо результати цього процесу вимагають фінансової винагороди у разі позитивних результатів або санкцій у разі негативних результатів. Тому самооцінка частіше використовується в системах з високим ступенем довіри та децентралізації, а також системах, які не мають нічого спільного з винагородами чи санкціями, і в основному використовуються як внутрішні інструменти навчання та розвитку. Однак дані, зібрані під час зовнішнього оцінювання, також можуть мати проблеми з надійністю, оскільки як основне джерело інформації установи можуть шукати різні способи подання спотворених даних та представлення себе більш вигідним способом, щоб уникнути санкцій.

Окрім того існує надзвичайно тісний і прямий зв'язок між ступенем концентрації системи професійно-технічної освіти та навчання, а також характером методів забезпечення якості, які вона застосовує. Цей зв’язок є логічним - очевидно, що високоцентралізована система вибере систему забезпечення якості, засновану на контролі та управлінні, коли все вирішується на рівні центрального управління, а окремі професійно-технічні навчальні заклади мають мало місця для самостійного прийняття рішень. Крім того, здобувати перевагу будуть процедури зовнішнього оцінювання, щоб мінімізувати проблеми достовірності. Натомість високодецентралізовані системи зазвичай вибирають методи забезпечення якості, які надають більше можливостей для навчання та розвитку, оскільки професійно-технічні навчальні заклади визначаються здебільшого автономні і тому повинні продовжувати адаптуватися до потреб ринку.

Тому вибір методів забезпечення якості повинен визначатися ступенем децентралізації. Його можна розглядати як безперервний процес, в якому можна визначити щонайменше п’ять незалежних етапів, від централізації до найвищого ступеня децентралізації, а саме приватизації. Ці п’ять етапів можна зобразити графічно на рисунку 2.3 наступним чином:

*Рис.* *2.4* П’ять незалежних етапів, від централізації до найвищого ступеня децентралізації

Примітка. Складено на основі [65].

На першому етапі методи та практики все ще визначаються центральним урядом, але застосовуються регіональними підрозділами з певною гнучкістю. У другому випадку процес делегується регіональним органам влади, але всі офіційні повноваження все ще несуть відповідальність національних міністерств. Децентралізація (третій етап) - це коли місцеві органи влади здійснюють реальний вплив та контроль певною мірою незалежно від національного рівня. Але на цих трьох етапах роль самої професійно-технічної школи відносно обмежена. Однак останні два етапи показують, що через те, що підготовка професійних навчальних закладів забезпечується професійною освітою та навчанням у співпраці з іншими учасниками, центральні та місцеві органи влади послабили свій суворий контроль та дозволили установам мати реальну владу щодо прийняття рішень в межах певного діапазону (наприклад, підприємств) або шляхом приватизації професійно-технічних шкіл, відповідно, професійно-технічні школи повинні мати певний обсяг вільного простору для визначення сфери своєї діяльності.

**Висновки до розділу 2**

Економічна та політична трансформація сучасної України вимагає від системи професійно-технічної освіти визначення основного напряму розвитку механізму адаптації за сучасних соціально-економічних умов, що дає новий погляд на роль професійно-технічної освіти в державній політиці. Враховуючи світову тенденцію розвитку економіки та людських ресурсів, для її наукового забезпечення все більше потребує конструктивного використання досвіду України та зарубіжжя.

Українська система освіти, особливо система професійної освіти, переживає процес трансформації, що з одного боку пов’язано з безперервним і стихійним пристосуванням до мінливих умов навколишнього середовища, а з іншого – це суперечністю реформ.

Сьогодні проблема системи професійно-технічної освіти полягає в тому, що через соціально-економічну та політичну нестабільність збільшується розрив між доступною та безкоштовною професійною освітою, гарантованою Конституцією, та фактичним станом, що надається державою; особисті потреби в послугах професійної освіти дисбаланс із соціальними потребами у професійно-кваліфікаційній структурі підготовки, недостатністю бюджетних коштів, основним напрямком розвитку нерозвиненої системи професійно-технічної освіти.

Необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку соціал-демократії є якісна професійна освіта. Таким чином модернізація та розвиток освіти мають бути ініціативними та гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються в Україні та світі. Для того, щоб успішно вирішувати проблему виховання сучасних спеціалістів з високим рівнем неперервної освіти, сильною професійною мобільністю, інноваційністю та змінами; здатністю до критичного мислення, готовністю до розумного ризику, креативністю та ініціативністю; володіння іноземними мовами як комунікаційним інструментом для ефективної участі в глобалізації вимагає модернізації національної політики у ключових сферах освіти.

**РОЗДІЛ 3**

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**3.1. Проблеми розвитку професійної освіти і навчання в сучасних умовах**

Для сприяння розвитку професійної освіти та навчання необхідно ефективно використовувати науково-технічні досягнення, включаючи результати фундаментальних досліджень та прикладних досліджень. Зосередження на дослідженні професійної орієнтації молодих людей, виборі та встановленні професії; створенні спеціальності та стандартів освіти на основі модульних методів компетентності; розвиваються нові професії, включаючи комплексну (розширену); професійного позиціонуванння змісту загально-освітньої підготовки студентів професійно-технічних навчальних закладів; розвитку професійних та педагогічних навичок викладачів та покращення рівня їх підготовки до використання особистісного розвитку та інформаційно-комунікаційних технологій, засобів електронного навчання, інформаційно-аналітичних систем для управління професійною освітою та підвищенням кваліфікації.

Проголошений інвестиційно-інноваційний розвиток вітчизняної економіки вимагає систематичних змін у сфері професійної освіти та навчання, які є основними постачальниками кваліфікованих талантів на сучасному ринку праці. Станом на 1 січня 2020 року в Україні кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти становить 723 професійно-технічних навчальних закладів (рис. 3.1.)

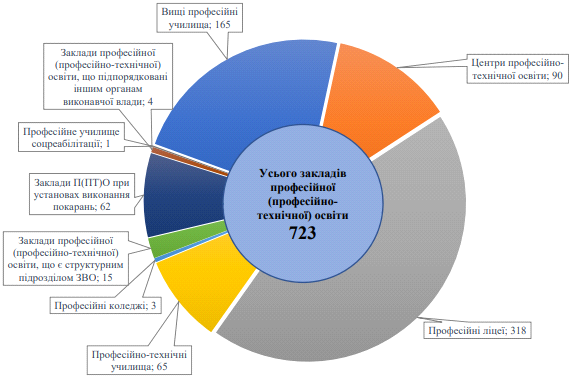


Рис. 3.1 Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти за типами (станом на 1 січня 2020 р.), одиниць

*Примітка. Побудовано за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех))* [63].

Станом на 1 січня 2020 року кількість установ професійно-технічної освіти зменшилася на 13 одиниць (1,8%) за аналогічний період минулого року (рис. 3.2 розміщений в Додатку Б).

Станом на 1 січня 411 закладів професійної освіти(55,2%) мають команду здобувачів до 400 чоловік, однак існує 5% малокомплектних закладів з кількістю студентів менше 100 осіб (не розглядаються заклади П(ПТ)О при установах виконання покарань та професійне училище соціальної реабілітації, у яких, як правило, контингент становить до 100 осіб) (рис. 3.3 розміщений в Додатку В).

В останні роки через погіршення демографічної ситуації (старіння населення, зниження народжуваності), збільшення до 80% частки молоді, яка орієнтується на вищу освіту, здійснюється плавне скорочення кількість студентів, слухачів закладів професійно-технічної освіти. Станом на 1 січня загальна кількість студентів, слухачів професійної освіти зменшився на 3,7% порівняно з 1 січня 2019 року та на 66,6% порівняно з 1 січня 2012 року. Водночас, хоча загальна кількість студентів зменшилася, частка кількості людей, що навчаються у закладах професійно-технічної освіти із одержанням повної загальної середньої освіти, поступово збільшується (рис.3.4).

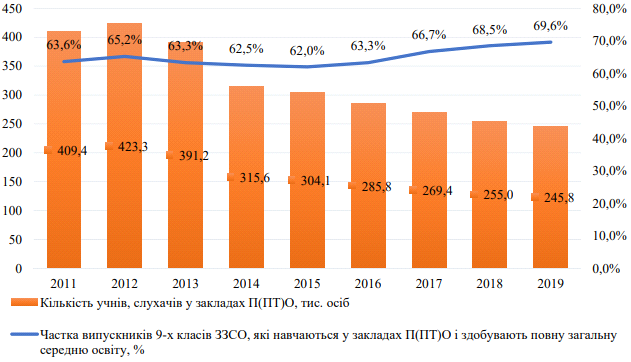


Рис. 3.4. Загальний контингент учнів, слухачів закладів професійної (професійно- технічної) освіти (станом на 1 січня 2020 р.)

*Примітка. Побудовано за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех))*[63].

Впродовж 2019 р. навчальні заклади професійної освіти зашило 16129 осіб, що склали 6,6% від загальної кількості студентів. Серед притаманних причин вибуття з навчальних закладів в 2019 році, особливо: небажання здобувати освіту; прагнення повернутися до закладів загальної середньої освіти; бажання перевестись до іншого закладу освіти, пов'язане зі зміною місця проживання; порушення правил внутрішнього розпорядку та навчальних планів (неявка); виїзд за кордон; закінчення терміну ув’язнення.

Структура групи здобувачів освіти за статтю у розрізі регіонів у всій Україні має співвідношення як 60% (153 100 чоловіків) до 40% (92 700 жінок). Найбільше чоловіків у період з 2019/2020 н. р. навчались в Закарпатській (68,7 %), Івано-Франківській (66,8 %) та Київській (66,1 %) областях (рис. 3.5 розміщений в Додатку Г).

В сучасних умовах розвитку професійної освіти і навчання присутні проблеми пов’язані з недостатнім обсягом фінансування галузі професійно-технічної освіти та вкладенням коштів у покращення матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів освіти. Які взаємозв’язані з передачею фінансування видатків на підготовку робітничих кадрів у навчальних закладах професійної освіти з бюджетів державних органів органам місцевого самоврядування та перерозподілом значних повноважень і передачею майна даних закладів з 1 січня 2016 р. з державної власності в комунальну. Без глибокого дослідження результатів роботи шляхом розгляду його на складові частини збільшилась небезпека оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти при передачі функцій фінансування на рівні місцевих бюджетів.

Також не можна заперечити того, що Міністерство фінансів України необґрунтовано затримувало виплату поточних виплат професійно-технічним навчальним закладам та системам професійної освіти та навчання, що призвело до переривання планового обслуговування, навчання та якісного впровадження виробничого процесу, включаючи центри перепідготовки безробітних у відповідь на вимоги щодо працевлаштування.

До того ж варто зазначити, що для української системи освіти пандемія коронавірусу є важким випробуванням. Проте саме ізоляція стала стимулом, відкривши нове вікно можливостей, виступивши каталізатором модернізації вітчизняної освіти, яку давно слід було реалізувати. Ми говоримо про розвиток цифрової та дистанційної, а особливо онлайн-освіти.

В українських університетах якість освіти в умовах пандемії значною мірою залежить від політики самого навчального закладу. Деякі університети запровадили більш ефективну систему, інші — слабшу. Основна проблема в тому, що вчителі не зацікавлені продовжувати працювати, коли вища інстанція практично не здійснює контроль навчального процесу, відповідальність покладена на кожного освітянина особисто. Міністерство освіти і науки не здійснило координаційну функцію під час кризи - університети самостійно формулювали правила та розпорядження під час ізоляції. Ліцензування платформ для онлайн-навчання (наприклад, ZOOM) стало найменшим, але дорогим викликом. Зубожіння населення та втрата платоспроможності спричинена економічною кризою, призведе до зменшення кількості студентів-контрактників у державних та приватних освітніх навчальних закладах. Посилення ринкової конкуренції та закриття закладів вищої та професійної освіти, які її не витримають, можна передбачити. Загалом вища освіта набуватиме все більш елітного статусу, що різко контрастує з нинішньою масовою освітою.

Відсутність умов працевлаштування змусило 8 мільйонів українців виїхати за кордон у пошуках кращого життя. Іншими словами, кожен 8 українець зараз працює за кордоном, і вони зазвичай не працюють за фахом. Поширення промислового характеру структури зайнятості вплинуло на ентузіазм роботодавців створювати нові робочі місця та створювати кращі умови для професійного навчання та перепідготовки працівників.

Вирішення цих питань підкреслює важливість українського «Закону про зайнятість» [4], який надає стимули для місцевої влади створювати нові робочі місця та зайнятість для громадян, включаючи випускників професійно-технічних навчальних закладів, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку. У цьому випадку потрібно залучити до тимчасових громадських робіт місцеві райдержадміністрації з управління молоддю та виконавчі органи місцевої молодіжної ради [6].

З іншого боку, під впливом глобалізації сучасний ринок праці все частіше виявляє такі риси, як субконтракція, аутсорсинг, трансакція, адаптація до змін у світовій економіці та висока мобільність кваліфікованої робочої сили. Це, у свою чергу, вимагає нових професій, спеціальностей та робітників, чия професійна компетентність та кваліфікація відповідають міжнародним стандартам. Наприклад, масове застосування інформаційно-комунікаційних технологій в інформаційні технології-індустрії призвело до зростання попиту на професіоналів з нових професій таких як: веб-дизайнери, банермайстер, веб-розробники, редакторів контенту тощо.

Переміни на ринку праці теж пов'язані зі збільшенням частки розумової та творчої професійної діяльності, працевлаштуванням кваліфікованих фахівців та самозайнятістю, у тому числі шляхом дистанційного навчання. У той же час особливість операцій віртуальних підприємств дає змогу розмістити електронні робочі міста у глобальній мережі Інтернет для надання послуг, виробництва та продажу. Створення електронних робочих місць найбільш розповсюдженні в європейських країнах. Прикладом є італійська компанія Telekom дозволяє працівникам декількох довідкових бюро працювати вдома, забезпечуючи їх персональними комп’ютерами, модемами, факсами та телефонами. У Великобританії налічується майже 4 мільйони працівників, які тривалий час працюють вдома, а робітники , які працюють віддалено принаймні 3 дні на тиждень становить більше 20% [18, с. 10].

Розвиток професійної освіти та навчання обумовлений перетворенням національної економіки на шосту технологічну модель, яка характеризується поширенням високотехнологічних підприємств. До таких підприємств належать підприємства будь-якої форми власності за умови, що понад 70% їх обсяг продукції у валютному вираженні протягом податкового періоду є інноваційною. Інноваційні та активні підприємства можуть працювати у вигляді інноваційних центрів, бізнес-інкубаторів, науково-технічних міст та науково-технічних парків [5]. У 2021 року частка вітчизняних інноваційних підприємств зросла до 60%. Тому очікується, що випуск високотехнологічної продукції зросте до 50%, а обсяг експорту зросте у п’ять-сім разів [7]. Однак цю проблему важко вирішити без підтримки держави, комерційних організацій, приватних інвесторів, у тому числі іноземних вкладень, оскільки сьогодні лише кожна десята компанія в Україні, тобто 9%, є інноваційними, тоді як у розвинених країнах світу частка національних інноваційних підприємств досягла 70% [1, с. 53]. Це надає Україні можливість прогнозувати економічне зростання, збільшуючи свою орієнтацію на наукову галузь, оскільки вони є основою для впровадження найновіших знань технології виробництва. Водночас широке впровадження нових технологій вимагатиме створення високопродуктивних робочих місць, а отже, забезпечити їх кваліфікованими працівниками, які зможуть працювати в умовах технологічних змін, та продемонструвати ключові та професійні процеси компетентності з урахуванням виробничих вимог та конкретні обставини. Як ми всі знаємо, протягом найближчих десяти років кількість людей, зайнятих цим видом роботи, зросло з 29% до 35%.

У цьому контексті реформи, спрямовані на модернізацію системи підготовки працівників на сучасному ринку праці, набувають все більшого значення. Національна стратегія кадрової політики на 2012-2020 роки підкреслює необхідність удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації професійного працівників у всіх сферах національного життя професійно-технічних навчальних закладів тощо [9]. Провідна роль у вирішенні цих завдань належить роботодавцю.

Для забезпечення того, щоб професійно-технічна освіта та навчання відповідали вимогам та потребам ринку праці, надайте значення ефективному використанню науково-технічних досягнень. Це результати досліджень найважливіших питань науки і техніки, соціальної економіки та людського потенціалу, а також дослідження та розвиток міжпредметних технологій, включаючи сучасні, енергозберігаючі, інформаційно-комунікаційні технології [3].

У цьому контексті необхідно розглянути ефективне використання науково-технічних досягнень, особливо результатів фундаментальних та прикладних досліджень, проведених Національною академією наук про освіту України, для модернізації системи професійної освіти. Особливо цінним є науковий розвиток напрямків кар’єри молодих людей та їх науковий розвиток під час підготовки до вибору та реалізації кар’єри. Згідно з результатами опитування, 44% студентів професійно-технічних навчальних закладів не можуть оцінити свої перспективи майбутнього кар’єрного росту, 37% - не мають інформації про перспективні посади; 15% - не знають, як планувати свою кар’єру. У той же час молоді студенти також добре знайомі з тим, як вони роблять свою кар’єру.

Студенти професійних навчальних закладів розглядають основні фактори реалізації своєї кар’єри: ​​особисті якості експертів - 65%, творча діяльність - 15%, відповідальність за власні дії - 30%.

Актуальність цього дослідження зумовлена ​​необхідністю переосмислити спосіб навчання працівників у їх кар’єрі, у тому числі при зміні професії. Це пояснюється тим, що сьогодні лише 40% робітників в Україні займаються набутими професіями, і ті, хто проходить перепідготовку, не шкодують про це [19] (рис.3.6) .



**Рис. 3.6. Робота за спеціальністю (%)**

Примітка. Складено на основі [19].

У зв'язку з цим Комітет з профорієнтації Кабінету Міністрів України схвалив концепцію професійної орієнтації молодих людей на зайняття робочими професіями, методику навчання молоді вибирати та реалізовувати підготовку до кар’єри, рекомендації щодо методів ведення бізнесу, здорового способу життя та ідей для кар’єрного успіху.

Важливим є науковий розвиток, пов'язаний із створенням національних стандартів професійної освіти з компетентісним підходом. Професійна освіта не відображає поточних потреб ринку праці, а також не враховує нещодавно прийняті українські закони: «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення», «Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» й положень Національної рамки кваліфікацій та інші[7; 4]. Існуючі стандарти освіти також не підходять для викладачів професійно-технічних навчальних закладів, оскільки вони розробляються та продовжують розвиватися на основі застарілих кваліфікацій та положень про професійну освіту, які обмежують період навчання та негативно впливають на якість навчання майбутніх кваліфікованих робітників та діяльність професійно-технічних навчальних закладів. В Україні були розроблені методи створення професійних та освітніх стандартів, що ґрунтуються на модульному компетентісному підході, та національних стандартах для окремих професій: "Оператори обробки інформації та програмного забезпечення", "Майстер діагностики та налагодження автомобільної електроніки", "Майстер ресторанного обслуговування " та ін.

Враховуючи, що більшість 85% кваліфікацій не відповідають вимогам роботодавців та ринку праці, а більше 520 професій мають вузьке або зовсім не мають значення для підготовки працівників, зростаюча частка високопродуктивних робочих місць підкреслює необхідність нових та комплексних професії. З цією метою на основі співвідношення попиту на ринку праці та рекомендацій щодо професійної освіти було розроблено метод інтеграції та створення нових професій; було складено 17 спеціальностей, які відповідають найважливішим потребам сучасності на ринку праці.

Інтелектуалізація ринку праці потребує покращення якості загальної освіти для майбутніх кваліфікованих працівників. Зараз у професійно-технічних навчальних закладах, поряд з оволодінням робітничою професією, 261,2 тис осіб здобувають повну загальну середню освіту. Окрім того, у професійно-технічних навчальних закладах навчається 3,1 тис осіб із незавершеною базовою загальною середньою освітою. Це забезпечує таким студентам та молоді покращення рівня їх знань та подальше оволодіння робочою професією, тому дослідження з цих питань мають ширші перспективи.

Дослідження щодо розвитку методів особистісно-розвивальних технологій та електронних навчальних матеріалів, які відіграють важливу роль у забезпеченні якості професійної підготовки кваліфікованих працівників у майбутньому. Актуальність цих подій полягає в тому, що 78% викладачів у професійно-технічних навчальних закладах віддають перевагу предметно-орієнтованим методам навчання. По-перше, це пов'язано з предметною орієнтацією вчителів та їх недостатньою підготовкою до використання методів навчання особистісного розвитку (рис.3.7; 3.8 розміщені в Додатку Д, Е) [55].

У цьому контексті необхідно розвивати професійні та педагогічні здібності вчителів та майстрів професійно-технічних навчальних закладів, щоб вони могли здійснювати ефективні та творчі дії для досягнення якісних результатів у підготовці майбутніх кваліфікованих працівників відповідно до вимог та потреб сучасного економіки. Актуальною проблемою в професійній освіті України є незадовільний стан забезпечення навчальною літературою професійно-технічних навчальних закладів, оскільки підручників із загальноосвітніх предметів для 10-11 класів майже немає, а професійна література за останні п’ять років майже не видавалася. В Україні середній рівень пропозиції підручників професійної підготовки становить - 74%, а загальної освіти - 62,4% (у деяких областях ці показники навіть нижчі за середні показники по Україні). У зв'язку з цим методика створення нового покоління електронних підручників та застосування його в навчальному процесі мають теоретичне та практичне значення. Відповідно до цього методу для професійно-технічних навчальних закладів були розроблені електронні підручники та бібліотеки змісту.

Процес відстеження динаміки ринку праці, підготовка майбутніх кваліфікованих робітників відповідно до вимог сучасного виробництва, впровадження процедур оцінки якості та доступності освітніх послуг, що надаються професійною освітою, інформація та аналіз сприяють розвитку нового покоління програмного забезпечення в Україні як сукупності інформаційних ресурсів. Значущість взаємопов'язаних методів, заходів і засобів науково-методичного, соціального й організаційно-правового характеру, що використовуються для впровадження комплексної обробки процесів збору, передачі, аналізу, накопичення, зберігання, архівування тощо, а також ефективне використання інформації для моніторингу діяльності закладів управління професійною освітою та навчанням на всіх рівнях для прийняття ефективних управлінських рішень.

Для функціонування системи був розроблений метод моніторингу якості та доступності професійної освіти та навчання з використанням набору показників: зайнятість, зміст навчання, підвищення кваліфікації, ефективність навчання, наявність викладачів, інвестування, матеріально-технічне забезпечення та відкритість професійної освіти.

Найактуальнішим питанням сьогодні є формулювання нового Закону України "Про професійну освіту", який визначатиме поточну стратегію розвитку професійної освіти та навчання, а також її роль у підвищенні економічної конкурентоспроможності країни та соціальної інтеграції. Слід враховувати фактичні та очікувані потреби національної економіки та впроваджувати існуючу систему підготовки майбутніх кваліфікованих працівників та молодших спеціалістів. Це допоможе усунути прогалину та надмірне дублювання підготовки кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів, оптимізувати перелік підготовки фахівців у професійно-технічних навчальних закладах, технікумах та коледжах; врахувати регіональний попит на кваліфікованих фахівців, провести структурні реформи національного рівня мережі професійно-технічних навчальних закладів. У системі професійної освіти та навчання важливо позбутися великої кількості типів навчальних закладів, обмежитися професійно-технічними навчальними закладами, коледжами та центрами професійної підготовки та наділити їх великими повноваженнями.

Після виходу української економіки з економічної кризи центри господарювання переміститься на регіональний рівень, натомість на цьому етапі розвитку економічна самостійність неухильно покращується. Водночас дозволяється оновлювати систему управління професійною освітою та навчанням на основі децентралізації, включаючи автономію професійно-технічного навчального закладу, вдосконалення механізму бюджетного та позабюджетного фінансування підготовки кваліфікованих спеціалістів та контроль передачі повноважень за якістю професійної освіти та навчання, а також ліцензування та сертифікації - регіональним спеціалізованим установам тощо. Згідно з цим партнерство між роботодавцями, бізнесом та професійною освітою відіграватиме значно більшу роль.

**3.2. Світовий досвід і тенденції розвитку сучасної професійної освіти в Україні**

У сучасній економіці особливо важливими є питання, пов'язані з необхідністю формування інноваційної економічної моделі, яка, в свою чергу, не може обійтися без надійної системи професійної освіти, підготовки та підвищення рівня кваліфікації робітників, спроможних трудитися в умовах економіки знань, особливо активно створювати, використовувати та оновлювати знання. Адже саме навчання протягом усього життя відкриває перспективи для сталого розвитку працівників, бізнесу та країни загалом.

Сьогодні для України дуже важливо вивчати та засвоювати світовий досвід професійного навчання. Наявність кваліфікованих людських ресурсів в економіці розвинених країн є головним фактором результативності виробництва, економічного зростання й конкурентоспроможності підприємства. Професійний розвиток персоналу у відповідності з поточними та перспективними вимогами зовнішнього і внутрішнього середовища є найважливішим інструментом у ринкових умовах, який забезпечує стійкість підприємства і підвищення його конкурентоспроможності. З огляду на це персоналу потрібно надати більше уваги, постійно займатись його професійним розвитком та підвищувати продуктивність його управління. Надійним фактором, що забезпечує ефективне функціонування підприємства на ринку праці є здатність і готовність працівників підприємства навчатися [1]. Кадрова політика різних підприємств спрямована на підвищення професійної якості та кваліфікації працівників, але її особливості визначають основні положення розвитку та управління робітниками. Вивчення та застосування світового досвіду професійної підготовки та навчання працівників може позитивно вплинути на управління професійними здібностями робітників сучасних вітчизняних підприємств.

В Україні утворення робітничих кадрів відбувається в системі професійно-технічної освіти та вищої освіти. З огляду на досвід провідних країн світу, переважна більшість працівників проходять навчання в спеціальних закладах і на короткострокових курсах навчання. Вітчизняні тенденції, навпаки, свідчать про зниження рівня слухачів у вищих навчальних закладах І-ІІ ступенів, що в свою чергу призводить до зниження мотивації молоді до здобуття кваліфікації молодшого спеціаліста.

У минулому столітті кількість знань подвоювалась кожні 30 років, тепер знання оновлюються щороку, і, за оцінками, вони досягають 15% [63]. Внаслідок цього вимоги суспільства до якості професійної освіти постійно збільшуються та оновлюються технології навчання, змінюються економічні умови, в яких працюють вищі навчальні заклади, посилюється конкуренція на ринку освіти та наукових послуг, змінюється позиція держави стосовно вищої освіти. За останні роки спостерігається така тенденція: чим освіченіші люди, тим більше їм потрібно постійно оновлювати свої знання. Це пов'язано з прагненням до професійного розвитку та попитом на таких співробітників, збільшенням мобільності, підвищенням заробітної плати та мотивацією особистісного розвитку.

Існує багато різних і часто суперечливих оцінок щодо поточного стану та динаміки якості української системи безперервної освіти, особливо вищої освіти. Згідно даних з доповіді Організації Об’єднаних Націй [65], Індекс людського розвитку України на 2017 р. посідає 88 місце з 189 країн, які належить до групи країн із високим рівнем людського розвитку, посідаючи 81 місце серед 137 країн за загальним Індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018 рр. та знаходиться на перехідному етапі від факторо-орієнтованої економіки до економіки, орієнтованої на ефективність [66]. Традиційно Україну затримують такі показники, як тривалість життя та рівень життя, а рівень освіти залишається плаваючим. Вища освіта та професійне навчання є складовими 12 засад конкурентоспроможності країн при розрахунку загального індексу конкурентоспроможності.

Сполучені Штати, Японія та Франція мають важливий, але різний досвід у сфері професійної підготовки професійного персоналу, і це також вважається їх конкурентними перевагами. У США пріоритет надається залученню спеціалістів з необхідною кваліфікацією через ринок праці або конкурентів. Один із сучасних напрямків освіти є система підготовки обдарованих американських компаній полягає в постійному навчанні співробітників адаптації до нових технологій і нових форм організації праці.

У контексті безперервного професійного навчання можна проілюструвати переваги командної роботи з колективною відповідальністю збалансованого японського управління із демократичним американським. Основою японської системи професійної освіти на підприємствах є концепція «гнучкого працівника»: відбір і підготовка працівників не з одного, а від двох до трьох спеціальностей, а потім з підвищення кваліфікації на все життя. У Японії фонд страхування зайнятості має спеціальний рахунок, кошти якого використовуються для підвищення кваліфікації працівників. Зазвичай навчання на робочому місці ґрунтується на навчанні без відриву від виробництва, що становить близько 80%. Взагалі кажучи, вартість навчання для кожного працівника, найнятого в японській компанії, в три-чотири рази перевищує вартість американської компанії. В Японії безперервна освіта є частиною робочого процесу, кожен працівник вкладає близько 8 годин на тиждень, у тому числі 4 години роботи за рахунок робочого часу та 4 години – за рахунок власного. Нині в сучасній Європі система професійно-технічної освіти перетворилася із середньої на надзвичайно важливу частину освіти, про яку свідчить цілеспрямована державна політика, яка зосереджена на підтвердження національної рамки кваліфікацій, кваліфікаційних та стандартних вимог професійної підготовки. Інструментом фінансування професійного навчання в окремих індустріальних країнах з розвиненими ринковими відносинами є колективні угоди між роботодавцями та представниками найманих працівників (профспілками), які містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання персоналу роботодавцями та профспілками. Держава співфінансує навчання. Основні типи узгоджень між урядами різних країн світу та роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу наведені в додатку Є табл. 3.1.

Провівши аналіз світового досвіду можна зробити висновок, що вітчизняні роботодавці не мають юридичного обов’язку щодо підвищення кваліфікації працівників. Дослідження європейського досвіду показує, що Німеччина, Великобританія, Франція та інші країни мають значні переваги у сфері професійної освіти. Лідером з підготовки кваліфікованих працівників у європейських країнах є Німеччина. Професійна освіта виділяє такі три основні види: професійне навчання на виробництві, удосконалення або підвищення кваліфікації та перепідготовка. У Німеччині, наприклад, вона організована за так званою дуальною системою, що означає проходження навчання як на підприємствах, так і в професійно-технічних навчальних закладах. Наприкінці навчання студенти перевіряються компетентним органом, зазвичай, такими як торговельно-промислові або ремісничі палати і в цьому є певна відмінність між вітчизняною та німецькою системами професійного навчання, оскільки ремісничі палати в Україні відсутні, а торговельно-промислові здійснюють інші функції.

Освітній сертифікат отриманий після закінчення навчання дає змогу знайти роботу за професією в будь-якому місці, а також надає професійні знання та навички.

Британський досвід відображає особливості, які характерні системі розвитку виробничого персоналу. Останніми роками принцип неперервного навчання почав займати домінуючу позицію в практиці вітчизняної підготовки фахівців. Разом з тим аналіз досвіду розвитку професійно-технічної освіти у Франції показує існування консультативних комітетів з професійної освіти, половина з яких належить представникам роботодавців і працівників, одна чверть представникам уряду, а інша чверть експертам. Натомість дані професійної освіти Китаю свідчать, що професійне навчання здійснюється в системі народної освіти: щороку близько 800 тис. випускників середніх шкіл отримують сертифікати про професійну підготовку, тим самим отримують право на роботу [4].

Консультативний комітет початкової професійної освіти був запроваджений у Данії, однією із скандинавських країн, до складу якого входять 20 членів, які представляють соціальних партнерів, керівників навчальних закладів, асоціації викладачів, вчителів тощо.

Для прикладу наводжу наступну країну світу – Нідерланди, що є одним із лідерів з широким спектром навчальних закладів, які надають професійну освіту. У Нідерландах роботодавці та представники професійної освіти спільно створюють професійні профілі та вдосконалюють програми навчання, а також проводять іспити в Національному центрі професійних знань та Асоціації професійних центрів.

Галузевими асоціаціями роботодавців були створені комітети розвитку галузевих навичок у Канаді, Австралії та Великобританії. Вони не лише встановлюють професійні стандарти, але й співпрацюють із закладами професійної освіти та їх асоціаціями для підвищення якості освіти наступними способами: створення умов, за яких професійно-технічні навчальні заклади зацікавлені у встановленні взаємодії зі сферою виробництва та врахуванні їх вимог у роботі; фінансовий механізм (держава фінансуватиме заклади, які реалізують програми професійно-технічної освіти відповідно до потреб національної економіки у конкретній професійній сфері); механізм атестації через право на отримання атестації та видачу дипломів, визнаних на національному рівні, отримують професійно-технічні навчальні заклади, які використовують професійні стандарти для розробки курсів, а представники роботодавців беруть участь в оцінюванні та атестації студентів.

Професійне навчання потребує не лише створення сприятливих умов для цього, а й належної координації. Тому для координації впровадження професійного навчання та Берлінського соціального плану Європа створила Центр розвитку промислового навчання – так званий Інститут обліку результатів досліджень у сфері неперервної професійної освіти. За час існування ЄС його країни створили механізм контролю та координації на національному рівні. Тому в Данії існує Комісія з питань рівності для неперервної освіти та Федеральний інститут неперервної освіти в Німеччині. У Нідерландах державні та регіональні органи професійної освіти спільно розробляють курси та контролюють виконання трудових контрактів між працівниками та керівниками підприємств. У Бельгії навчання в центрі професійного навчання здійснює Національна служба зайнятості [64].

Узагальнюючи огляд існуючих у світі систем освіти та забезпечуючи працівникам становлення та розвиток, ми визначили характерні риси цих систем: безперервність освіти, наближення теорії та практики, контроль і координацію розробки освітніх програм; у процесі навчання працівників; впровадження компетентісних методів та співпраці з керівниками організацій, установ та закладів, що займаються підготовкою робітників, дотримуватись найкращого співвідношення між підготовкою робітників та експертно-управлінською підготовкою.

За сучасних умов професійне навчання включаючи первинну підготовку, перепідготовку та перекваліфікацію робітників можна визначити як складний безперервний процес. Відповідно до мети визначають форму і метод навчання, які допоможуть сформувати високопрофесійних, конкурентоспроможних і продуктивних працівників. Європейська система професійного навчання стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку і сталого економічного зростання.

Також не можна не зауважити, що підвищення кваліфікації має бути не результатом, а засобом підвищення продуктивності праці. Відповідно до Закону України "Про професійний розвиток працівників" кожен працівник повинен проходити підвищення кваліфікації принаймні раз на 5 років. Необхідно розрахувати фактичну частоту підвищення кваліфікації в окремих галузях економіки України (табл. 3.2).

*Таблиця 3.2.*

**Періодичність підвищення кваліфікації за окремими галузями в Україні**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Галузь економіки | Підвищили кваліфікацію (тис. осіб) | Період, за який всі працівники галузі пройдуть підвищення кваліфікації (років) |
| Усього | 1016,5 | не рідше як один раз на 5 років (згідно ЗУ «Про професійний розвиток працівників») |
| Сільське господарство | 6,1 | 45 |
| Промисловість | 402,7 | 2,5 |
| Будівництво | 15,8 | 64,3 |
| Фінансова діяльність | 22,7 | 44,8 |
| Освіта | 181,8 | 5,6 |
| Охорона здоров’я | 132,3 | 7,7 |
| Торгівля | 14,6 | 70 |

Складено на основі даних [34; 38]

Таблиця 3.2 показує, що частота розвитку професійної кваліфікації працівника все ще дуже низька, а у деяких сферах частота розвиток професійних кадрів не відбувається частіше раз на 50 років. Наприклад, у країнах ЄС періодичність навчання на робочому місці становить приблизно раз на три-п’ять років, а в Японії-приблизно раз на рік.

Для України характерно поєднання французької та німецької моделей професійної освіти, оскільки навчання проводиться окремо від робочих місць працівників, а фінансування переважно державне, але, на жаль, сучасна система розвитку кар’єри не забезпечує навчання всіх працівників протягом усього життя підприємства.

З іншого боку, працівники повинні бути зацікавлені у власній кар’єрі, тому для високоосвічених експертів рівень заробітної плати однаково важливий. В Україні середня заробітна плата станом на вересень 2021 року становила 14239 грн (539 доларів США). Згідно з останнім звітом Організації Об’єднаних Націй [63], середня заробітна плата в 72 країнах становить 1480 доларів США. У США він більш ніж у 4 рази перевищує рівень заробітної плати в Україні.

В Україні сьогодні майже немає середнього класу з 10-12% всього населення, що свідчить про те, що переважна більшість громадян знаходиться за межею бідності. У більшості розвинених економік середній клас становить приблизно 60% населення. Така ситуація заважає працівникам накопичувати та постійно оновлювати знання та досягати професійного зростання, оскільки їх рівень доходу недостатній для задоволення пріоритетних потреб окремих осіб.

Варто розглянути шляхи розвитку кар’єри працівників у розвинених європейських країнах, таких як Німеччина, Франція та Великобританія табл. 3.3 розміщена в Додатку Ж.

Як видно з таблиці 3.3, характерним більшості економічно розвинених країн світу є надання важливості безперервному професійному розвитку та навчанню протягом усього життя. Цей процес значною мірою відбувається за рахунок роботодавців та самих працівників, але держава може відігравати важливу роль у регулюванні цього процесу, але вся система єдина. Держава створює сприятливий фундамент та заохочує професійну підготовку працівників, головним чином для звільнення від усіх видів податків.

**Висновки до розділу 3**

Будь-яке підвищення ефективності професійної освіти в майбутньому супроводжуватиметься подальшим розвитком системи в децентралізованому та орієнтованому на попит напрямі. Тому органи місцевого самоврядування мають не лише скаржитися на брак коштів з боку центральної влади, а й робити висновки та вживати рішучих заходів щодо оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти, щоб їхні освітні проекти відповідали потребам регіональної промисловості.

Тому сучасні реалії вимагають створення механізму забезпечення взаємодії між соціальними партнерами (наприклад, між професійно-технічними навчальними закладами та підприємствами, місцевими органами виконавчої влади) з метою налагодження ефективної системи професійно-технічної освіти, спрямованої на задоволення потреб ринку праці та формування ефективної системи професійно-технічної освіти та ефективних факторів для інноваційних економічних моделей.

Для задоволення потреб регіонального ринку праці необхідна більш гнучка структура управління професійною освітою, в якій регіональний рівень повинен відповідати за кількість та якість підготовки працівників. Це потребує перерозподілу відповідальності між органами освіти та їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державними службами зайнятості, облдержадміністраціями, об’єднаннями роботодавців та профспілками.

Вирішити цю проблему допоможе поступова децентралізація професійної освіти, що дозволить гнучко реагувати на регіональний попит на кваліфіковану робочу силу з урахуванням місцевих демографічних та економічних факторів. Децентралізація системи професійно-технічної освіти потребує сучасних методів формування політики та стратегій у цій сфері, а також законодавчого контролю за деякими питаннями, які зараз вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані регіональному управлінню.

Тому особливе значення мають такі аспекти розвитку системи професійно-технічної освіти України: наукова методика та матеріально-технічне забезпечення; врахування науково-технічних досягнень нової професійної підготовки фахівців.

Реформа професійно-технічної освіти є однією з найактуальніших проблем України, оскільки без якісних талантів неможливо розвивати жодну економічну та промислову галузь, а будь-яке відставання призведе до зниження рівня життя України.

Також аналізуючи загальні тенденції української вищої освіти, підготовки та розвитку кадрів та європейський досвід, можна зробити наступні висновки:

- для вирішення нагальних проблем необхідно сформулювати національні стратегії у сфері професійного навчання працівників відповідно до Європейської програми навчання протягом усього життя (Програма навчання протягом усього життя, Електронна програма Twin, Національна рамка кваліфікацій, Національна система кваліфікацій тощо);

- необхідно формувати національну інфраструктуру через закон «Національна система кваліфікації», який має регулювати встановлення механізму визнання навчальних досягнень незалежно від способу їх отримання, підвищення здібностей працівників, забезпечення міжнародної прозорості;

- встановлення професійних стандартів за участю широкого кола роботодавців, профспілок, фахівців та установ, і більшою мірою за ініціативою Міністерства освіти і науки України;

- навчання протягом усього життя на національному рівні слід визначити як зрілу сферу освіти з належною увагою до контролю та перевірки якості.

**ВИСНОВКИ**

Українська держава завжди приділяла особливу увагу системі освіти, яка задовольняє сформований особистістю суспільний лад за різноманітних соціально-економічних та соціально-культурних умов. Сьогодні на всіх рівнях освіта існує процес перетворення з урахуванням потреб і очікування українського суспільства, національної економіки та країни, світові освітні тенденції розвитку.

Нинішня державна політика в галузі освіти полягає в тому, щоб забезпечити всіх українців сповна якісною освітою. Пріоритетом є розбудова і розвиток доступної якісної дошкільної освіти, нових українських шкіл, сучасної професійної (професійно-технічної) освіти, якісної вищої освіти та розвитку освіти дорослих.

1. З огляду на розвиток правового регулювання, зацікавленість та готовність Кабінету Міністрів України, Європейського Союзу, міжнародних установ та організації, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, закладів освіти впроваджувати нову філософію підготовки робітничих кадрів в Україні, система професійної (професійно-технічної) освіти в Україні довела свою здатніть до реформування. Міністерство освіти і науки України продовжує проводити системну роботу, спрямовану на децентралізацію фінансування П(ПТ)О.

2. Одним із головних перспективних завдань реформування вищої освіти є забезпечення ефективної роботи мережі ЗВО, які проводять підготовку кадрів і дисциплін для підвищення кваліфікації викладачів. З моменту ухвалення Концепції розвитку педагогічної освіти та протягом 2019–2020 рр. здійснено низку важливих заходів, спрямованих на удосконаленя підготовки педагогічних працівників нової генерації, створення умов для їхнього безперервного професійного та особистісного розвитку. Зміст цих заходів стосувався питань визначення засад функціонування регульованих професій; розроблення професійних стандартів, формування спеціальних вимог щодо підготовки до професійної діяльності та професійного вдосконалення педагогічних кадрів; створення інструментарію, що забезпечуватиме співставлення якості підготовки фахівців у освітній галузі вимогам ринку праці тощо.

У процесі реалізації плану впровадження концепції розвитку педагогічної освіти визначено вимоги та умови здобуття професійної освітньої діяльності; в рамках перетворення вищої та фахової передвищої педагогічної освіти пристосовано систему заохочення та мотивації освітян до підвищення їх освітнього рівня та професійної майстерності.

3. Перспективними кроками щодо подальшого реформування професійної освіти є прийняття нового закону України, який регулюватиме відносини у сфері професійно-технічної освіти. На основі спільного фінансування і управління закладами професійної освіти також потребує уваги питання створення нових можливостей для розширення державно-приватного та соціального партнерства.

Актуальними завданнями також є формування внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти, ефективне функціонування системи незалежного оцінювання, налагодження механізму визнання професійних кваліфікацій, формування мережі кваліфікаційних центрів.

4. Головним викликом для української системи освіти у 2020 р. стала організація навчання в умовах пандемії COVID-19. Карантинні заходи призвели до переходу навчальних закладів на дистанційну форму навчання, до якої не були готові повною мірою учасники освітнього процесу, що виявляє ряд викликів в інформатизації освіти, зокрема – подолання нерівності доступу закладів освіти, педагогів, здобувачів освіти до інформаційно-комунікаційних технологій, необхідність створення єдиної інформаційної платформи передусім для повної загальної середньої освіти, а також інших сегментів освіти, забезпечення безпечної та швидкої взаємодії багатьох освітніх баз даних освіти, створення на національному рівні баз індивідуальних деперсоналізованих даних про здобувачів освіти та педагогічних працівників, відповідних державних освітніх реєстрів. Також доцільним є врахування місцевих особливостей, зокрема в частині матеріально-технічної забезпеченості навчальних закладів, наповнюваності аудиторій та врахування епідемічного стану в регіоні. На сьогодні відповідні рішення стосовно чіткого зрозуміння можливостей нівелювання основних ризиків пандемії, забезпечення неперервності та якості освітнього процесу у закладах освіти України активно формуються.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Анісімов М. Проблеми і перспективи професійно-технічної освіти в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 2016, Вип. 1. 7–11 с. 43. Афанасьєв М. Неперервна професійна освіта: Вища шк.. 2010. № 10. 88-98 с.

56. Беляева А. П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилище: метод. пособ: Высшая шк., 1991. – 201 с.

2. Беляева А. П. Тенденции развития профессионального образования: Педагогика, 2003. – № 6. – С. 21 – 27

22. Вакуленко В.О. Розвиток інноваційного підприємства в Україні,2011. – № 1. – 53 с.

3. Гриценюк І. А. Педагогічні умови організації виробничого навчання учнів ПТНЗ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія та методика професійної освіти”, 2007. – 23 с

4. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання в ПТНЗ: Вища шк.., 1998. – 229 с.

21. Дзямулич І.В. Деякі аспекти розвитку управління освітою в Україні: особливості освітнього: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – К.: МО України, АПН України, ДАКО, ІЗМІН. – 1998. – 94–95 с.

5. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика під ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький: Технологічний ун-т Поділля, 2002. – 334 с.

44. Дрозач М. Підготовка робітнічіх кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів. Україна: аспекти праці. 2006. № 7. С. 36- 41.

40. Кузьмін О.Е., Мельник О.Г. Основи менеджменту, К.: «Академвидав», 2003. – 414с.

8. Кремень В. Біла книга національної освіти України , 2009. 376 с

9. Кругликов Г. И. Настольная книга мастера производственного обучения: учеб. пособие: Изд. центр „Академия”, 2006. – 272 с.

6. Сергеєва Л. Науково-методичні матеріали до навчального модуля «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»: конспект лекції та спецкурсу для системи підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійної освіти. К., 2008. 116 с.

7. Ничкало Н. Ринок праці і проблеми модернізації підготовки кваліфікованих робітників, 2004. – № 1. – 4 – 12 с.

10. Стратегія розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/kolegiya-ministerstva/2020/12/Proyekt%20Stratehiyi%20rozvytku%20proftekhosvity%20do%202023.pdf>

12. Концепція розвитку національної інноваційної системи [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80#Text>

13. Про Національну доктрину розвитку освіти- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text>

14. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-realizaciyi-derzhavnoyi-politiki-u-sferi-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-suchasna-profesijna-profesijno-tehnichna-osvita-na-period-do-2027-roku-i120619>

15. Безробітне населення за видами економічної діяльності та за професійними групами на 2020 рік: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm>

18. CEDEFOP ”Glossary of quality in education and training”, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011, [http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-setHYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"&HYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"set\_number=000122HYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"&HYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"set\_entry=000022HYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"&HYPERLINK "http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set\_number=000122&set\_entry=000022&format=999"format=999](http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJLBTTUYN1GI9KYFGL9J5G727CVIV2SS38GBYAT7J15330?func=full-set-set&set_number=000122&set_entry=000022&format=999) // «Глосарій на тему якості у освіті і навчанні» Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання, Офіційне видання Європейського союзу, Люксембург, 2011.

19. Більшість українців працюють не за спеціальністю/ Освіторія – 2020. – № 20 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://osvitoria.media/news/bilshist-ukrayintsiv-ne-pratsyuyut-za-spetsialnistyu/>

20. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки / Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/ukazi-prezidenta-ukraini/72288.html>

23. Економіка України за січень 2020 року // Уряд. кур’єр. – 2020. – № 42 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-2020-roku/> . – мова укр

24. Закон України «Про внесення змін до Закону України про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2623-14> . – мова укр.

25. Закон України «Про зайнятість населення» [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> . – мова укр.

26. Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text>

27. Із зростанням зайнятості населення не зменшується рівень безробіття / Уряд. кур’єр. – 2014. – № 20 [електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/iz-zrostannyam-zajnyatosti-naselennya-ne-zmenshuye/>

28. Сандугей В. Вплив комунікаційних технологій на розвиток українського ринку праці // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 29–34.

29. Перевалова Л.В. Роль і значення гуманітарної освіти у підготовці фахівців нового покоління: зб. наук. пр.: НТУ «ХПІ», 2010. – Вип. 27(31) : V Кримські педагогічні читання «Педагогіка вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти»: в 3 ч. Ч. 2. – С. 182–188. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/12261/1/Elita_2010_27_2_Perevalov> a\_Rol.pdf

30. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/> global-competitiveness-report-2014-2015.

31. Про професійно-технічну освіту [Електронний ресурс] : Закон України 10 лют. 1998 р. № 103/98-ВР : [станом на 1.01.2016 р.] // Законодавство України / Верхов. Рада України. – Текст. дані. – Київ, 2016. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.10.16). – Назва з екрана.

32. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] : указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 // Законодавство України / Верхов. Рада України. – Текст. дані. – Київ, 2012.

– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 10.10.16). – Назва з екрана.

33. Радкевич, В. Науково-методичне забезпечення якості професійної освіти і навчання: зб. наук. Пр. Київ, 2015. – Вип. 6. – С. 5–20 23 с.

34. Праця України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm>

35. Витрати на освіту, Research & Branding Group, 2 березня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rb.com.ua/ukr/marketing/tendency/8324/>

36. OECD [Електронний ресурс] / сайт Організації економічного співробітництва та розвитку. – Режим доступу : <http://www.oecd.org/>

37. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку : [монографія] / О.М. Лев- ченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

38. Закон України «Про професійний розвиток працівників». Редакція від 01.01.2013 р., підстава 5067-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

39. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.

41. Яцун О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конку- рентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : [колективна монографія] За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка / Кіровоград, 2015. – Ч. І. – 580 с.

42. Horpynchenko O.V., Levchenko O.A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., – P. 159–161.

45. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду. Україна: аспекти праці. 2006. № 1. С. 30-35.

46. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінни- ця: ВТЕІ КНЕУ. 2018. 212 с.

47. Петренко Л. М., Козак А. Р., Коваленко С. П. Професійна освіта і навчання в Україні: сучасні технології управління: метод. посіб. Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Д. : ІМА-прес. 2011. 152 с .

48. Сандугей В. В. Ринок праці України в умовах глобалізації : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.01. Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Ва- дима Гетьмана". 2013. 19 с.

49. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення : наук.-аналіт. моногр. Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соціал. дослідж. ім. М. В. Птухи. К. : Ін-т демографії та соціал. дослідж.. 2013. 454 с.

50. Хаджирадєва С. К. Сучасний контент професійного розвитку менеджерів освіти в умовах глобальних викликів та реформ: монографія. Ч. 2 / [С. К. Хаджирадєва, С. В. Воронова, Н. Є. Кравцова та ін.]. 2017. 164 с.

51. Шоптенко В., Кайсин Д., Конанчук Д. Нові можливості бізнес-освіти. Менеджер по персоналу. 2008. № 4. С. 28-34.

52. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія. Довідник кадровика. 2006. № 8. С. 91-93

53. Професійна освіта. Словник. – К., 2000. – 352с.

54. Соколов А.Г. Теория и практика управления средним профтехучилищем / / А.Г. Соколов. – М.: Высшая шк., 1988. – 183с.

55. Ничкало Н. Профтехосвіта і ринок праці : старі й нові проблеми /Н. Ничкало // Педагогічна газета. – 2005. – № 12. – С. 8

57. Управление школой: теоретические основы и методы. Учебное пособие / Под ред. В.С. Лазарева. – М.: Центр социальных и экономических исследований, 1997. – 336 с.

58. Островерхова Н.М., Даниленко Л.І. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект: Монографія / Н.М. Островерхова, Л.І. Даниленко / К.: Школяр, 1996. – 302 с.

59. Социально-экономические проблемы профессионально-технического образования. – Л., 1972. – 364с.

60. Сурмін Ю.П. Майстерня вченого: Підручник для науковця. – К.: Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2006. – 302 с.

61. Петренко Л.М. Державно-громадське управління професійно-технічними навчальними закладами: теоретичні основи. Київ–Вінниця, 2010. – Вип. 66. – Частина 2. – С.147–154.

62. Єльнікова Г. Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління. Директор школи. – 2003. – № 40-41.).

63. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

64. Основи загальної системи забезпечення якості (CQAF) для ПТО в Європі. – Серія Cedefop Panorama. – Люксембург: Офіс офіційних видань Європейських Співтовариств, 2007. – 90 с.

65. Індекс людського розвитку: Україна посіла 88 позицію серед 189 країн - <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/human-development-indices--where-does-ukraine-rank--.html>

66. Індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018 рр. - <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/617843.html>

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**



Рис. 2.3 Модель забезпечення якості професійної освіти і навчання (збільшити, посилання)

Примітка. Складено на основі [18, с. 48]

**Додаток Б**

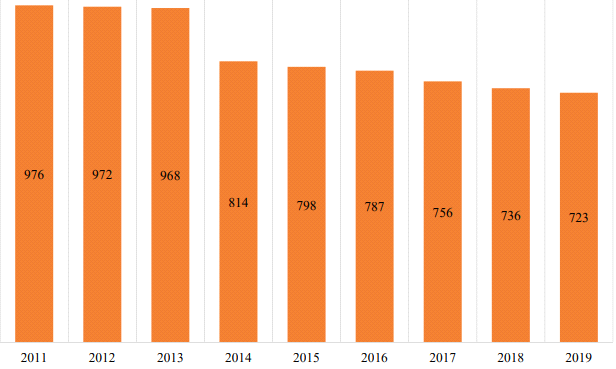


Рис. 3.2. Динаміка кількості закладів професійної (професійно-технічної) освіти (станом на 1 січня 2020 р.,) одиниць

*Побудовано за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех))* [63].

**Додаток В**

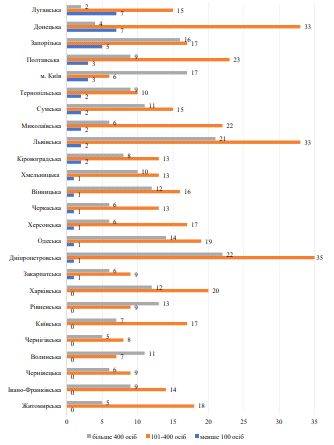


Рис. 3.3. Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти за кількістю осіб, що навчаються (станом на 1 січня 2020 р.), одиниць

*Примітка. Побудовано за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех))*[63].

**Додаток Г**

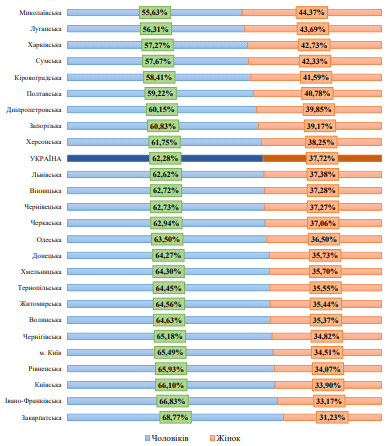


Рис. 3.5. Контингент учнів, слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти за статтю у розрізі регіонів (станом на 1 січня 2019 р.)

*Побудовано за даними державної статистичної звітності (форма № 3 (профтех))* [63].

**Додаток Д**

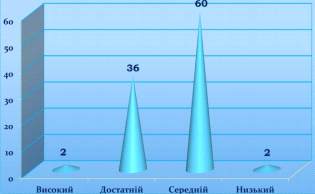


Рис. 3.7. Види професійно-педагогічної спрямованості педагогів професійно-технічних навчальних закладів

Примітка. Складено на основі [55]

**Додаток Е**

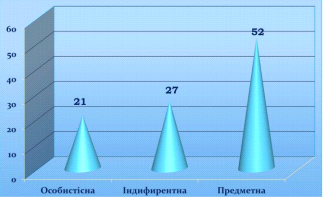


Рис. 3.8. Рівні готовності педагогів професійно-технічних навчальних закладів до запровадження сучасних педагогічних технологій

Примітка. Складено на основі [55]

**Додаток Є**

*Табл. 3.1.*

**Основні типи узгоджень між урядами різних країн світу та роботодавцями щодо фінансування професійного навчання персоналу**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Країни світу*** | ***Типи узгоджень*** |
| Великобританія, Канада, Нідерланди, США, Україна, Швеція | Організації не мають юридичних зобов’язань щодо підготовки персоналу та фінансування його навчання |
| Німеччина, Швейцарія і Японія | Роботодавці добровільно з власної ініціативи беруть на себе зобов’язання щодо професійного навчання персоналу |
| Бельгія, Данія та Нідерланди | Роботодавці і профспілки за сприяння уряду засновують фонди розвитку  професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами |
| Франція, Індія, Ірландія, Корейська Народно-Демократична Республіка, Пакистан, Малайзія, Нігерія, Сінгапур та низка латиноа-мериканських країн | Уряди на основі чинного законодавства запроваджують для організацій (компаній) обов’язкові схеми професійного навчання персоналу, які переважно ґрунтуються на |

|  |  |
| --- | --- |
|  | запровадженні податку на навчання працівників |
| Великобританія, Німеччина, Корейська  Народно-Демократична Республіка, Чилі | Уряди стимулюють організації (компанії), які проводять професійне навчання персоналу, насамперед шляхом введення податкових пільг |

Складено на основі даних [39]

***Додаток Ж***

*Таблиця 3 3.*

**Підходи до професійного розвитку працівників в розвинених країнах Європи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Система професійної підготовки | Характеристика системи професійної підготовки | Недоліки | Переваги |
| Французька професійна система освіти | – професійна підготовка здійснюється окремо від робочого місця;  – гроші на перенавчання ідуть централізовано, а також з податків роботодавців;  – для навчання за-лучають викладачів;  – підвищення квалі-фікації та перепідго-товка є кінцевою метою | відсутність зв’язку з виробництвом. Теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною техніки, матеріалів, номенклатури про-дукції і відповідною мірою, відстає від розвитку виробництва | альтернативна форма професійної підготовки, яка вважається найефективнішою формою підготовки кваліфікованих кадрів. |
| Німецька професійна система освіти | – професійна підготовка здійснюється безпосередньо на підприємстві;  – держава не зобо-в’язана фінансувати курси, цим займаються самі робото-давці;  – на підприємствах займаються підготовкою інструкторів, | держава підтримує лише малозабезпече-ну частину населення | – дуальна система навчання;  – система профе-сійного розвитку працівників в Німеч-чині тісно зв’язана зі сферою зайнятості, що позитивно впли-ваю на зайнятість молодих працівників |
| Професійна система освіти Великобританії | стимулювання процесу професійного навчання здійснюється шляхом надання пільг певним підприємствам щодо сплати податків, у відповідності до про-веденого навчання, а також шляхом ство-рення індивідуальних навчальних рахунків, у перерахуванні кош-тів на які беруть участь не тільки держава та робо-тодавець, а й сам працівник, отже, має місце як спільна заці-кавленість, так і відповідальність за досягнуті результати | держава підтримує лише малозабезпе-чену частину насе-лення | функціонування солідарної системи професійного розвитку (держава – роботодавець – працівник); держава стимулює професійного нав-чання персоналу, здебільшого нада-ючи звільнення від різних податків тощо. |

Складено автором на основі [36; 42]