

ЗАТВЕРДЖЕНО

Розпорядження голови обласної
державної адміністрації

№ _____

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН

**розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти
в Тернопільській області
на період до 2027 року**



ЗМІСТ

I.	ВСТУП	4
II.	Огляд процесу підготовки стратегічного плану	7
III.	Стан системи закладів професійної (професійно-технічної) освіти в Тернопільській області	12
IV.	Головні чинники розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні	21
V.	Стратегічне бачення розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в регіоні	28
VI.	Стратегічні, операційні цілі та завдання	29
	Стратегічна ціль 1. Приведення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти у відповідність до освітніх потреб регіонального ринку праці	30
	Операційна ціль 1.1. Модернізація та оптимізація інфраструктури закладів професійної (професійно-технічної) освіти	30
	Операційна ціль 1.2. Підвищення іміджу професійної (професійно-технічної) освіти в області	33
	Операційна ціль 1.3. Покращення методичного супроводу професійної (професійно-технічної) освіти	36
	Стратегічна ціль 2. Підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	39
	Операційна ціль 2.1. Підвищення ефективності управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти	39
	Операційна ціль 2.2. Підвищення спроможності випускників працевлаштовуватися та створювати власну справу	42
VII.	План заходів з реалізації стратегічного плану розвитку системи П(ПТ)О Тернопільської області	46
	Часові рамки і засоби реалізації	46
	Припущення та ризики	55
	Рекомендації	56
VIII.	Впровадження та моніторинг реалізації стратегічного плану	57
	Управління процесом реалізації стратегічного плану	57
	Моніторинг стратегічного плану	58

Перелік скорочень

ВПУ – вище професійне училище

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

ДНЗ – державний навчальний заклад

ДПТНЗ – державний професійно-технічний навчальний заклад

ЗФПО – заклад фахової передвищої освіти

ФПО – фахова передвища освіта

НМЦ ПТО – навчально-методичний центр професійно-технічної освіти

НПЦ – навчально-практичний центр

ПТУ – професійно-технічне училище

ПЛ – професійний ліцей

ПАЛ – професійний аграрний ліцей

ПСЛ – професійний сільськогосподарський ліцей

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

НУШ – нова українська школа

ЗСО – заклади загальної середньої освіти

ДСПТО – державні стандарти професійно-технічної освіти

ЄІБ – Європейський інвестиційний банк

ВСП – відокремлений структурний підрозділ

I. ВСТУП

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

Упродовж останніх років в Україні здійснюються значні реформи у секторі професійної (професійно-технічної) освіти. Їх досягнення, переважно, пов'язані з процесом децентралізації, який спрацював як стимул до модернізації законодавчо-нормативної бази та перегляду механізмів фінансування, що призвело до покращення внутрішньої ефективності цієї системи як на національному, так і на регіональному рівні, зокрема що стосується підвищення результативності роботи педагогічних працівників, стандартизації змісту освіти (розробка державних стандартів П(ПТ)О на основі компетентісного підходу на базі розроблених роботодавцями професійних стандартів), впровадження інноваційних освітніх технологій та методів, розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення гнучкості системи П(ПТ)О завдяки визнанню результатів неформального навчання.¹

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

- необхідність прийняття Закону України „Про професійну освіту”;

- оновлення нормативно-правової бази щодо дуальної форми здобуття освіти;

- запровадження пільгового оподаткування роботодавців, які беруть участь у підготовці кваліфікованих робітників;

- упровадження сучасних механізмів оплати освітніх послуг і мотивації до навчання (освітні ваучери, гранти, іменні стипендії тощо);

- створення багаторівневих і багатопрофільних закладів освіти;

- надання провідним закладам освіти статусу Центрів професійної досконалості;

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

задоволення індивідуальних потреб особистості у здобутті затребуваних на ринку праці кваліфікацій, забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців, професійний розвиток виробничого персоналу підприємств;

підвищення якості підготовки випускників ЗП(ПТ)О;

застосування інноваційних педагогічних технологій, розроблення і використання SMART комплексів, розвитку компетентностей, необхідних в умовах сучасного ринку праці;

впровадження в освітній процес інноваційної цифровізації освіти;

забезпечення доступу до якісної професійної освіти незалежно від місця проживання, соціального стану родини;

створення умов для інклюзивного навчання осіб з особливими освітніми потребами;

активізація державно-приватного партнерства;

підвищення мотивації соціальних партнерів до участі в модернізації професійної підготовки виробничого персоналу;

впровадження кращих європейських практик взаємодії закладів зі стейкхолдерами, сприяння професійній та академічній мобільності педагогічних працівників;

розширення автономії закладів професійної освіти;

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

покращення фінансування системи П(ПТ)О;

скорочення контингенту учнів (та їх набору) через низький рівень привабливості професійної освіти та демографічну ситуацію;

неефективна організація та застарілі методи професійної орієнтації;

відсутність системи середньострокового прогнозування потреб ринку праці на регіональному рівні;

дроблення системи професійної освіти на „професійно-технічну” та „фахову передвищу”;

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

Управління децентралізованою системою П(ПТ)О вимагає від управління освіти і науки Тернопільської обласної державної адміністрації забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в закладах освіти із застарілим обладнанням.

²Створення центрів професійної досконалості в Україні. ЄФО, 2018

Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку ЗП(ПТ)О потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів таких як роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органів місцевого самоврядування.

Відповіддю на ці та інші виклики може бути застосування елементів стратегічного планування для розвитку регіональної системи П(ПТ)О.

II. ОГЛЯД ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ

Підготовка стратегічного плану відбувалася відповідно до методології, запропонованої Програмою ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні – „EU4Skills: Кращі навички для життя в Україні”.

Розроблення стратегічного плану розвитку регіональної системи П(ПТ)О і плану заходів з її реалізації здійснюється з метою:

забезпечення потреб роботодавців Тернопільщини у кваліфікованих кадрах;

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

Розроблення стратегічного плану відбувалося з дотриманням таких принципів:

відкритості – забезпечення залучення заінтересованих представників установ та інституцій, що працюють у сфері П(ПТ)О, зайнятості, регіонального розвитку, суб’єктів підприємництва та громадських об’єднань;

паритетності – створення рівних можливостей для висловлення позицій заінтересованих сторін та забезпечення максимального врахування їх інтересів;

координації – взаємозв’язок та узгодженість стратегічного плану з бюджетними програмами та проєктами розвитку;

доповнюваності – забезпечення взаємозв’язку П(ПТ)О, виробництва, фінансових ресурсів щодо розвитку інноваційної діяльності.

Розроблення та затвердження стратегічного плану здійснено на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р „Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти „Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року”, цілі 1.3 Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 29 вересня 2019 р. № 849 та схваленої постановою Верховної Ради України від 04 жовтня 2019 р. № 188-IX, Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 932, Стратегії розвитку Тернопільської області на період до 2027 року, затвердженої рішенням Тернопільської обласної ради від 03 грудня 2020 р. № 16, з метою реалізації Угоди про фінансування заходу „EU4Skills: Кращі навички для сучасної України” між Кабінетом Міністрів України та Європейським Союзом від 17 грудня 2018 року.

Процес розроблення стратегічного плану розпочався з прийняття головою Тернопільської обласної державної адміністрації розпорядження від 18 червня 2021 року № 390/01.02-01 „Про утворення робочої групи з розроблення проєкту Стратегічного плану розвитку системи закладів професійної освіти Тернопільської області на 2022 – 2027 роки”.

Розроблення стратегічного плану відбувалося шляхом:

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

утворення робочої групи з розроблення проекту стратегічного плану (далі – робоча група);

проведення стратегічного аналізу системи П(ПТ)О області;

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

визначення стратегічних цілей розвитку системи П(ПТ)О області, відповідно до стратегічного бачення, з урахуванням результатів SWOT-аналізу;

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

визначення основних завдань, заходів з реалізації стратегічного плану;

розроблення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації стратегічного плану;

розміщення проекту стратегічного плану на веб-сайті розробника;

проведення обговорення проекту стратегічного плану за участю депутатів обласної ради, представників регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти, Тернопільського обласного центру зайнятості, ЗП(ПТ)О, фахової передвищої освіти, громадських організацій і об'єднань підприємців, роботодавців, у тому числі галузевого спрямування;

затвердження стратегічного плану розпорядженням голови Тернопільської обласної державної адміністрації.

Відповідно до вищезазначеного розпорядження голови обласної державної адміністрації утворена робоча група у складі:

ДЕМ'ЯНЧУК Ігор Романович	– перший заступник голови обласної державної адміністрації, керівник робочої групи
УСТЕНКО Віктор Володимирович	– заступник голови обласної державної адміністрації, заступник керівника робочої групи
ХОМА Ольга Зіновіївна	– начальник управління освіти і науки обласної державної адміністрації, заступник керівника робочої групи
ГОРДІЙЧУК Леся Леонідівна	– директор навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Тернопільській області, секретар робочої групи (за згодою)

Члени робочої групи:

БУГАЄНКО Володимир Анатолійович	– директор державного навчального закладу „Буцацьке професійно-технічне училище”
------------------------------------	--

ВОЛЯНИК Галина Миколаївна	– директор департаменту економічного розвитку і торгівлі обласної державної адміністрації
ГРИЩУК Іван Михайлович	– директор Тернопільського вищого професійного училища № 4 імені Михайла Паращука, голова Тернопільської обласної асоціації працівників професійно-технічної освіти
ГРУШКО Галина Євгенівна	– директор державного професійно-технічного навчального закладу „Тернопільське вище професійне училище сфери послуг та туризму”
ГУЖДА Оксана Михайлівна	– головний бухгалтер централізованої бухгалтерії професійної освіти
ЗВАРИЧ Ганна Володимирівна	– заступник начальника управління – начальник відділу реформування освітньої діяльності управління освіти і науки обласної державної адміністрації
ІВАНІЛОВ Олег Валерійович	– директор державного навчального закладу „Чортківське вище професійне училище”
КАЛУШКА Володимир Павлович	– директор відокремленого структурного підрозділу „Тернопільський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя”, голова ради директорів закладів фахової передвищої освіти Тернопільської області
КАРАВАНСЬКИЙ Олег Іванович	– голова організації роботодавців Тернопільської області (за згодою)
КІЧАК Василь Васильович	– заступник директора департаменту – начальник управління розвитку агропромислового виробництва та економічного забезпечення департаменту агропромислового розвитку обласної державної адміністрації
КОМАРОВСЬКА Любов Іванівна	– головний спеціаліст відділу професійної та вищої освіти управління освіти і науки обласної державної адміністрації
КУДЛАК Віталій Ярославович	– голова Кременецької районної державної адміністрації
МАТВІЙЧУК Ярослав Миколайович	– голова Тернопільської районної державної адміністрації

МИКОЛАЄНКО Лариса Володимирівна	– заступник директора департаменту – начальник управління фінансів невиробничої сфери департаменту фінансів обласної державної адміністрації
МИСИК Володимир Святославович	– голова постійної комісії обласної ради з питань освіти, науки, молодіжної політики, фізичної культури та спорту (за згодою)
МОКЕЙ Людмила Іванівна	– голова обласної організації профспілки працівників освіти і науки України (за згодою)
НОСОНЕНКО Наталія Олександрівна	– головний спеціаліст відділу професійної та вищої освіти управління освіти і науки обласної державної адміністрації
ОЛЕЩУК Василь Ярославович	– директор обласного центру зайнятості (за згодою)
ПАРІЙ Ігор Степанович	– заступник голови громадської організації „Ліга підприємців „Українська справа” (за згодою)
ПОХИЛЯК Ольга Петрівна	– начальник управління освіти і науки Тернопільської міської ради (за згодою)
СОПЕЛЬ Ігор Михайлович	– заступник голови обласної ради (за згодою)
ШАФРАНСЬКИЙ Віталій Богданович	– заступник голови комісії обласної ради з питань освіти, науки, молодіжної політики, фізичної культури та спорту (за згодою)
ШИПІТКО Володимир Васильович	– голова Чортківської районної державної адміністрації

Підготовка Стратегічного плану розпочалася з проведення стратегічного аналізу системи П(ПТ)О регіону, який містить характеристику основних тенденцій регіональної економіки та ринку праці, стану ЗП(ПТ)О, зовнішніх тенденцій, які матимуть вплив на систему П(ПТ)О області.

14 липня 2021 року відбулося перше засідання членів Робочої групи, під час якого було проведено ознайомлення з рекомендаціями щодо розроблення проекту стратегічного плану розвитку системи ЗП(ПТ)О Тернопільської області на 2022-2027 роки та стратегічний аналіз системи ЗП(ПТ)О Тернопільської області.

Упродовж серпня, вересня здійснювалася підготовка матеріалів щодо тенденцій економічного розвитку регіону, демографічної ситуації та регіонального ринку праці, стану системи П(ПТ)О Тернопільської області.

18 жовтня 2021 року відбулось друге засідання членів робочої групи, під час якого було проведено презентацію та обговорено економічний розвиток регіону, стан регіонального ринку праці та сформульовано стратегічне бачення системи ЗП(ПТ)О Тернопільської області.

На основі викладеного і опрацьованого матеріалу робочою групою прийнято рішення про напрацювання протягом жовтня-листопада 2021 року спільно з експертами Міністерства освіти і науки України плану заходів щодо реалізації наступного етапу формування проєкту стратегічного плану.

4 листопада 2021 року відбулось третє засідання членів робочої групи, під час якого було проведено перегляд і обговорення результатів стратегічного аналізу системи П(ПТ)О Тернопільської області, SWOT-аналіз та оголошено про збір пропозицій щодо плану заходів з подальшої реалізації стратегічного плану.

У засіданні взяли участь члени робочої групи, експерти зі стратегічного планування консультанти Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні Василь Кашевський та Ігор Воляник, представники ЗП(ПТ)О, методисти НМЦ ПТО у Тернопільській області.

7 грудня 2021 року відбулося четверте засідання членів робочої групи, під час якого було проведено презентацію та обговорено стратегічне бачення системи П(ПТ)О Тернопільської області, результати SWOT-аналізу і SWOT-матриці, обговорено проєкт стратегічних, операційних цілей та завдань стратегічного плану та особливості підготовки плану заходів з реалізації стратегічного плану.

У засіданні взяли участь члени робочої групи, експерти зі стратегічного планування консультанти Програми ЄС для підтримки реформ професійно-технічної освіти в Україні Василь Кашевський та Ігор Воляник, представники ЗП(ПТ)О, методисти НМЦ ПТО у Тернопільській області.

III. СТАН СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Мережа закладів професійної освіти Тернопільської області включає 80 закладів різних форм власності та підпорядкування, із них 20 державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Окрім того, освітні послуги із здобуття робітничих професій надають 7 міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, 5 закладів загальної середньої освіти, 6 відомчих навчально-виробничих комбінатів, 11 фахових коледжів, 20 закладів недержавної форми власності.

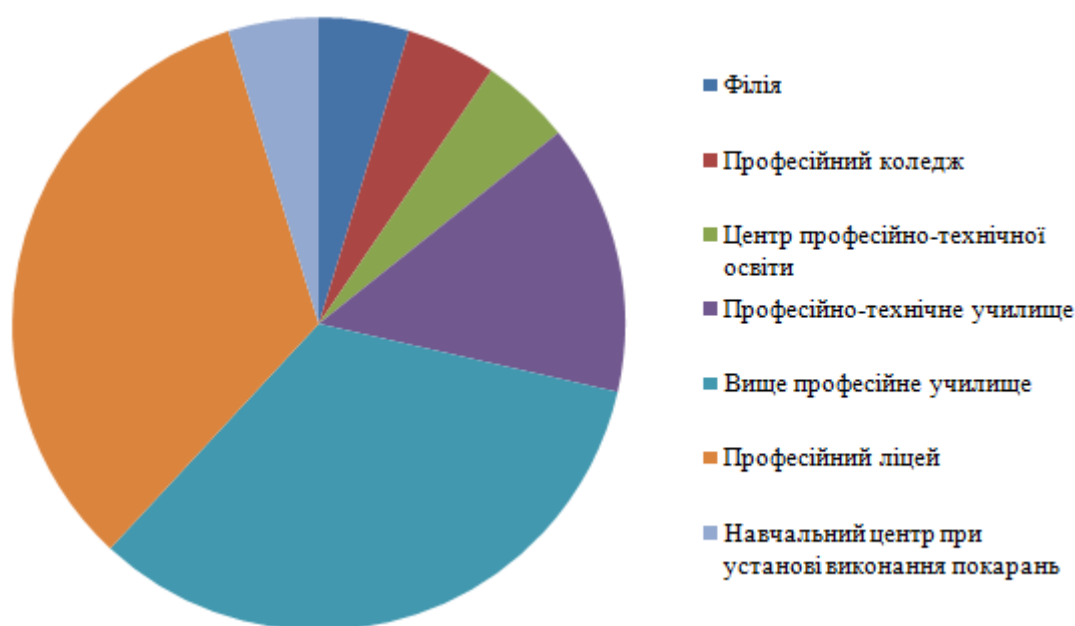


Рис.1 Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти області

В області функціонує 20 ЗП(ПТ)О державної форми власності, в тому числі 1 (5 %) філія, 1 (5 %) професійний коледж, 1 (5 %) центр професійно-технічної освіти, 3 (15 %) ПТУ, 7 (35 %) ВПУ, 7 (35 %) ліцеїв та 1 навчальний центр при установі виконання покарань. При закладах вищої освіти функціонують 3 відокремлених структурних підрозділи, які надають освітні послуги, пов'язані із здобуттям професійної освіти.

Усі ЗП(ПТ)О державної форми власності мають ліцензії на право надавати повну загальну середню освіту, 6 із них розташовані на території міста Тернопіль, 15 – в області.

У ЗП(ПТ)О всього навчалася 7377 учнів, із них на базі повної загальної середньої освіти – 1311, здобували середню освіту – 6066. Професійна підготовка кваліфікованих робітників здійснювалася за 62 професіями.

За соціальним станом у закладах професійної освіти навчалася 111 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 83 особи з особливими

освітніми потребами, 438 - із малозабезпечених сімей, 741 - із багатодітних сімей.

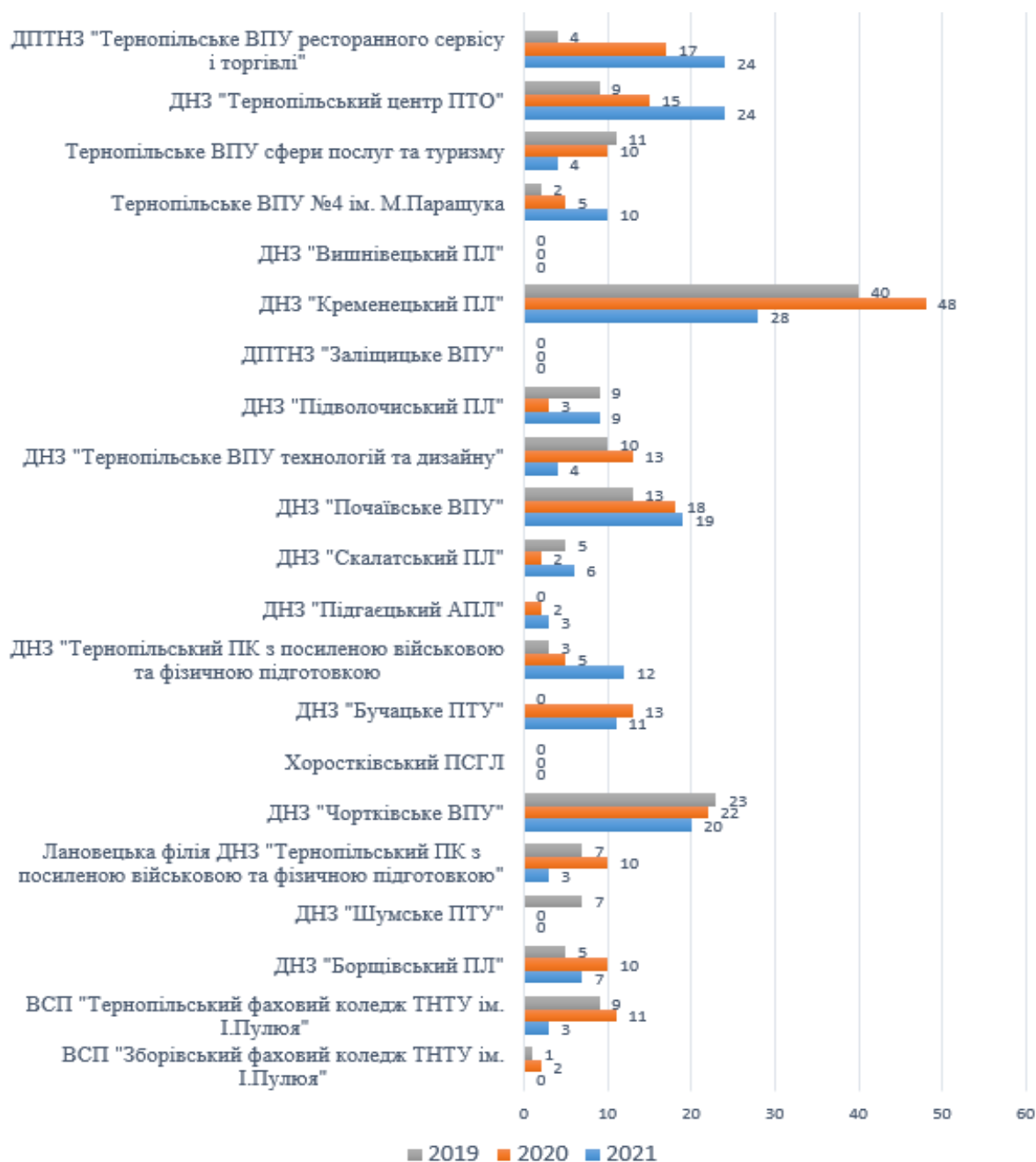


Рис. 2 Кількість учнів, які отримали дипломи з відзнакою

Диплом кваліфікованого робітника у 2021 році отримали 2068 учнів із 2435, які навчалися у 2020/2021 навчальному році. 190 учнів отримали дипломи з відзнакою, 24 учні – дипломи молодшого спеціаліста. Робітничу кваліфікацію з двох і більше професій отримали 2068 випускників. 65 учнів отримали свідоцтва, 112 – довідки, відраховано 105 учнів.

Тенденцією, що прослідковується протягом останніх років, є щорічне зменшення контингенту учнів закладів професійної освіти. За 10 років контингент учнів у цих закладах зменшився з 12048 до 7377 учнів.

Мережа закладів вищої та фахової передвищої освіти області налічує 28 закладів, із них: 4 університети, 2 інститути (1 – структурний підрозділ закладу вищої освіти), 1 академія, 21 коледж (з них 7 – структурні підрозділи закладів вищої освіти). Із перелічених – 18 закладів державної форми власності, 2 – приватної, 7 – комунальної, 1 – корпоративний заклад.

Підготовка фахівців за освітньо-професійним ступенем „фаховий молодший бакалавр” в області здійснюється в 21 закладі фахової передвищої освіти (11 – державної, 2 – приватної, 7 – комунальної форм власності, 1 – корпоративному закладі).

Для потреб регіону та держави ЗП(ПТ)О області здійснюють підготовку робітничих кадрів за 62 професіями. Загальних для всіх галузей економіки – 7 професій; електротехнічного виробництва – 8; швейного виробництва – 3; деревообробного виробництва – 2; хімічного виробництва – 1; сільського господарства – 3; автомобільного транспорту – 8; будівельних, монтажних і ремонтно-будівельних робіт – 13; хлібопекарського та макаронного виробництва – 2; торгівлі та громадського харчування – 6; сфери послуг – 9.

У 2020 році зарахований на навчання 2831 учень. Регіональне та державне замовлення виконано на 97,1 %.

У 2021 році на перший курс навчання прийнято 2889 учнів, регіональне замовлення виконано на 96,3 %.

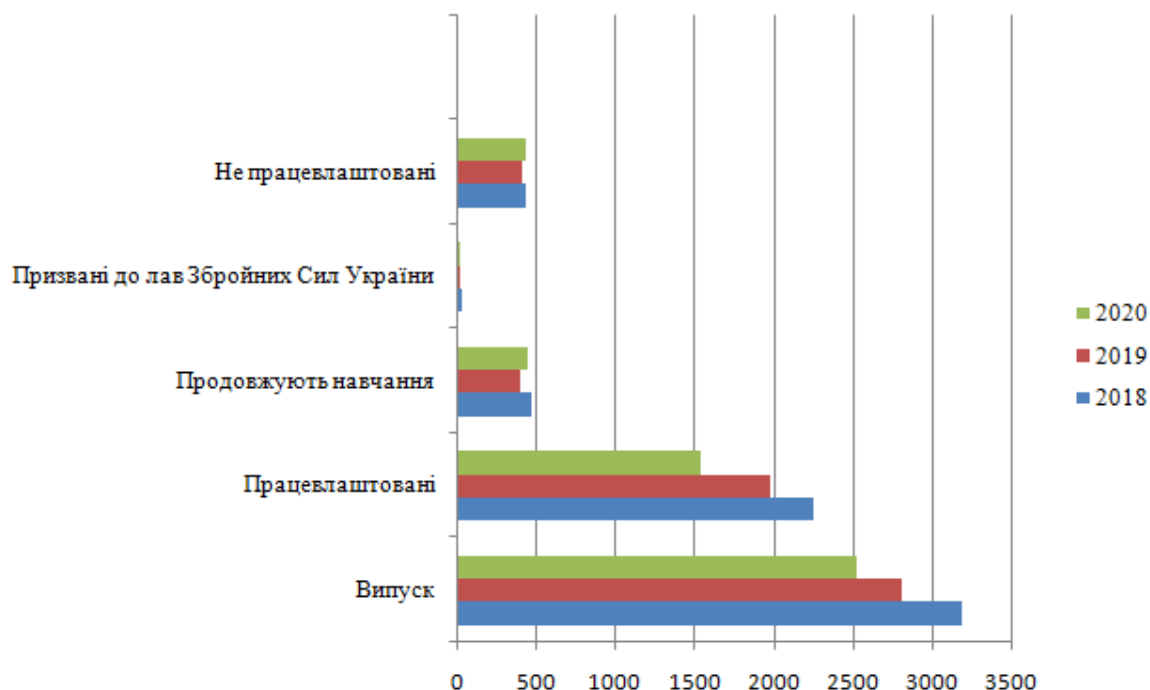


Рис.3 Працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Працевлаштовані на робочі місця 61 % випускників ЗП(ПТ)О, 18 % – продовжують навчання у закладах вищої освіти.

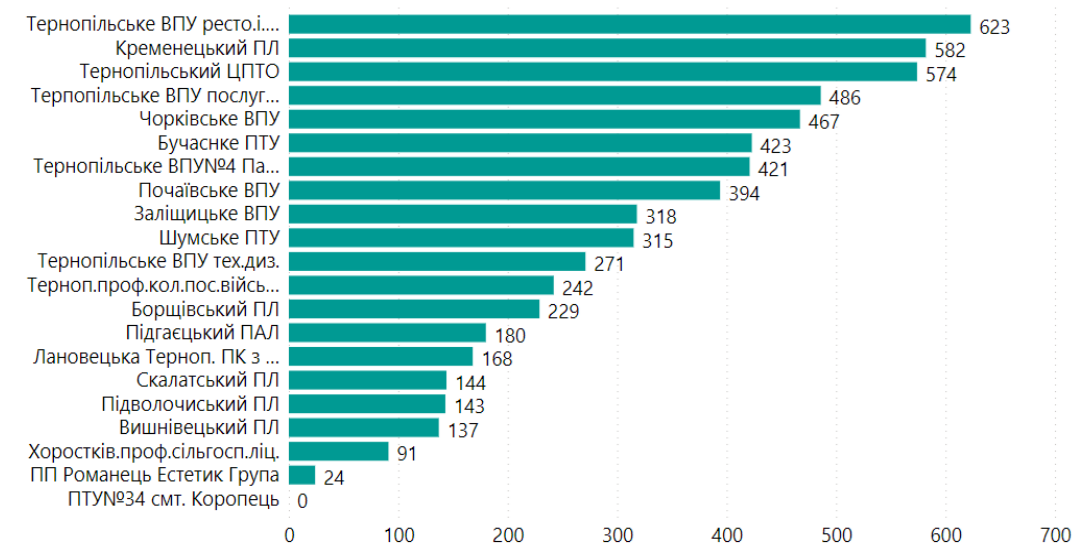


Рис.4 Аналіз контингенту учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області

Аналіз наявного контингенту учнів у ЗП(ПТ)О показав, що в 7 ЗП(ПТ)О області та 2 коледжах фахової передвищої освіти навчається більше 400 осіб, в 11 – від 137 до 400, в 1– менше 100 осіб. Серед учнів чоловіків 64,45 %, жінок 35,55 %.

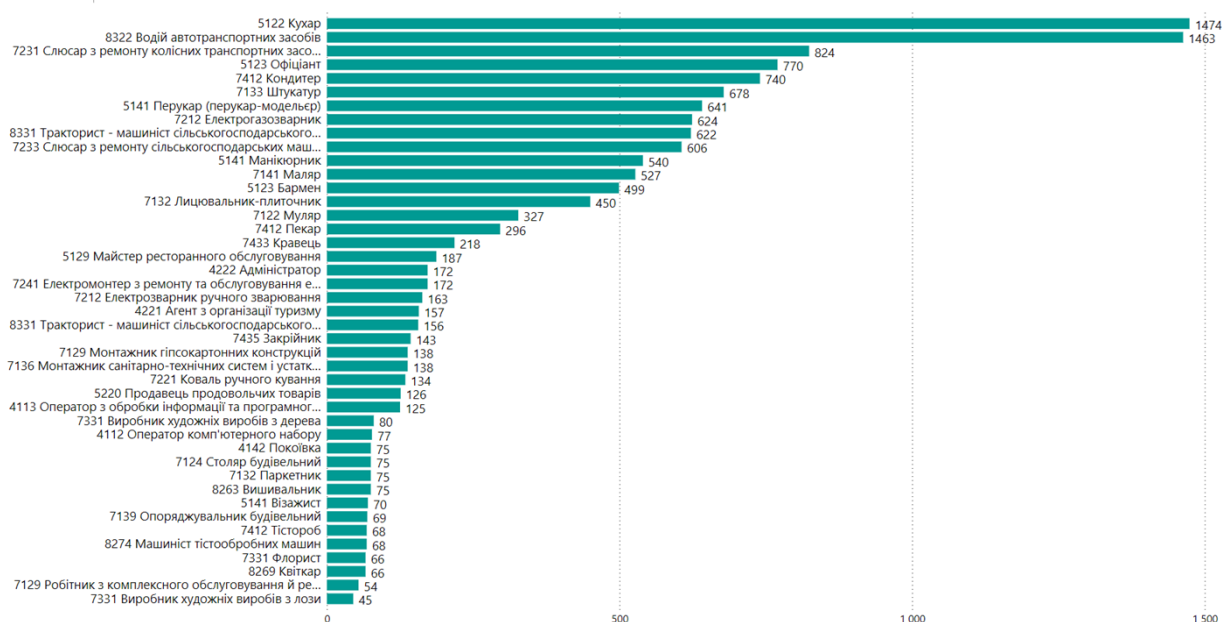


Рис. 5 Загальний контингент закладів професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області за окремими професіями

Аналіз контингенту учнів за окремими професіями показав, що найбільше учнів навчається за професіями: „кухар” (1474 учні); „водій автотранспортних засобів” (1463 учні); „слюсар з ремонту колісних транспортних засобів” (824 учні).

Належну якість надання освітніх послуг та підготовки робітничих кадрів мережею ЗП(ПТ)О Тернопільської області засвідчує участь учнів у регіональних та Всеукраїнських конкурсах фахової майстерності, передусім за професіями: „електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування”, „кухар”, „електрогазоварник”, „штукатур”, „кравець”, „офіціант”, „перукар”.

Окремі учні ЗП(ПТ)О стали призерами Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності з професій: „офіціант”, „кравець”, „електрогазоварник”, відзначені Міністерством освіти і науки України і отримують стипендію Президента України.

Освітній процес у ЗП(ПТ)О здійснюється у 702 кабінетах, у тому числі:

181 кабінеті з предметів професійної підготовки;

56 кабінетах загально-технічної підготовки;

214 кабінетах загальноосвітньої підготовки;

112 лабораторіях;

139 навчально-виробничих майстернях.

Крім того, в освітньому процесі заклади використовують 12 полігонів, 15 автотрактородромів, 24 бібліотеки, 24 спортивних зали та 26 спортивних майданчиків.

Кожного року проводяться обласні огляди-конкурси кабінетів, лабораторій, майстерень, що дає змогу оцінити належний рівень забезпечення і облаштування кабінетів, а також покращити матеріально-технічне забезпечення навчальних приміщень.

У 2020/2021 навчальному році проведено огляди-конкурси кабінетів „Устаткування підприємств харчування”, „Технології приготування борошняних, кондитерських виробів”, лабораторій тракторів, обласні конкурси на кращі навчальні проєкти з предметів технологія, математика, фізика і хімія.

Заклади професійної освіти щорічно беруть участь у міжнародних виставках „Сучасні заклади освіти” та інших.

З 2016 року учні ЗП(ПТ)О приймали участь в обласних та Всеукраїнських конкурсах професійної майстерності „WorldSkills Ukraine” за різними компетенціями, а саме: технології моди, перукарське мистецтво, зварювальні роботи, слюсарні роботи, кондитерське мистецтво, за професіями „офіціант”, „бармен”.

Для забезпечення якісної професійної підготовки та популяризації робітничих професій серед роботодавців в Україні започатковано впровадження дуальної форми освіти. Така форма співпраці з підприємствами впроваджується на базі 4 закладів: ДПТНЗ „Тернопільське вище професійне училище сфери послуг та туризму”, ВСП „Тернопільський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя”, ДНЗ „Підволочиський професійний ліцей”, ДНЗ „Тернопільський професійний коледж з посиленою військовою та фізичної підготовкою”. Підготовка за дуальною формою проводиться з професій: „кравець”, „слюсар з ремонту

колісних транспортних засобів”, „кондитер”. Існує можливість покращити обсяги підготовки за дуальною формою в наступні роки.

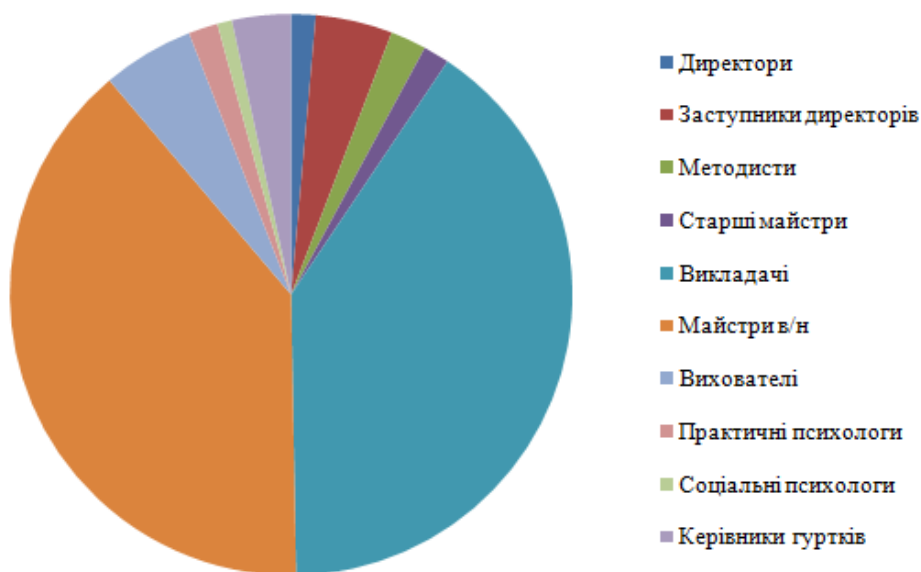


Рис. 6 Кількісний склад педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області

У закладах П(ПТ)О Тернопільської області працює 1066 педагогічних працівників (викладачі, майстри, вихователі гуртожитків, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги тощо) та 25 бібліотекарів, серед них:

директори – 15 осіб, виконувачі обов’язків директора – 4 особи;

заступники директорів – 47, методисти – 22, старші майстри – 16 осіб;

викладачі – 428 осіб, (286 педагогів (67 %) є викладачами загальноосвітніх предметів, 142 педагоги (33 %) забезпечують професійно - теоретичну підготовку);

майстри виробничого навчання – 415 осіб;

вихователі – 56 осіб;

практичні психологи – 18 осіб;

соціальні педагоги – 9 осіб;

керівники гуртків – 36 осіб.

Мають кваліфікаційну категорію спеціаліст вищої категорії – 259 осіб, найвищий тарифний розряд – 248 майстрів виробничого навчання, педагогічні звання: викладач-методист – 47 осіб, старший викладач – 129 осіб, майстер виробничого навчання другої категорії – 66 осіб, майстер виробничого навчання першої категорії – 248 осіб.

У 2020/2021 навчальному році пройшли підвищення кваліфікації 60 викладачів професійно-теоретичної підготовки, 90 майстрів виробничого навчання, 286 викладачів загальноосвітньої підготовки, 31 керівник, 24 інших педпрацівники. 35 майстрів виробничого навчання пройшли стажування на виробництві, 67 – на базі новостворених навчально-практичних центрів.

Динаміка зміни загальної фактичної кількості працівників ЗП(ПТ)О неоднорідна, частково змінюється залежно від кількості учнів.

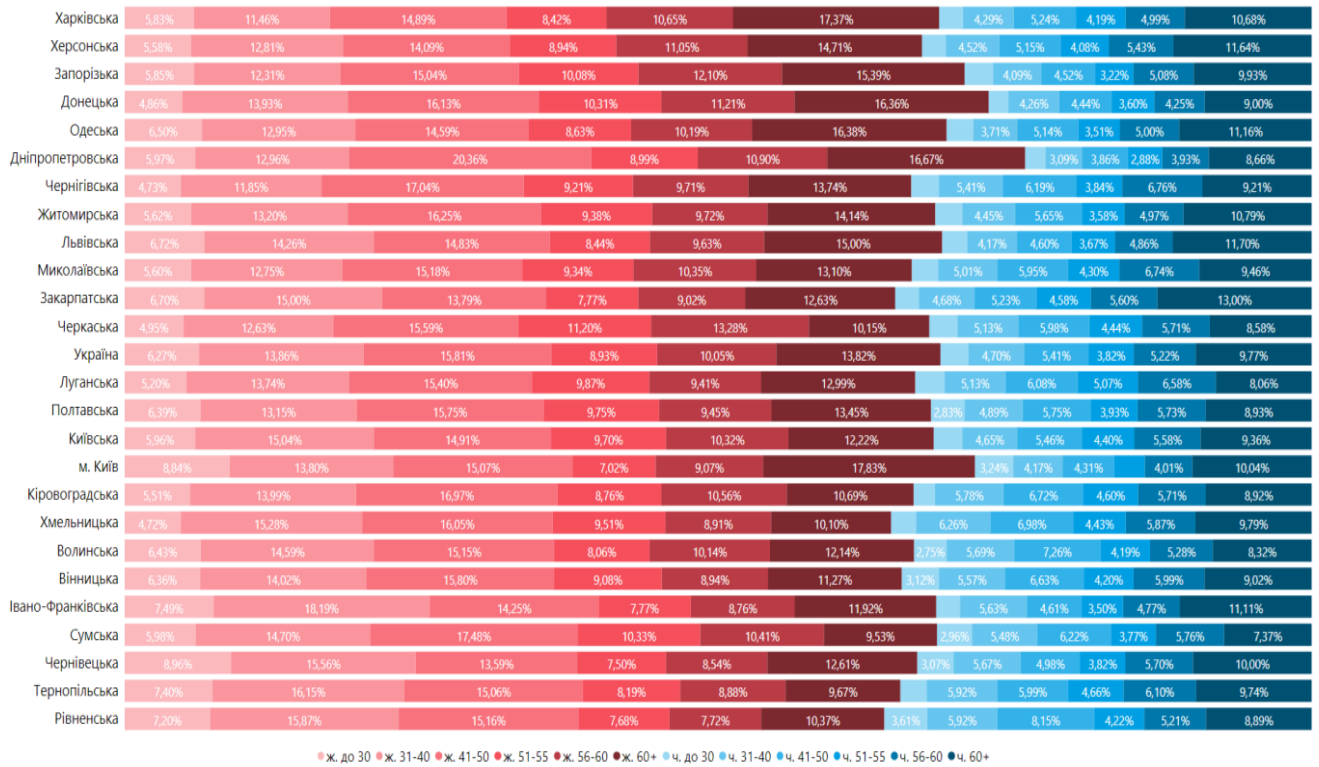


Рис. 7 Вікова та гендерна структура педагогічних працівників по Україні в розрізі областей і м. Києві

Із наведених даних можна побачити, що гендерна структура педагогічних працівників становить:

віком до 30 років (жінки) – 6,49 %, чоловіки – 0 %;

від 31 до 40 років (жінки) – 19,47 %, чоловіки – 7,48 %;

від 41 до 50 років (жінки) – 16,34 %, чоловіки – 6,60 %;

від 51 до 60 років (жінки) – 7,70 %, чоловіки – 4,62 %;

від 61 року (жінки) – 8,73 %, чоловіки – 9,11 %.

Гендерне співвідношення педагогічних працівників складає 65,35 % жінок та 34,65 % чоловіків, незалежно від категорії викладачі чи майстри виробничого навчання.

Таким чином, у закладах П(ПТ)О Тернопільської області спостерігається гендерний дисбаланс педагогічного персоналу з переважанням жінок (майже вдвічі), що відповідає усередненому загальноукраїнському показнику. Загальна вікова структура працівників (педагогів та інших працівників) теж не є збалансованою. Викликом для мережі закладів П(ПТ)О є відтік висококваліфікованих майстрів виробничого навчання в реальні сектори економіки. Ці кадрові втрати спричинені:

низьким рівнем заробітної плати;

складністю професійного і кар'єрного зростання;
браком можливостей самореалізації.

За співвідношенням здобувачів освіти на одного педагогічного працівника у Тернопільській області припадає 6,9 здобувачів освіти (при у середньому по Україні – 7,64).

Мережа ЗП(ПТ)О області проходить процес оптимізації відповідно до перспективних напрямків розвитку економіки з урахуванням демографічної ситуації та забезпечення потреб регіонального ринку праці.

На даний час здійснюються роботи щодо оформлення документів про право власності на нерухоме майно ЗП(ПТ)О для здійснення у встановленому порядку передачі майнових комплексів із державної у комунальну власність. На сьогодні готовність документів складає 89 % й надалі проводиться робота з оформлення правовстановлюючих документів на будівлі та землю. Проблемним залишається виготовлення документів щодо окремих приміщень, які є у спільній власності, також вирішуються спірні питання, які не дозволяють в силу різних причин дооформити право власності.

№ з/п	Назва закладу	Галузева спрямованість	Назва центру
1.	ДНЗ „Тернопільський центр професійно-технічної освіти”	будівництво	Навчально-практичний будівельний центр, створений за сприяння компанії „Хенкель Баутехнік (Україна) ”
2.	Тернопільське ВПУ № 4 ім. М.Паращука	будівництво	Навчально-практичний центр „Sniezka” для підготовки кваліфікованих робітників з професій маляр, столяр
		транспорт	Навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професій слюсар-ремонтник, слюсар механоскладальних робіт, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування
3.	ДНЗ „Кременецький професійний ліцей”	легка промисловість	Навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професій швачка, кравець, закрійник, вишивальник
		електротехнічне виробництво	Навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професій електрозварник ручного зварювання, зварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах, зварник
4.	ДНЗ „Тернопільське ВПУ технологій та дизайну”	будівництво	Навчально-практичний будівельний центр, створений за сприяння компанії КНАУФ

5.	ДНЗ „Бучацьке ПТУ”	електроенергетика, електротехніка та електромеханіка	Навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професій електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, електромонтажник силових мереж та електроустаткування
		електротехнічне виробництво	Навчально-практичний центр з професій зварник, газозварник, газорізальник
6.	ДНЗ „Чортківське ВПУ”	будівництво	Навчально-практичний центр з підготовки монтажників санітарно-технічних систем і устаткування
7.	ДНЗ „Шумське ПТУ”	сільське господарство	Навчально-практичний центр для підготовки кваліфікованих робітників з професії тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва
8.	ДНЗ „Борщівський професійний ліцей”	будівництво	Навчально-практичний будівельний центр, створений за сприяння компанії КНАУФ

Рис. 8 Навчально-практичні центри професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області

Модернізація матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О здійснюється, здебільшого, закладами освіти за рахунок коштів спецфонду. В останні роки заклади активно долучились до загальнонаціональних державних програм створення навчально-практичних центрів. У Тернопільській області створено 11 навчально-практичних центрів, із них 4 – за кошти соціальних партнерів, 7 – за кошти державного та обласного бюджетів.

Активно ведеться пошук грантових джерел фінансування, зокрема у 2021 році ДНЗ „Чортківське вище професійне училище” відібрано Міністерством освіти і науки України спільно з Європейським інвестиційним банком для участі у проєкті щодо створення Центру професійної досконалості. Керівники та адміністративний персонал є вмотивовані до пошуку інвестицій для покращення інфраструктури та створення сучасного освітнього простору.

Відповідно до розпорядження голови Тернопільської обласної державної адміністрації від 14 квітня 2016 року № 213-од „Про утворення регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти” (із змінами) для регулювання дій в напрямку пошуку ефективних рішень щодо модернізації регіональної системи ПТО в Тернопільській області створена і працює Регіональна рада ПТО, яка включає представників великого бізнесу (16 % роботодавців), представників органів локальних влад та місцевого самоврядування, державної служби зайнятості та закладів П(ПТ)О.

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

SWOT-аналіз системи професійної освіти Тернопільської області
(за результатами засідання робочої групи 4 листопада 2021 року)

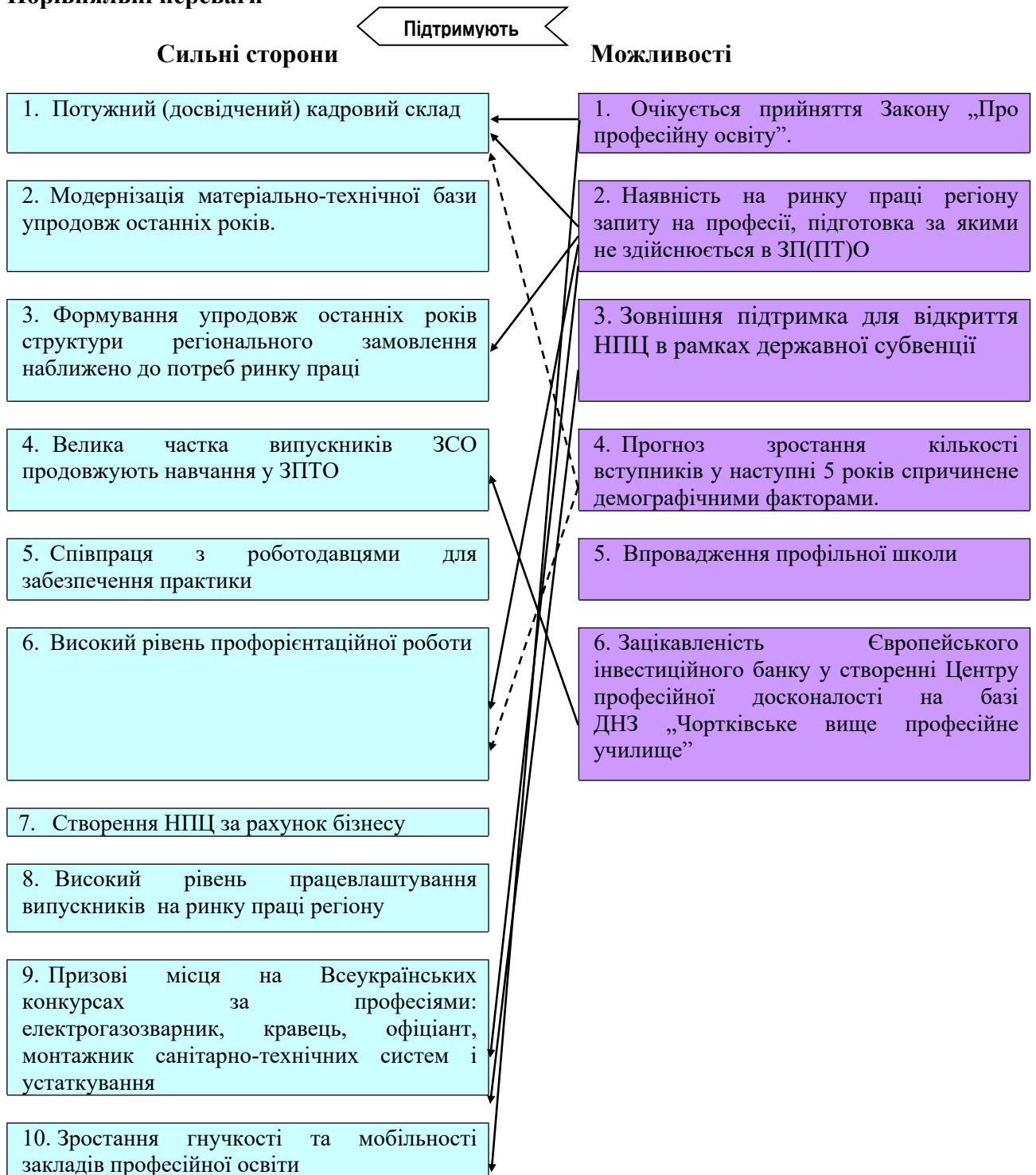
<i>Сильні сторони</i>	<i>Слабкі сторони</i>
1. Досвідчений педагогічний персонал ЗП(ПТ)О. 2. Модернізація матеріально-технічної бази упродовж останніх років. 3. Формування упродовж останніх років структури регіонального замовлення наближено до потреб ринку праці. 4. Велика частка випускників ЗСО продовжують навчання у ЗП(ПТ)О. 5. Налагоджена співпраця з роботодавцями для забезпечення бази практики. 6. Високий рівень профорієнтаційної роботи. 7. Наявний досвід створення НППЦ за рахунок бізнесу. 8. Високий рівень працевлаштування випускників на ринку праці регіону. 9. Призові місця на Всеукраїнських конкурсах за професіями: „електрогазозварник”, „кравець”, „офіціант”, „монтажник санітарно-технічних систем і устаткування”. 10. Зростання гнучкості та мобільності закладів професійної освіти.	1. Багато малокомплектних закладів, висока середня вартість підготовки одного учня. 2. Старіння педперсоналу, брак майстрів виробничого навчання. 3. Відсутність ліцензій на перепідготовку робітничих професій. 4. Низькі показники надходжень до спецфонду ЗП(ПТ)О. 5. Непристосованість освітнього простору для осіб з особливими потребами. 6. Недостатнє формування м'яких навичок та навчання підприємництва у структурі освітніх програм. 7. Застаріла матеріально-технічна база за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту.

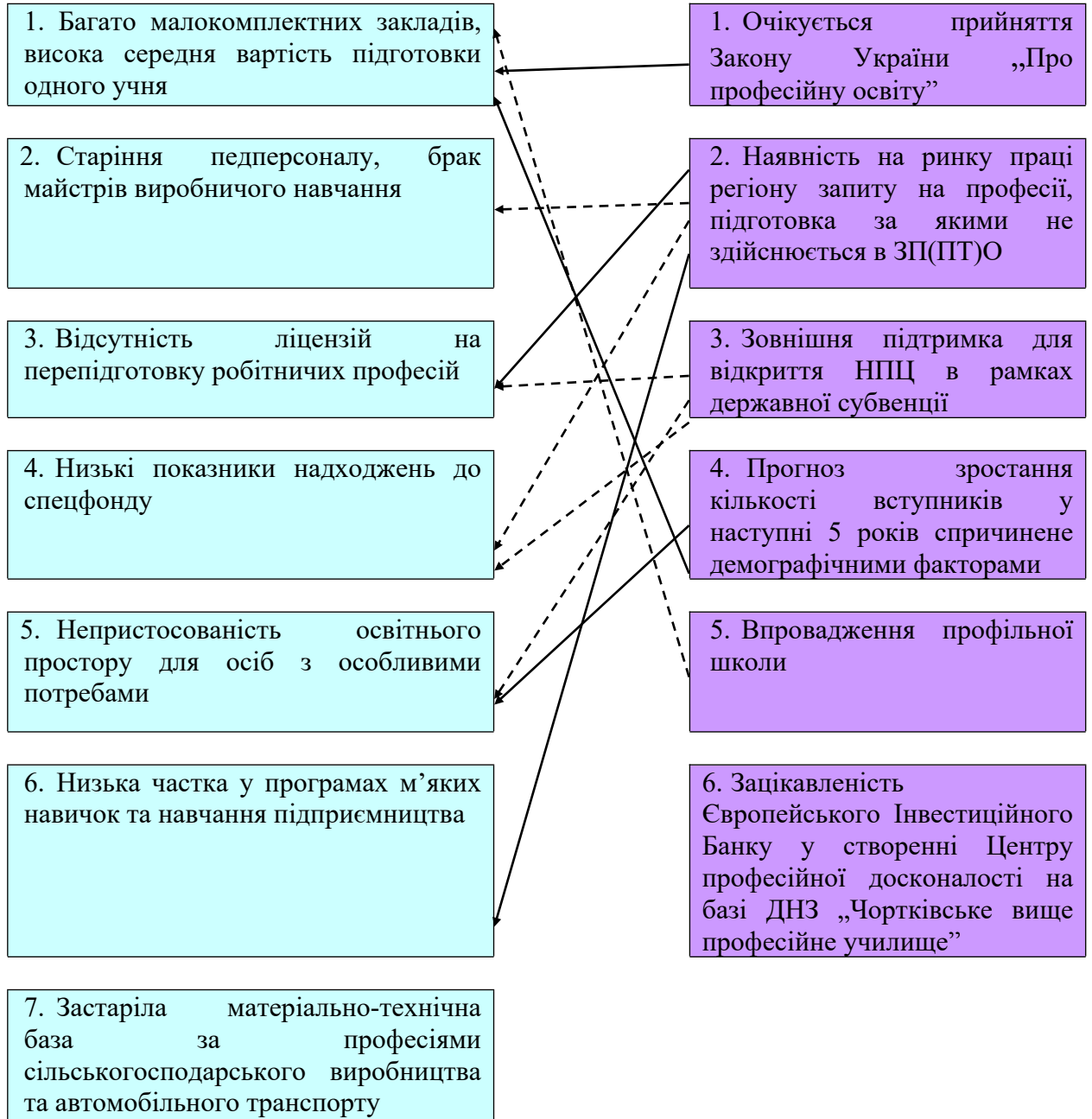
Зовнішні позитивні фактори	Зовнішні негативні фактори
1. Очікується прийняття Закону „Про професійну освіту”. 2. Наявність на ринку праці регіону запиту на професії, підготовка за якими не здійснюється в ЗП(ПТ)О. 3. Зовнішня підтримка для відкриття НПЦ в рамках державної субвенції. 4. Прогноз зростання кількості вступників у наступні 5 років спричинене демографічними факторами. 5. Впровадження профільної школи. 6. Зацікавленість Європейського інвестиційного банку у створенні Центру професійної досконалості на базі ДНЗ „Чортківське ВПУ”.	1. Брак бюджетних стимулів для оптимізації мережі ЗП(ПТ)О. 2. Невисокий імідж ЗП(ПТ)О в середовищі учнів ЗСО. 3. Ускладнення впровадження дуальної освіти через брак великих і середніх підприємств у структурі економіки регіону. 4. Низький рівень розуміння важливості П(ПТ)О у середовищі політиків. 5. Низький рівень оплати праці майстрів виробничого навчання. 6. Відтік випускників та педпрацівників за кордон. 7. Обмеження нормативними рамками можливостей ЗП(ПТ)О збільшувати обсяги надходжень до спецфонду.

SWOT-матриця

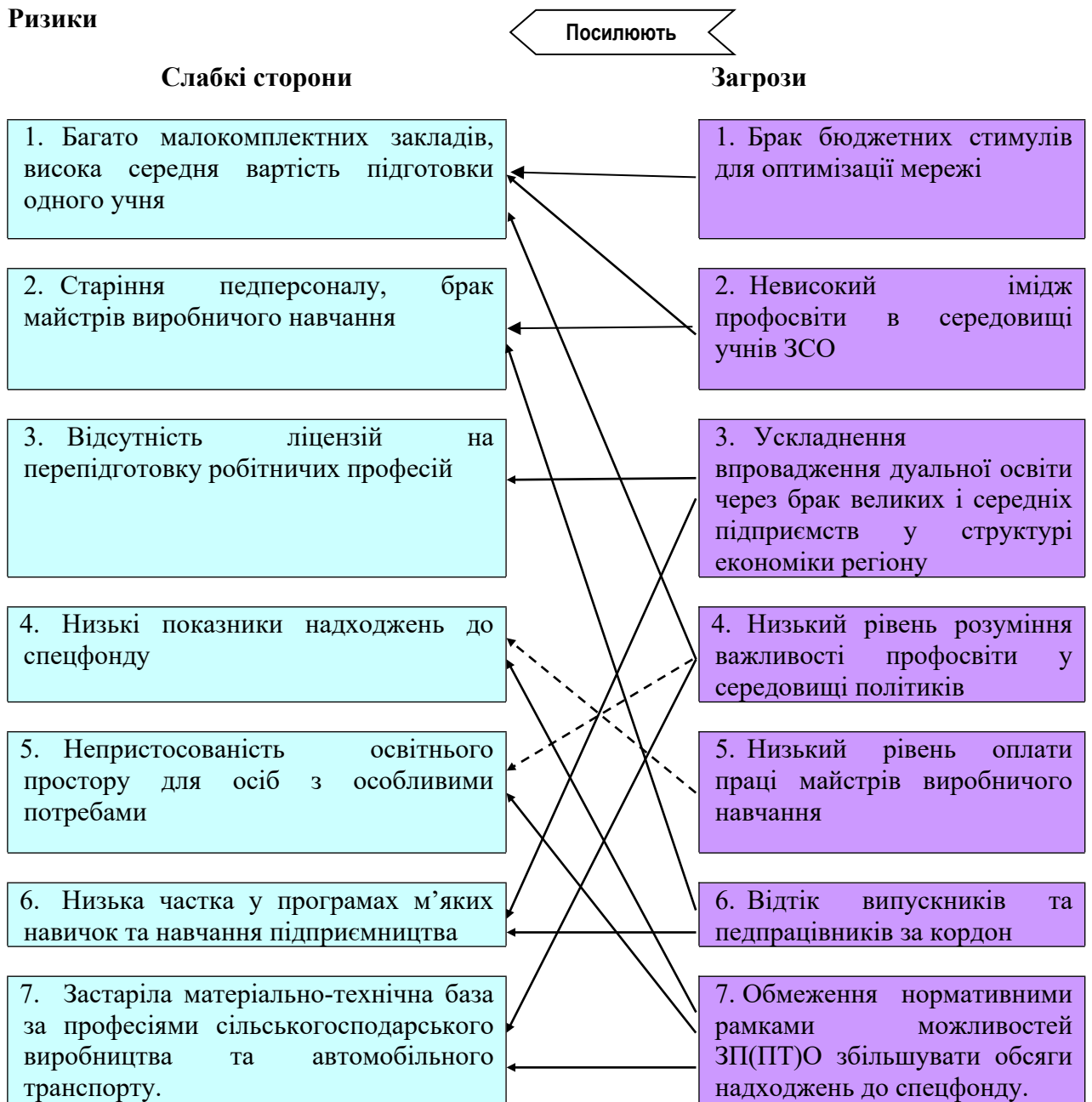
SWOT-матриця дозволяє виявити взаємозв'язки між „внутрішніми” (сильні та слабкі сторони) та „зовнішніми” (позитивні та негативні) факторами, які мають стратегічне значення для системи ЗП(ПТ)О області. Суцільна лінія демонструє сильний взаємозв'язок, пунктирна – слабкий. Саме ці взаємозв'язки дозволяють сформулювати порівняльні переваги, виклики і ризики, які є основою для стратегічного вибору – формулювання стратегічних та операційних цілей розвитку на довгострокову перспективу.

Порівняльні переваги



Виклики**Зменшують****Слабкі сторони****Можливості**

Ризики



Порівняльні переваги, виклики і ризики системи професійної освіти Тернопільської області

Порівняльні переваги

(визначені в результаті аналізу сильних сторін і можливостей)

Система ЗП(ПТ)О Тернопільської області упродовж останніх років характеризується формуванням регіонального замовлення наближеного до потреб ринку праці. Наявний запит на ринку праці області на професії, підготовка за якими не здійснюється в закладах П(ПТ)О, може реалізуватися завдяки створенню НППЦ за рахунок бізнесу, зростання гнучкості та мобільності ЗП(ПТ)О, що дасть змогу ще ефективніше підвищити рівень працевлаштування випускників на ринку праці регіону та посилить співпрацю з роботодавцями для проходження виробничої практики.

Упродовж останніх років модернізується матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О Тернопільської області завдяки зовнішній підтримці, а саме підтримці Міністерства освіти і науки України в рамках державної субвенції та фінансової підтримки в регіоні для відкриття НППЦ. Завдяки оновленій матеріально-технічній базі в ЗП(ПТ)О є можливість підготувати конкурентоспроможні кваліфіковані кадри, учасників Всеукраїнських конкурсів за професіями: електрогазозварник, кравець, офіціант, монтажник санітарно-технічних систем і устаткування.

Завдяки досвідченому педагогічному персоналу ЗП(ПТ)О, а також великій частці випускників ЗЗСО, які мають бажання навчатися у ЗП(ПТ)О, Європейський Інвестиційний Банк виявив зацікавленість у створенні Центру професійної досконалості на базі ДНЗ „Чортківське вище професійне училище”.

У Тернопільській області наявний широкий інструментарій профорієнтаційної роботи. Зміни в структурі регіональної економіки (виникнення нових робітничих професій) збільшуватимуть потребу ведення професійної орієнтації як серед молоді, так і дорослого населення, підсилюватимуть потребу в навчанні, перенавчанні робітничих кадрів за новими професіями.

Зважаючи на результати аудиту регіональних мереж ЗП(ПТ)О, проведеного Волинським ресурсним центром в 2020 році, очікується приріст вступу здобувачів освіти в найближчі 5 років до ЗП(ПТ)О Тернопільської області, спричинене демографічними факторами.

Виклики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і можливостей)

Прийняття Закону України „Про професійну освіту” полегшить ЗП(ПТ)О здійснення управління майном, у т.ч. отримання різних форм доходів від надлишкового майна, яке не використовується в освітньому процесі.

Також на ринку праці регіону наявний запит на професії, підготовка за якими в ЗП(ПТ)О не здійснюється. Це дасть змогу закладам освіти отримати ліцензії на всі види професійної підготовки (ППП, ПТН, ПП). Впровадження

різних видів підготовки покращить показники надходжень до спецфонду. Введення нових професій потребує нових спеціалістів у сфері П(ПТ)О.

В рамках державної субвенції модернізується матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О та створюються НПЦ за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту, що є найбільш затребуваними в регіоні. Це дає можливість ЗП(ПТ)О розвиватись і поповнювати надходження до спецфонду.

Ризики

(визначені в результаті аналізу слабких сторін і загроз)

Малокомплектним ЗП(ПТ)О буде важко покращити показники наповнюваності через низьку престижність, невисокий імідж професійної освіти в середовищі учнів ЗЗСО, низький рівень розуміння важливості професійної освіти у середовищі політиків. Додатковими чинниками, які утруднюватимуть становище малокомплектних закладів є брак бюджетних стимулів для оптимізації мережі та підтримки таких закладів. Кожен окремо і в сукупності – ці фактори ще більше загострять конкуренцію між закладами освіти за абітурієнта-здобувача освіти.

Старіння педагогічного персоналу, брак майстрів виробничого навчання зумовлений низьким рівнем оплати праці майстрів виробничого навчання, а також незацікавленістю молодих педагогічних працівників та кваліфікованих кадрів залишатися у ЗП(ПТ)О, тому збільшується відтік випускників та педпрацівників за кордон.

ЗП(ПТ)О відчуватимуть складнощі в оновленні застарілої матеріально-технічної бази за окремими професіями, впровадженні дуальної форми освіти через брак великих і середніх підприємств в структурі економіки регіону та відсутність в останніх зацікавленості щодо співпраці із закладами освіти.

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

(за результатами засідання робочої групи 4 листопада 2021 року)

Передбачувана характеристика професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області у 2027 році характеризуватиметься такими показниками:

мережа закладів буде зорієнтована на потреби роботодавців й забезпечуватиме високу якість освіти, багаторівневу підготовку, активно використовуватиметься у різні форми навчання впродовж життя;

регіональне замовлення ґрунтуватиметься на системному вивченні потреб роботодавців, буде адаптоване до змін на ринку праці регіону;

професійна підготовка надаватиме випускникам достатньо компетенцій не тільки для працевлаштування, але і для започаткування власної справи;

професійна (професійно-технічна) освіта матиме позитивний імідж у середовищі абітурієнтів, стимулюватиме випускників до вступу, а учнів до навчання;

ЗП(ПТ)О матимуть сучасне навчально-виробниче обладнання, нові педагогічні методики, широко застосовуватимуть цифрові технології в усіх напрямках підготовки;

ЗП(ПТ)О будуть із сучасними класами, навчальним та виробничим обладнанням, фаховим викладацьким складом, відкритим до нового, спроможним вчитися і навчати сучасними засобами.

VI. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

Базуючись на результатах стратегічного аналізу, SWOT-аналізу та SWOT-матриці, члени робочої групи обрали стратегію, яка передбачає формування конкурентних переваг шляхом мінімізації впливу на розвиток слабких сторін за допомогою можливостей, які зараз виникають у нашій країні та в світі. При цьому регіональна система професійної освіти повинна максимально використати свої сильні сторони. Таким чином, було обрано дві головні сфери фокусування зусиль з розвитку професійної освіти регіону:

1. Модернізація інфраструктури ЗП(ПТ)О до нових освітніх потреб.
2. Підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти для потреб роботодавців.

Професійна освіта у Тернопільській області у 2027 році:

зорієнтована на потреби роботодавців й забезпечуватиме високу якість освіти, багаторівневу підготовку, активно використовуватиметься у різні форми навчання впродовж життя;

регіональне замовлення ґрунтуватиметься на системному вивченні потреб роботодавців, буде адаптоване до змін на ринку праці регіону;

професійна підготовка надаватиме випускникам достатньо компетенцій не тільки для працевлаштування, але і для започаткування власної справи;

професійна (професійно-технічна) освіта матиме позитивний імідж у середовищі абітурієнтів, стимулюватиме випускників до вступу, а учнів до навчання;

ЗП(ПТ)О матимуть сучасне навчально-виробниче обладнання, нові педагогічні методики, широко застосовуватимуть цифрові технології в усіх напрямках підготовки;

ЗП(ПТ)О будуть із сучасними класами, навчальним та виробничим обладнанням, фаховим викладацьким складом, відкритим до нового, спроможним вчитися і навчати сучасними засобами



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

Стратегічна ціль 1. Приведення мережі ЗП(ПТ)О у відповідність до освітніх потреб регіонального ринку праці

Операційні цілі	Завдання
1.1. Модернізація та оптимізація інфраструктури ЗП(ПТ)О	1.1.1. Модернізувати матеріальну базу підготовки за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту
	1.1.2. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О відповідно до потреб регіонального ринку праці
1.2. Підвищення іміджу професійно-технічної освіти в області	1.2.1. Удосконалити систему профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти області
	1.2.2. Створити сучасні промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій (у т.ч. з врахуванням потреб осіб з особливими освітніми потребами та гендерною ознакою)
	1.2.3. Навчити педагогічних працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології
1.3. Покращення методичного супроводу професійно-технічної освіти	1.3.1. Підвищити спроможність педагогічних працівників професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки вносити зміни в робочі навчальні програми відповідно до вимог роботодавців, враховуючи регіональний компонент
	1.3.2. Покращити роботу з підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та їх участі у проєктах, програмах міжнародних обмінів та стажувань
	1.3.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Операційна ціль 1.1. Модернізація та оптимізація інфраструктури ЗП(ПТ)О.

Обґрунтування вибору операційної цілі.

Нові технології, які впроваджуються на підприємствах регіону, призводять до виникнення робочих місць за новими професіями. Це спонукає систему професійної освіти до започаткування підготовки за цими професіями та створення освітнього середовища, що вимагає значних капіталовкладень. Поряд з цим, суттєвої модернізації потребує матеріальна база ЗП(ПТ)О, які здійснюють підготовку за традиційними для ринку праці регіону масовими професіями.

Окремим пріоритетним напрямом інвестування в інфраструктуру ЗП(ПТ)О є виробничі майстерні за галузевим спрямуванням, оскільки при якісному здобутті певних кваліфікацій необхідне оновлене сучасне матеріально-технічне забезпечення.

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

У рамках операційної цілі 1.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

створення навчально-практичних центрів;

часткове оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О;

здійснення капітального ремонту та реконструкції будівлі окремих закладів, у т.ч. із впровадженням енергозберігаючих технологій;

покращення забезпечення ЗП(ПТ)О цифровими засобами навчання, комп'ютерними комплексами та мультимедійним обладнанням, сучасними засобами навчання;

часткове відремонтування учнівських гуртожитків та спортивної інфраструктуру.

Показники результативності:

створення модернізованих навчальних майстерень та лабораторій в ЗП(ПТ)О,

створення 7 навчально-практичних центрів.

Тернопільська область перемогла у конкурсному відборі регіонів для реалізації проєкту створення Центрів професійної досконалості в рамках Угоди між Україною та Європейською комісією про фінансування заходу „EU4Skills: Кращі навички для сучасної України”. Передбачається створення Центру професійної досконалості на базі ДНЗ „Чортківське вище професійне училище”.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань.

Завдання 1.1.1. Модернізувати матеріальну базу підготовки за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту

Оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти не гарантує підвищення якості освітніх послуг мережі ЗП(ПТ)О. Лише наявність сучасного обладнання не є запорукою підготовки фахівця, що має попит на ринку праці. Для цього потрібно переформатувати заклади в новий освітній простір.

Досягнення завдання передбачається шляхом відкриття навчально-практичних центрів за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту.

Навчально-практичні центри (НПЦ) – це частина приміщень ЗП(ПТ)О з новим обладнанням та технікою. Там проводяться практичні заняття учнів, а дорослі підвищують кваліфікацію або перенавчаються. Створення НПЦ розпочалось у 2016 році. У 2019 році на базі ДНЗ „Шумське професійно-технічне училище” відкрили навчально-практичний центр з професії „тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва” за кошти державного та обласного бюджетів.

НПЦ є осередками сучасного обладнання та матеріалів, техніки, які допомагають учням зрозуміти практичну складову професії вже під час навчання.

Тернопільська область перемогла у конкурсному відборі регіонів для реалізації проєкту створення Центрів професійної досконалості в рамках Угоди між Україною та Європейською комісією. Передбачається створення Центру професійної досконалості на базі ДНЗ „Чортківське вище професійне училище”.

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

Діяльність такого Центру сприятиме соціально-економічному розвитку регіону, забезпечуватиме здобуття та визнання професійних кваліфікацій упродовж життя всім категоріям населення із урахуванням інклюзії та гендерної рівності. Він забезпечуватиме високоякісну підготовку за професіями, які мають попит на регіональному ринку праці, створюючи додану цінність для всіх клієнтів (місцевої влади, бізнесу, здобувачів, батьків здобувачів, партнерських провайдерів освітніх послуг, наукових та методичних установ).

Завдання 1.1.2. Упродовж 5 років оптимізувати мережу ЗП(ПТ)О відповідно до потреб регіонального ринку праці

Упродовж останніх десятиліть все інтенсивніше відбувається урбанізація та міграція населення, внаслідок чого між громадами та регіонами здійснюється перерозподіл мешканців-споживачів послуг освіти, охорони здоров’я, культури тощо. Наразі немає підстав припускати, що ця тенденція зупиниться в перспективі найближчих кількох десятиріч. Неминучим наслідком зміни системи розселення мешканців є оптимізація мережі закладів соціальної сфери. У системі ЗП(ПТ)О упродовж багатьох років триває втрата контингенту.

Найбільш інтенсивно це відбувається в закладах, розміщених на сільських територіях.

За даними аудиту ЗП(ПТ)О, проведеного на початку 2020 року, в Тернопільській області є заклади, які мають контингент менше 300 осіб. Тому питання оптимізації на момент розроблення стратегічного плану є достатньо актуальним для регіону. З високою ймовірністю це питання буде актуальним і в середньостроковій перспективі, особливо, у разі погіршення демографічних та міграційних впливів.

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

- забезпечення професійної структури регіонального замовлення;
- інвестицій в ЗП(ПТ)О, у яких зросте кількість учнів;
- змін у зайнятості педперсоналу та технічного персоналу, у тому числі пропозиції альтернативної зайнятості;
- використання вивільнених будівель;
- оцінки бюджетних наслідків оптимізації.

У 2020 році в Тернопільській області функціонували 6 ЗП(ПТ)О з контингентом до 200 осіб.

Операційна ціль 1.2. Підвищення іміджу професійної(професійно-технічної)освіти в області

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему ЗП(ПТ)О, група розробників стратегічного плану зазначила низький рівень престижності та популярності робітничих професій у суспільстві. Однією з причин такого стану є слабка популяризація ЗП(ПТ)О, зокрема і мережі загалом. У рамках операційної цілі 1.2. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

використання ЗП(ПТ)О для промоції сучасних гендерно чутливих промоційних матеріалів;

вміння використовувати персоналом ЗП(ПТ)О сучасні маркетингові технології.

Показники результативності:

розроблення промоційних матеріалів ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій;

проведення навчання для педпрацівників ЗП(ПТ)О з курсу „Навички для успішної кар’єри”;

започаткування проведення Всеукраїнського тижня професійної освіти;

проведення онлайн марафону серед ЗП(ПТ)О міста та області за галузевим спрямуванням.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань.

Завдання 1.2.1. Удосконалити систему профорієнтаційної роботи у закладах загальної середньої освіти області

За даними Державного центру зайнятості, сьогодні 31 % безробітних – це молодь у віці до 35 років. Найбільший відсоток безробітних молодих осіб в Україні, 50 %, мають вищу освіту, 33 % – закінчили ЗП(ПТ)О, а 17 % – загальноосвітню школу. Останніми роками формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік, деякі з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Сьогодні 44 % випускників ЗВО працюють не за фахом, а 29 % випускників працюють за фахом, лише частково пов'язаним з отриманою спеціальністю.

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

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

Автономія у розробленні освітніх програм, що передбачена Законом України „Про освіту”, дає можливість школам розробити власні освітні програми, які міститимуть наскрізні підходи до професійного орієнтування у навчальному процесі.

При побудові системної професійної орієнтації в регіоні варто враховувати такі обов'язкові складові:

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

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

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

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

Ці складові передбачається інтегрувати у такі заходи: щорічний профорієнтаційний проєкт „Освіта. Професія. Кар'єра”; щорічну виставку „Інноватика в освіті”; Міжнародну виставку „Сучасні заклади освіти”.

Додатково до заходів, які можуть бути проведені у кожному окремому загальноосвітньому навчальному закладі, доцільною є також централізована інформаційна підтримка, наприклад, створення регіональної мережі фахівців з розвитку кар'єри та поширення в ній вузькоспеціалізованої інформації профорієнтаційного характеру, промоційних відео про професії, найбільш дефіцитні на регіональному ринку праці, методики роботи тощо.

Завдання 1.2.2. Створити сучасні промоційні матеріали ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій (у тому числі з врахуванням потреб осіб з особливими освітніми потребами та гендерною ознакою).

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

демографічне скорочення числа абітурієнтів;

падіння купівельної спроможності населення;

посилення міграційних настроїв молоді;

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

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

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

Для досягнення мети необхідно:

провести оцінку стану маркетингу системи ЗП(ПТ)О, окремих закладів та робітничих професій, у тому числі розроблених промоційних матеріалів;

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

розробити та розповсюдити серед споживачів промоційні матеріали;

започаткувати щорічний онлайн марафон з метою профорієнтації професій ЗП(ПТ)О.

Завдання 1.2.3. Навчити педагогічних працівників ЗП(ПТ)О використовувати сучасні маркетингові технології

Сучасні маркетингові технології тісно пов'язані з інформаційними технологіями, використанням соціальних мереж та потребують широкого спектру пов'язаних з цим компетенціями. Аналіз вікової структури педагогічних працівників ЗП(ПТ)О показує значне переважання (більше 23%) осіб пенсійного та передпенсійного віку, яким притаманна низька адаптивність саме до інструментів сфери інформаційних технологій.

Для досягнення мети цього завдання необхідно:

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

оновити веб-сторінки ЗП(ПТ)О;

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

Операційна ціль 1.3. Покращення методичного супроводу П(ПТ)О

Обґрунтування вибору операційної цілі

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему П(ПТ)О, група розробників стратегічного плану зазначила серед слабких сторін недостатній обсяг надання освітніх послуг для дорослого населення (відсутність ліцензій на перепідготовку робітничих професій у ЗП(ПТ)О); брак навчальних компонентів з розвитку м'яких навичок, цифрових компетенцій та підприємництва; непристосованість освітнього простору для осіб з особливими потребами; відставання ЗП(ПТ)О з оновленням змісту освітніх програм відповідно до сучасних вимог (подекуди через небажання педагогічних працівників, або через брак відповідних навичок), недостатня активність ЗП(ПТ)О в програмах міжнародних обмінів та міжнародних проєктах.

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

більшу відповідність навчальних програм професійної підготовки потребам роботодавців області;

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

підготовку персоналу ЗП(ПТ)О для надання послуг особам з особливими освітніми потребами;

більш широке застосування цифрових технологій у навчально-виробничому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників ЗП(ПТ)О.

Показники результативності:

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

557 майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки будуть вносити зміни до освітніх програм;

21 представник ЗП(ПТ)О навчиться готувати проєктні заявки для участі у міжнародних програмах;

22 методисти, 142 викладачі навчаться методикам формування м'яких навичок;

запровадження навчання основам підприємництва у 21 ЗП(ПТ)О;

щорічна участь понад 20 учасників у конкурсі бізнес-планів та близько 5 самозайнятих випускників ЗП(ПТ)О;

проходження навчання педагогами ЗП(ПТ)О з розвитку цифрових компетентностей.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань:

Завдання 1.3.1. Підвищити спроможність педагогічних працівників професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки вносити зміни в робочі навчальні програми відповідно до вимог роботодавців, враховуючи регіональний компонент.

Роботодавці області часто нарікають на відсутність у випускників ЗП(ПТ)О розуміння сучасних виробничих процесів. Одна з причин такої ситуації полягає в тому, що педагогічними працівниками не були завчасно внесені зміни до робочих навчальних планів та програм відповідно до вимог та потреб роботодавців.

ДС ПТО з конкретних професій, що розробляються творчою групою, не адаптовані до усіх регіонів, тому виникає потреба вносити зміни відповідно до регіонального компоненту.

За результатами проведення дослідження ринку праці будуть виявлені професії, якість підготовки за якими не задовольняє очікування роботодавців. Для підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників за цими професіями доцільно провести серію семінарів за участі майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки щодо внесення змін до робочих навчальних програм, враховуючи регіональний компонент. Під час семінарів варто обговорити рекомендації роботодавців щодо покращення підготовки робітників за професією (рекомендації будуть отримані в результаті дослідження ринку праці), а також обговорити зміни, які потрібно внести до навчальних програм для підвищення якості підготовки за конкретними професіями.

Очікуваний результат проведення семінарів:

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

відкореговані навчальні програми підготовки кваліфікованих робітників.

Завдання 1.3.2. Покращити роботу з підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та їх участі у проектах, програмах міжнародних обмінів та стажувань.

На сьогодні для українців відкрито дуже багато можливостей участі в міжнародних програмах обмінів, підвищення кваліфікації, обміну досвідом, стажувань, волонтерату і т.д. Тривалість таких заходів коливається від 5 до 21 дня для навчальних і тренінгових програм та від 2 до 12 місяців для стажувань і волонтерату. Участь у програмах відкрита як для молоді від 13 до 30 років, так

і для осіб, що працюють з молоддю без обмеження віку. Це, зокрема, програми: Erasmus+, OFAJ, PNWM, Польсько-Українських молодіжних обмінів тощо.

На жаль, ці можливості активно використовуються, здебільшого, представниками громадських організацій, а серед ЗП(ПТ)О України такі приклади поодинокі. Як правило, ЗП(ПТ)О у цих програмах пов'язана з більш активними закордонними партнерами, які залучають за собою українських учасників. Такий стан речей обумовлений наступними факторами:

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

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

як молодь, так і молоді працівники не звикли брати участь у програмах, в котрих є конкурсний відбір, не мають навичок у написанні мотиваційних листів і є більш пасивними на відміну від студентів та працівників закладів вищої освіти;

відсутність навиків проєктного мислення – вміння писати та впроваджувати проєкти.

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

Досягнення завдання передбачається шляхом:

організації і проведення інформаційних сесій про можливості участі в міжнародних програмах Erasmus+, OFAJ, PNWM, Польсько-Українських молодіжних обмінів тощо;

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

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

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

Завдання 1.3.3. Підготувати персонал ЗП(ПТ)О до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами

Забезпечити інклюзивність професійної освіти неможливо без створення рівних умов для всіх категорій здобувачів освіти. Безбар'єрний доступ до освіти - широке поняття, яке включає досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості в процесі отримання професійної освіти.

Багато ЗП(ПТ)О декларують доступність та відкритість освітнього простору, хоча реальність не зовсім відповідає дійсності. Дуже часто вся доступність, в кращому випадку, обмежується пандусом на вході в приміщення і, можливо, частково доступним першим поверхом ЗП(ПТ)О, однак без доступу

до інших поверхів. Така ж ситуація з гуртожитками, спортзалами, роздягальнями, вбиральнями і т.д. Також, поблизу закладів освіти відсутні стоянки для автомобілів, якими керують або в яких перевозять осіб з інвалідністю. І це, в свою чергу, ускладнює доступ до послуг професійної освіти.

Це завдання покликане забезпечити умови формування гендерно-чутливого освітнього середовища та рівність залучення до навчання, дозволяючи та культурного життя представників вразливих груп.

Досягнення завдання передбачається шляхом:

проведення аудиту (обстеження) доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О та документування його результатів (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015р. № 1187 „Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності ”(із змінами);

визначення управлінських рішень необхідних для ліквідації виявлених недоліків (організаційні та ремонтно-будівельні);

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

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

Стратегічна ціль 2. Підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Операційні цілі	Завдання
2.1. Підвищення ефективності управління регіональною системою ЗП(ПТ)О	2.1.1. Активізувати діяльність наглядових (підкувальних) рад ЗП(ПТ)О
	2.1.2. Забезпечити отримання ліцензій для підготовки за новими професіями, актуальними на ринку праці
	2.1.3. Системно здійснювати моніторинг регіонального ринку праці
2.2. Підвищення спроможності випускників працевлаштовуватися та створювати власну справу	2.2.1. Створити при ЗП(ПТ)О Центри професійної кар'єри
	2.2.2. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування у здобувачів освіти м'яких навичок та навчання підприємництва

Операційна ціль 2.1. Підвищення ефективності управління регіональною системою професійно-технічної освіти.

Обґрунтування вибору операційної цілі.

Управління децентралізованою системою П(ПТ)О вимагає забезпечення підготовки кадрів для потреб регіональних роботодавців в умовах дефіциту бюджетних коштів, зменшення кількості абітурієнтів через природні, міграційні та іміджеві фактори, в закладах освіти із застарілим обладнанням. Затвердження бюджетних видатків та визначення пріоритетів розвитку ЗП(ПТ)О потрібно узгоджувати з великою кількістю стейкхолдерів, таких як роботодавці, регіональні політики, працівники закладів професійної освіти, органи місцевого самоврядування. Серед ключових факторів впливу на розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільщини група розробників стратегічного плану зазначила дієвість (у порівнянні з іншими регіонами) регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області.

Процедури та інструменти управління регіональною системою П(ПТ)О є однією із основних складових підготовки кваліфікованих робітників та спеціалістів для потреб економіки області. У рамках операційної цілі 2.1. передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

більш ефективну діяльність регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області, яка має доступ до достовірних даних про актуальний стан та перспективні потреби ринку праці, а також відповідні компетенції стосовно питань функціонування мережі ЗП(ПТ)О;

ефективний нагляд за діяльністю ЗП(ПТ)О в умовах надання більш широких повноважень (прогнозується у разі прийняття нової редакції Закону України „Про професійну освіту”);

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

Показники досягнення цілі:

покращення знань та навичок 33 членів регіональної ради ПТО;

створення 19 наглядових рад ЗП(ПТ)О;

покращення знань та навичок членів 19 наглядових рад ЗП(ПТ)О;

напрацювання пропозицій до корегування регіонального замовлення з урахуванням результатів моніторингу потреб ринку праці та опитування роботодавців;

проведення моніторингу потреб ринку праці з підготовки кваліфікованих робітників за новими професіями.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань.

Завдання 2.1.1. Активізувати діяльність наглядових (підкувальних) рад ЗП(ПТ)О.

У 19 ЗП(ПТ)О Тернопільської області створено наглядові (підкувальні) ради, які повинні сприяти вирішенню перспективних завдань розвитку

ЗП(ПТ)О, залученню фінансових ресурсів для забезпечення його діяльності з основних напрямів розвитку і здійсненню контролю за їх використанням, ефективній взаємодії ЗП(ПТ)О з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, науковою громадськістю, громадськими організаціями, юридичними та фізичними особами у ЗП(ПТ)О.

З метою активізації діяльності членів наглядової (підзвітної) ради необхідне виконання ними певних заходів: активний пошук та залучення додаткових джерел фінансування для ЗП(ПТ)О; аналіз та оцінювання діяльності ЗП(ПТ)О та його керівника; формування і подання пропозицій щодо переліку професій для підготовки кваліфікованих кадрів, затребуваних на регіональному ринку праці, відкриття/закриття освітніх програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням інклюзивного навчання; подання пропозицій щодо започаткування провадження, розширення або звуження освітньої діяльності у сфері професійної (професійно-технічної) освіти за окремими професіями/спеціальностями; погодження проєктних пропозицій ЗП(ПТ)О при формуванні державного/регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів; сприяння розвитку сучасних форм і методів підготовки здобувачів освіти у закладі П(ПТ)О, а також впровадженню інноваційних технологій; надання керівникові ЗП(ПТ)О, засновнику або уповноваженому ним органу пропозицій щодо оптимізації організаційної структури закладу, розвитку матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О та його соціальної інфраструктури; сприяння розвитку державно-приватного партнерства; надання пропозицій щодо стимулювання творчої праці педагогічних працівників.

Завдання 2.1.2. Забезпечити отримання ліцензій для підготовки робітників за новими професіями, актуальними на ринку праці

Професійна структура регіонального замовлення повинна змінюватися відповідно до змін, які відбуваються у професійній структурі регіонального ринку праці. За результатами проведення дослідження ринку праці, яке проводилося у рамках Програми „EU4Skills”, отримано дані про актуальний стан та перспективні зміни професій, наявних на ринку праці Тернопільської області. У червні 2021 року на засіданні регіональної ради ПТО директором Тернопільського обласного центру зайнятості надано інформацію про фактичний стан регіонального ринку праці та потребу регіону у нових професіях.

Таким чином у 2022 році можна буде більш об’єктивно визначити перелік нових професій для підготовки у закладах професійної освіти шляхом:

отримання ліцензій;

формування матеріальної бази (див. завдання 1.1.1. Модернізація матеріальної бази підготовки за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту);

забезпечення необхідних компетентностей педагогічного персоналу.

Завдання 2.1.3. Системно здійснювати моніторинг регіонального ринку праці

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

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

Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці передбачається проводити такі дослідження, принаймні, один раз на два роки. Враховуючи швидкі темпи змін у структурі зайнятості, існування тіньового працевлаштування, доцільним є створення регіональної системи дослідження ринку праці, яка базується на різноманітних джерелах даних, найважливішими з яких є: статистична та адміністративна інформація про ринок праці; опитування роботодавців регіону.

Операційна ціль 2.2. Підвищення спроможності випускників працевлаштовуватися та створювати власну справу

Обґрунтування вибору операційної цілі.

Ринок праці виступає об'єктивним індикатором якості підготовки та попиту спеціальностей закладів освіти і, відповідно, молодих фахівців. На жаль, випадки, коли випускник отримує статус безробітного відразу після вручення диплома про освіту не є поодинокими.

В широкому сенсі конкурентоспроможність випускника - це сукупність характеристик, які визначають його порівняльні позиції на ринку праці і дозволяють претендувати на заміщення певних робочих місць. Відповідно, чим вище конкурентоспроможність випускника на ринку праці, тим менше труднощів він відчуває при підборі того чи іншого варіанту працевлаштування/самозайнятості. І навпаки, чим вона нижче, – тим більше шансів поповнити ряди безробітних.

У випускників (молодих фахівців) конкурентоспроможність носить комплексний характер і включає в себе такий набір спроможностей як:

знайти роботу за отриманою професією з перспективою росту за належної оплати праці;

ефективно конкурувати результатами праці в рамках виконуваних завдань всередині трудового колективу;

самореалізовуватись через підприємницьку діяльність відкриваючи власну справу.

Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на систему професійної освіти, група розробників стратегічного плану зазначила серед слабких сторін брак навчальних компонентів з розвитку м'яких навичок та підприємницького хисту.

М'які навички та підприємницьке мислення все частіше відзначаються роботодавцями як важливі компетентності успішних працівників. Однак, освітній процес у закладах професійної освіти, переважно, не містить компонентів з формування серед учнів відповідних навичок. Щоб виправити цей дисбаланс необхідно відкоригувати навчальні методики та навчити педагогічний персонал ЗП(ПТ)О їх використанню.

Для забезпечення профорієнтаційної роботи, популяризації робітничих професій при ЗП(ПТ)О необхідним є створення Центрів професійної кар'єри.

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

- володіння педагогічним персоналом ЗП(ПТ)О інструментарієм для формування у здобувачів освіти м'яких та підприємницьких навичок;

- володіння випускниками ЗП(ПТ)О набором м'яких навичок (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок, що сприятиме росту зайнятості в регіоні;

- вміння випускників ЗП(ПТ)О шукати роботу та успішно працевлаштовуватися, будувати кар'єру.

Показники досягнення цілі:

- розроблення комплексу методичних матеріалів щодо інтеграції навчання учнів м'яким навичкам у робочі навчальні програми;

- розроблення комплексу методичних матеріалів щодо інтеграції навчання учнів підприємництву у робочі навчальні програми;

- навчання 22 методистів та 142 викладачів професійно-теоретичної підготовки застосовувати методичні матеріали з розвитку м'яких навичок та інтеграції їх в навчальні програми;

- навчання 22 методистів та викладачів професійно-теоретичної підготовки застосовувати методичні матеріали з розвитку підприємницьких навичок та інтеграції їх в навчальні програми;

- запровадження навчання основам підприємництва у всіх ЗП(ПТ)О Тернопільської області.

Досягнення цілі передбачається шляхом виконання таких завдань.

Завдання 2.2.1. Створити при ЗП(ПТ)О Центри професійної кар'єри

Центр професійної кар'єри створюється на базі ЗП(ПТ)О.

Центр у своїй діяльності керується Конституцією, основними законами України, державними та обласними цільовими програмами, нормативними документами Міністерства соціальної політики України, Державного та обласного центрів зайнятості щодо надання профорієнтаційних послуг населенню, нормативними документами навчального закладу, рішеннями педагогічної ради, а також положенням про Центр.

Діяльність Центру професійної кар'єри спрямована на ефективну роботу щодо сприяння працевлаштування випускників з метою реалізації права учнів на працю та забезпечення випускників першим робочим місцем, відстеження їх кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації або перепідготовки у разі потреби, а також на координацію роботи в ЗП(ПТ)О з цих питань. Центр створюється з метою надання інформації про конституційні права молоді та випускників навчального закладу; активізації власних зусиль молоді щодо вирішення проблем зайнятості; формування активної життєвої позиції; сприяння розвитку підприємницької ініціативи; опанування навичками самопрезентації, написання резюме та техніці пошуку роботи; розширення спектру методів пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, їх працевлаштування.

Таким чином до завершення 2022 року передбачається створити Центри професійної кар'єри у 19 ЗП(ПТ)О області.

Завдання 2.2.2. Збільшити обсяг навчальних компонентів із формування у здобувачів освіти м'яких навичок та навчання підприємництву

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

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

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

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

Для досягнення завдання необхідно:

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

провести навчання педагогічного персоналу щодо використання методик формування м'яких та підприємницьких навичок;

здійснити методичний супровід для внесення елементів формування м'яких та підприємницьких навичок до освітніх програм підготовки за всіма професіями.

Для оптимізації процесу осучаснення освітніх програм в контексті формування м'яких навичок зміни варто формувати з урахуванням відповідей на такі питання:

які м'які навички є необхідними для даної професії;

яким чином в учнів формуються м'які навички;

як ефективно змодельовати освітній процес і навчальну ситуацію, аби сформувати дану навичку в учня.

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

VII. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ П(ПТ)О ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

План заходів з реалізації стратегічного плану розвитку системи П(ПТ)О Тернопільської області складено на основі пропозицій, що надійшли від представників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області, членів робочої групи з розроблення стратегічного плану. Зазначені заходи були відібрані та доопрацьовані 7 грудня 2021 року під час засідання робочої групи з розроблення проєкту стратегічного плану розвитку мережі закладів професійної освіти Тернопільської області на 2021 – 2027 роки.

Часові рамки і засоби реалізації

План заходів з реалізації стратегічного плану розвитку системи П(ПТ)О Тернопільської області складається із 30 заходів, які будуть впроваджуватися упродовж 2022-2024 років.

Фінансове забезпечення реалізації стратегічного плану може здійснюватися за рахунок:

- субвенції державного бюджету місцевим бюджетам на створення навчально-практичних центрів сучасної П(ПТ)О;

- коштів місцевих бюджетів;

- коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- коштів Державного фонду регіонального розвитку;

- залучення коштів проєктів та програм міжнародної технічної допомоги суб'єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм;

- співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

ПЛАН ЗАХОДІВ
з реалізації стратегічного плану розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Тернопільської області

Завдання	Заходи / діяльність	Строк виконання	Показники результативності	Очікувані джерела фінансування, тис. гривень.					Відповідальні виконавці
				МОНУ*	ДФРР**	Місцевий бюджет	Спецфонд	Бізнес	
1.1.1.	Створення Центру професійної досконалості у ДНЗ „Чортківське вище професійне училище”	2022 – 2023 роки	створено Центр професійної досконалості	-	-	-	450	50	УОН ОДА***
1.1.2.	Реорганізація мережі ЗП(ПТ)О Тернопільської області відповідно до потреб регіонального ринку праці	2022 – 2027 роки	створено ефективну мережу ЗП(ПТО)	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
1.1.2	Створення мережі галузевих центрів на базі ЗП(ПТО)	2022 – 2027 роки	створено мережу галузевих центрів	15000,0	-	5000,0	-	-	УОН ОДА

1.1.2.	Модернізація матеріальної бази ЗП(ПТО) за професіями сільськогосподарського виробництва та автомобільного транспорту	2022 – 2027 роки	здійснено модернізацію майстерень та лабораторій у 9 ЗП(ПТО) (відповідно до потреби)	-	-	40000,0	10000,0	-	УОН ОДА
1.1.2.	Створення кваліфікаційного центру для підтвердження результатів формальної неформальної та інформальної освіти	IV квартал 2024 року	створено кваліфікаційний центр	-	-	-	1800,0	-	ДНЗ „Чортківське вище професійне училище”
1.2.1.	Проведення обласного профорієнтаційного форуму „Освіта. Професія. Кар’єра”	2022 – 2024 роки	понад 300 учнів ЗЗСО братимуть участь у профорієнтаційному заході, в тому числі майстер-класах, панельних дискусіях	-	-	50,0	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О, роботодавці
1.2.1.	Проведення серії тренінгів для педпрацівників ЗП(ПТ)О з питань профорієнтації	2022 рік	понад 600 педпрацівників ЗП(ПТ)О навчається сучасним методикам профорієнтаційної роботи	-	-	20,0	150,0	-	НМЦ ПТО

1.2.1.	Проведення днів відкритих дверей у ЗП(ПТ)О за участі успішних випускників та роботодавців	2022 – 2024 роки	19 виставок кращих робіт здобувачів освіти ЗП(ПТ)О	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
1.2.1.	Проведення віртуальних екскурсій ЗП(ПТ)О для випускників ЗЗСО	2022 – 2024 роки	створено мультимедійні панорами ЗП(ПТ)О	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
1.2.2.	Створення промоційних матеріалів ЗП(ПТ)О для різних цільових аудиторій	2022 – 2024 роки	створено матеріали для промоції ЗП(ПТ)О, окремих закладів та професій	-	-	-	50,0	-	НМЦ ПТО
1.2.2.	Створення відеороликів про перспективи робітничих професій регіонального ринку праці	2022 – 2024 роки	створено 2 відеоролики про перспективи робітничих професій регіонального ринку праці	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
1.2.3.	Розроблення навчальної програми для представників ЗП(ПТ)О щодо використання сучасних маркетингових технологій	2022 – 2023 роки	ЗП(ПТ)О забезпечені необхідними матеріалами сучасних маркетингових технологій	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО

1.2.3.	Проведення навчання для працівників ЗП(ПТ)О з використання цифрових інструментів маркетингу	2022 рік 2023 рік	навчено 100 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з використання цифрових інструментів маркетингу	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
1.3.1.	Проведення навчання, семінару-практикуму для методистів, викладачів професійно-теоретичної підготовки, майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О щодо внесення змін до освітніх програм	2022 – 2023 роки	навчено 22 методисти, 50 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо оновлення та внесення змін до нових освітніх програм	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
1.3.2.	Проведення тренінгів для зацікавлених осіб з підготовки проєктів, заявок на участь у міжнародних програмах, підготовки мотиваційних листів	2022 – 2023 роки	навчено 42 особи ЗП(ПТ)О з підготовки проєктів, заявок на участь у міжнародних програмах, підготовки мотиваційних листів	-	-	20,0	150,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
1.3.2.	Підготовка та подання проєкту, мотиваційного листа, заявки на участь у міжнародних програмах	2022 – 2027 роки	Підготовлено проєкт, мотиваційний лист, заявку на участь у міжнародній програмі	-	-	-	-	-	НМЦ ПТО

1.3.3.	Проведення аудиту доступності усієї інфраструктури ЗП(ПТ)О щодо надання послуг особам з особливими освітніми потребами	2022 – 2023 роки	проведено обстеження доступності для навчання осіб з особливими освітніми потребами в усіх ЗП(ПТ)О	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
1.3.3.	Проведення навчання персоналу ЗП(ПТ)О щодо надання послуг осіб з особливими освітніми потребами	2022 – 2023 роки	проведено три щорічні навчання для адміністрації та педагогічних колективів ЗП(ПТ)О	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
2.1.1.	Проведення навчання членів наглядових (підкувальних) рад ЗП(ПТ)О	2022 – 2023 роки	покращено знання та навички членів наглядових рад ЗП(ПТ)О	-	-	-	30,0	-	УОН ОДА, керівники ЗП(ПТ)О
2.1.1.	Організація двічі на рік зустрічі членів наглядової ради та здобувачів освіти з метою виявлення їх рівня задоволеності якістю освітнього процесу та наявних проблем (перешкод)	2022 – 2024 роки	проведено зустрічі членів наглядової ради із здобувачами освіти	-	-	-	-	-	УОН ОДА, керівники ЗП(ПТ)О , члени наглядових рад

2.1.2	Формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників в ЗП(ПТ)О відповідно до потреб регіонального ринку праці	2022 – 2023 роки	опрацьовано показники Тернопільського обласного центру зайнятості щодо потреб регіону у нових професіях	-	-	-	-	-	УОН ОДА, члени регіональної ради ПТО
2.1.2.	Забезпечення отримання ліцензій для підготовки кваліфікованих робітників за новими професіями, актуальними на ринку праці	2022 – 2024 роки	отримано ліцензії для упровадження нових професій	-	-	-	-	-	керівники ЗП(ПТ)О
2.1.3	Системне здійснення моніторингу регіонального ринку праці	2022 рік 2023 рік 2024 рік	опрацьована статистична та адміністративна інформація про ринок праці	-	-	-	-	-	УОН ОДА, ТОЦЗ****, НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О
2.1.3.	Забезпечення системної співпраці між ТОЦЗ**** та ЗП(ПТ)О щодо аналізу стану локального ринку праці	2022 – 2024 роки	укладена угода про співпрацю між ТОЦЗ**** та ЗП(ПТ)О	-	-	-	-	-	УОН ОДА, керівники ЗП(ПТ)О, замовники робітничих кадрів ТОЦЗ****
2.2.1.	Створення при ЗП(ПТ)О Центрів професійної кар'єри	2022 рік	створено 19 Центрів професійної кар'єри	-	-	-	100	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О

2.2.2.	Проведення навчання персоналу ЗП(ПТ)О щодо діяльності Центру професійної кар'єри	2022 – 2023 роки	проведено навчання для адміністративного персоналу ЗП(ПТ)О та педагогів щодо діяльності Центру професійної кар'єри	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
2.2.3	Підготовка для педагогічного персоналу ЗП(ПТ)О методичних рекомендацій з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування м'яких та підприємницьких навичок	2022 рік	надіслано методичні рекомендації щодо впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування м'яких та підприємницьких навичок до 19 ЗП(ПТ)О	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО
2.2.4.	Проведення тренінгів для педпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування м'яких навичок	2022 – 2023 роки	навчено 22 методисти та 142 викладачі професійно-теоретичної підготовки щодо формування м'яких навичок у здобувачів освіти ЗП(ПТ)О	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО

2.2.5.	Проведення тренінгів для підпрацівників ЗП(ПТ)О щодо формування навичок ведення підприємницької діяльності (2 тренінги по 30 осіб)	2022 – 2023 роки	навчено 60 викладачів професійно-теоретичної підготовки	-	-	-	50,0	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О
2.2.6.	Проведення конкурсу молодіжних підприємницьких ідей для навчання підприємництву	2022 – 2024 роки	проведено конкурс молодіжних підприємницьких ідей	-	-	-	-	-	УОН ОДА, НМЦ ПТО, керівники ЗП(ПТ)О

* Міністерство освіти і науки України

**Державний фонд регіонального розвитку

***Управління освіти і науки обласної державної адміністрації

****Тернопільський обласний центр зайнятості

Припущення та ризики

Загальні припущення, що мають значення для реалізації стратегічного плану, полягають в успішності задекларованих у 2017-2019 роках Міністерством освіти і науки України реформ, а також ефективності реагування на зовнішні виклики, передусім пов'язані з COVID-19. Також важливими припущеннями успішності реалізації цього стратегічного плану є доступність коштів державної субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної П(ПТ)О, доступність та прозорість фінансових ресурсів Державного фонду регіонального розвитку, а також доступність іншого фінансування, передбаченого конкретними заходами.

Реалізація у Тернопільській області міжнародних проєктів та програм з підтримки П(ПТ)О сприятиме досягненню цілей стратегічного плану.

Наявність коштів та знань з питань проєктного менеджменту, відповідних технічних знань, є важливими загальними припущеннями для успішної реалізації стратегічного плану. Можливості реалізації програми є ускладненими, оскільки складові системи ЗП(ПТ)О Тернопільської області (регіональні мережі ЗП(ПТ)О та ЗФПО) раніше не працювали у режимі спільної координації дій, довгострокового планування та виконання запланованого. Варто провести значну інформаційну роботу серед місцевих політичних та бізнесових еліт для належної підтримки стратегічних ініціатив та впровадження заходів.

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

Деякі заходи з реалізації стратегічного плану можуть бути більш ефективними при застосуванні конкурсних механізмів – доступ до суспільних благ повинен бути забезпечений за прозорими правилами, передусім для тих закладів, які демонструватимуть більшу відповідність потребам регіонального ринку праці (наприклад, за показниками зростання обсягів набору, закріплення на робочому місці, вносять своє співфінансування для модернізації об'єктів інфраструктури тощо).

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

Основні ризики, пов'язані з реалізацією стратегічного плану:

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

уповільнення/припинення реформування системи П(ПТ)О на національному рівні;

зменшення обсягів, або скасування субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної П(ПТ)О;

нездатність налагодити ефективну координацію між підсистемам П(ПТ)О Тернопільської області – регіональними мережами ЗП(ПТ)О та ЗФПО;

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

Рекомендації

Успіх реалізації стратегічного плану базується на здійсненні підготовки за професійною структурою, яка враховує інтереси регіонального ринку праці, відображенні в офіційній звітності потреб та зайнятості у тіньовому секторі економіки.

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

Участь у міжнародних проєктах та програмах має важливе значення не тільки для надання фінансових ресурсів та технічної допомоги, але й, передусім, для забезпечення управлінського потенціалу і технічних навичок для реалізації стратегічного плану.

Досвід інших регіонів і країн може прискорити реалізацію заходів і сприяти отриманню кращих результатів.

Відповідно до передбачених стратегічним планом цілей, окремі завдання та заходи можуть бути додані, або змінені в наступні роки в рамках процедур моніторингу та актуалізації стратегічного плану.

VIII. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ

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

Система управління стратегічним планом має два рівні: політичний та технічний.

Політичний рівень забезпечує заступник голови Тернопільської обласної державної адміністрації (керівник робочої групи з підготовки стратегічного плану).

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

забезпечує виконання завдань стратегічного плану відповідно до затвердженого плану;

здійснює моніторинг досягнення визначених показників реалізації стратегічного плану;

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

вивчає політичні, економічні, культурні, технологічні, суспільні та інші зовнішні тенденції, визначає їх вплив на процес професійної освіти регіону;

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

Управління процесом реалізації стратегічного плану

Управління процесом реалізації стратегічного плану розвитку П(ПТ)О Тернопільської області здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації стратегічного плану здійснюється управлінням освіти і науки Тернопільської обласної державної адміністрації, яке планує засідання та виконує функції:

організовує взаємодію установ та організацій, визначених відповідальними за виконання заходів плану реалізації стратегії;

здійснює підготовку щорічних звітів про стан реалізації стратегічного плану, надає їх заступникові голови Тернопільської обласної державної адміністрації (керівнику робочої групи з підготовки стратегічного плану). Повний текст звіту підлягає обов'язковому розміщенню в мережі Інтернет;

щопівроку аналізує стан реалізації стратегічного плану, формує пропозиції та надає їх заступникові голови Тернопільської обласної державної адміністрації (керівникові робочої групи з підготовки стратегічного плану).

Підготовка пропозицій щодо зміни основного тексту стратегічного плану здійснюється управлінням освіти і науки Тернопільської обласної державної адміністрації, пропозиції обговорюються на чергових та позачергових нарадах та, за потреби, вносяться на затвердження голови Тернопільської обласної державної адміністрації один раз на рік.

Моніторинг стратегічного плану

Моніторинг є інструментом відстеження та оцінки розвитку системи П(ПТ)О у відповідності зі стратегічним баченням, стратегічними та операційними цілями. Моніторинг здійснюється шляхом регулярного збору та аналізу ключових показників та прийняття управлінських рішень щодо необхідності коригування/оновлення стратегічного плану та стимулювання його реалізації.

Моніторинг стратегічного плану включає три рівні:

моніторинг зовнішнього середовища розвитку системи П(ПТ)О регіону (проводиться щорічно) базується на відстеженні політичних, економічних, культурних, технологічних, суспільних та інших зовнішніх тенденцій, які мають суттєвий вплив на процес П(ПТ)О регіону;

моніторинг загальних результатів реалізації стратегічного плану, ступеню просування до визначених стратегічних та операційних цілей (проводиться щорічно) базується на аналізі статистичних даних;

моніторинг процесу реалізації заходів (проводиться 2 рази в рік) базується на аналізі виконання заходів та досягнення показників результативності, зазначених у плані заходів з реалізації стратегічного плану.

Оцінюється стан виконання кожного заходу та ступінь досягнення показників. Щопівроку (10 червня і 10 грудня) відповідальні виконавці подають до управління освіти і науки обласної державної адміністрації піврічний моніторинговий звіт. До 15 числа зазначених місяців управління освіти і науки обласної державної адміністрації узагальнює моніторингові звіти.

За результатами моніторингу щороку до 25 січня управління освіти і науки обласної державної адміністрації інформує голову обласної державної адміністрації про виконання стратегічного плану.

Начальник управління

Ольга ХОМА

Наталія Носоненко