НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЦИГАН ВІКТОР ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 351:377

ДИСЕРТАЦІЯ

РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

281 – публічне управління та адміністрування
Галузь знань – публічне управління та адміністрування

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

В. В. Циган

Науковий керівник: Діденко Ніна Григорівна,
доктор наук з державного управління, професор

Київ – 2020

АНОТАЦІЯ

Циган В. В. Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2020.

У дисертаційній роботі узагальнено науково-теоретичні основи, обгрунтовано базові теоретичні положення та розроблено практичні пропозиції щодо розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі.

Установлено, що розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти є процесом встановлення взаємовигідних довгострокових відносин між державою, системою П(ПТ)О і роботодавцями для прискорення реформування та підвищення конкурентоспроможності професійної (професійно-технічної) освіти, підготовки фахівців, затребуваних на ринку праці.

Узагальнено наукові підходи та міжнародну практику щодо застосування поняття «державно-приватне партнерство», сутності, принципів, ролі та функцій державно-приватного партнерства в системі освіти, класифікації та специфіки проєктів державно-приватного партнерства в освітній галузі.

Проаналізовано сутність, принципи, основні характеристики державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, розроблено комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, який має на меті об’єднання зусиль системи П(ПТ)О з роботодавцями для системного, конструктивного та взаємовигідного співробітництва щодо забезпечення високої якості професійної

підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку системи П(ПТ)О та її орієнтації на сучасні вимоги ринку праці.

Запропоновано імплементувати в Україні методи державно-приватного партнерства, які використовуються в зарубіжних країнах, а саме: спільне з роботодавцем моделювання та інтеграція систем освіти; фінансова допомога закладам освіти з боку приватних партнерів, законодавче унормування їх фінансової участі; дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства у сфері професійно-технічної освіти; широкі повноваження закладів освіти та уповноважених органів при укладенні договорів ДПП; реальні механізми впливу приватного партнера на зміст та результати навчання; спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів, навчальних програм та процесів, які враховують потреби приватних партнерів та здобувачів освіти; активне впровадження дуальної форми освіти; внутрішнє забезпечення якості освіти за участю роботодавців; податкові пільги для приватних партнерів – роботодавців.

Проаналізовано нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О та визначено основні напрями удосконалення шляхом внесення в законодавство змін щодо форм державно-приватного партнерства, адаптованих до системи П(ПТ)О та відповідних правовідносин між суб’єктами партнерства.

Визначено актуальність посилення інституційної спроможності місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування щодо управління системою П(ПТ)О в умовах децентралізації; дієвої координації діяльності всіх суб’єктів партнерства при формуванні та реалізації політики в галузі професійної (професійно-технічної) освіти; реорганізації мережі закладів П(ПТ)О; підтримки форм ДПП, які уже реалізуються у цій сфері і мають позитивні результати.

Охарактеризовано особливості фінансово-економічного механізму державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах децентралізації; розроблено пропозиції щодо багатоканального фінансування закладів П(ПТ)О,

створення національного (галузевих) фондів фінансування професійної підготовки, розробки регіональних стратегій фінансування закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, розроблення та запровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих кадрів з урахуванням складності професії та кваліфікаційних рівнів, сприяння власній економічній діяльності закладів П(ПТ)О, внесення змін до Податкового кодексу на користь підприємств і організацій, що вкладають фінансові ресурси в освіту, надання здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти пільгових кредитів, грантів на навчання, створення приватних закладів П(ПТ)О.

Розглянуто практику впровадження дуальної освіти та пілотні проекти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями, визначено необхідність подальшого впровадження дуальної освіти та розширення практики партнерства закладів П(ПТ)О з роботодавцями.

Проаналізовано організаційні засади державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О на регіональному рівні; визначено необхідність приведення системи П(ПТ)О у відповідність до потреб регіонального ринку праці та вимог роботодавців, розширення мережі закладів П(ПТ)О, які за типом, напрямами підготовки найбільше відповідають конкретним запитам регіонального та місцевих ринків праці, об’єднання зусиль з місцевими роботодавцями у розвитку закладів П(ПТ)О з орієнтацією на сучасні технічні й технологічні умови, впровадження нових підходів до організації навчання, застосування сучасних освітніх технологій, стимулювання участі закладів П(ПТ)О у місцевому економічному розвитку.

Розроблено пропозиції щодо забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, до яких зараховано: залучення роботодавців до розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі; запровадження нових професій, гнучких моделей здобуття повних і часткових професійних кваліфікацій; створення спільних з роботодавцями процедур визнання

неформальної та інформальної освіти; розбудову системи незалежного оцінювання повних і часткових професійних кваліфікацій; створення закладів нового типу – багатофункціональних навчально-практичних центрів П(ПТ)О, центрів професійної досконалості, виробничо-освітніх кластерів; створення інфраструктури підготовки робітничих кадрів для інноваційних підприємств з сучасним обладнанням; впровадження інновацій в освітній процес.

Запропоновано формування ефективної системи управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства, яка передбачає наявність регіональної стратегії (програми), системний моніторинг ринків праці та освіти, прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах, якісне формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, ефективну діяльність регіональних рад.

Для подальшого розвитку управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства визначені відповідні завдання та розроблені рекомендації.

Ключові слова: державно-приватне партнерство, система професійної (професійно-технічної освіти), комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти, управління професійною (професійно-технічною освітою) на засадах державно-приватного партнерства, дуальна освіта, регіональна система професійної (професійно-технічної освіти), регіональні ради.

ABSTRACT

Tsygan Victor. Development of state-private partnership in the system of professional (vocational) education. - Qualifying scientific work is based on the rights of manuscript.

The dissertation for a Doctor of Philosophy Degree in Specialty 281 «Public Management and Administration». – State Institution of Higher Education «University

of Educational Management» National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Kyiv, 2020.

The dissertation generalizes the scientific and theoretical foundations, substantiates the basic theoretical statements and works out practical proposals for the development of state-private partnership in the system of professional (vocational) education in conditions of reforming and modernizing the educational system .

It is established that the development of state-private partnership in the system of professional (vocational) education is a process of establishing mutually beneficial long-term relationships between the state, the system of vocational education and employers to accelerate reformation and increase the competitiveness of professional (vocational) education, training of specialists requiring in the labor market.

Scientific approaches and international practice in the application of the concept of «state-private partnership», the essence, principles, role and functions of state-private partnership in the educational system, classification and specific of state-private partnership projects in educational system are summarized.

The essence, principles, main characteristics of state-private partnership in the system of professional (vocational) education are analyzed, a complex mechanism of public-private partnership in the system of professional (vocational) education is developed, which aims to unite the efforts of the professional (vocational) education system with employers for systematic, constructive and mutually beneficial cooperation to ensure high quality of professional personnel training, attracting additional resources for the development of the system of professional (vocational) education and its focus on modern labor market requirements.

It is proposed to implement in Ukraine the methods of state-private partnership used in foreign countries, namely: joint modeling and integration of education systems with the employer; financial assistance to educational institutions from private partners, legislative regulation of their financial participation; deregulation and simplification of state-private partnership in the field of vocational education; broad

powers of educational institutions and authorized bodies in conclusion of State Professional Training agreements; real mechanisms of influence of a private partner on the content and learning results; joint decision-making in the formation of orders for professional personnel training, educational programs and processes that take into account the needs of private partners and students; active introduction of the dual form of education; internal quality assurance of education with the participation of employers; tax benefits for private partners - employers.

The legislative and organizational support of state-private partnership in the system of professional (vocational) education is analyzed and the main directions of improvement are defined by introduction of changes in the legislation concerning to the forms of state-private partnership adapted to the professional (vocational) educational system and corresponded to legal relations between subjects of partnerships.

The urgency of strengthening the institutional capacity of local executive bodies and local self-government bodies to manage the professional (vocational) educational system in the conditions of decentralization is determined; effective coordinational activities of all subjects of partnership in the formation and implementation of policy in the field of professional (vocational) education; reorganization the network of professional (vocational) institutions; supporting the forms of State Professional Training that have already being implemented in this field and have positive results.

The peculiarities of the financial and economic mechanism of state-private partnership in the system of professional (vocational) education in the conditions of decentralization are characterized, the proposals to multichannel financing of professional (vocational) institutions, creation of national (branch) funds for financing professional training ; development of regional strategies for financing of professional (vocational) institutions on the basis of state-private partnership; development and introduction the method of calculation the cost of the qualified personnel training, taking into account a complexity of the profession and qualification levels; promotion of own economic activity of professional (vocational) institutions; amendments to the

Tax Code in favor of enterprises and organizations that invest financial resources in education; providing the students with soft loans, study grants; creation of private professional (vocational) institutions .

The practice of introducing dual education and pilot projects of partnership in the professional (vocational) institutions are considered with employers.It is also determined with employers the need for further implementation of dual education and expanding the practice of partnership for professional (vocational) institutions .

The organizational principles of state-private partnership in the professional (vocational) educational system in the regional level are analyzed.It is determined the need to bring the professional (vocational) educational system in line with the needs of the regional labor market and the requirements of employers. Expansion the network of professional (vocational) institutions, which by type of training best meet the specific needs of regional and local labor markets; joining forces with local employers in the development of the professional (vocational) institutions focusing on modern technical and technological conditions; introduction of new approaches to the organization of training, application of modern educational technologies; stimulating the participation of professional (vocational) institutions in the local economy.

Key words*:* state-private partnership, system of professional vocational education, complex mechanism of state-private partnership in the system of vocational education, management of vocational education on the basis of state-private partnership, dual education, regional system of vocational education, regional councils.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:

1. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в системі професійної освіти в умовах модернізації освітньої галузі. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. Освіти». Серія «Управління та адміністрування»*. 2017. Вип. 3 (32). С. 125–137.

2. Циган В. В. Концептуальні засади нової організаційної моделі соціального партнерства з урахуванням реальних потреб ринку праці, державних і регіональних програм зайнятості. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Державне управління»* № 4/2018. С. 180-185.

3. Циган В В. Основні напрями маркетингової стратегії закладів професійної освіти у взаємодії з роботодавцями. *Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні». Механізми державного управління.* 2018. № 8. С.59-63.

4. Циган В. В. Актуальні проблеми організаційного забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління.* Серія: «Державне управління». Т. ХХ, вип. 312. Маріуполь, ДонДУУ, 2019. С.268-277.

5. Циган В. В. Міжсекторальне партнерство у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. Освіти». Серія «Управління та адміністрування».* 2019. Вип. 7 (36). С. 131–154.

Статті у зарубіжних виданнях

6. Циган В., Диденко Н. Правовые аспекты государственно-частного партнерства в сфере профессионально-технического образования. LEGEA ŞI VIAŢA SUMAR Publicaţie ştiinţifico-practică. Nr. 4-5 (340-341) 2020. P. 52-56 (*особистий внесок автора полягає у аналізі та розробці перспективи правових відносин державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О*)

7. Didenko Nina, Tsugan Viktor. Rozwój edukacji zawodowej jako czynnik bezpieczeństwa narodowego. STUDIA NAD BEZPIECZEŃSTWEM. № 5. 2020. P. 45-57 (особистий внесок автора полягає в аналізі організації діяльності закладів професійно-технічної освіти на засадах державно-приватного партнерства)

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

8. Циган В. В. Стан та проблеми соціального партнерства в системі професійної освіти України. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28 жовтня 2016 р.* К.: УМО НАПН України, 2016. С.492–496.

9. Циган В. В., Супрун В. В. Розвиток соціального партнерства – необхідна умова ефективності управління в системі професійно-технічної освіти України. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., м.Київ, (23-24 лютого 2017 р.),* ред. колегія: С. М. Ніколаєнко, В. Д. Шинкарук, В. І. Ковальчук [та ін]. К.: Міленіум, 2017. С. 192–193 (*особистий внесок автора полягає у визначенні умов ефективності управління в системі П(ПТ)О та ролі соціального партнерства*)

10. Циган В. В. Соціальне партнерство як форма взаємодії ПТНЗ з роботодавцями *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер.VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Біла Церква, (27 березня – 21 квітня 2017 р.).* Ред. колегія: О. П. Ситніков, Н. В. Верченко, Н. Г. Торба [та ін].: у 2-х т. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2017. Т.2. С 43–48.

11. Циган В. В. Соціальне партнерство – важлива умова ефективності управління професійно-технічними навчальними закладами при підготовці кваліфікованих робітників. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці: зб. матеріалів наук.-практ. конф., Кривий Ріг, 6 квітня 2017.* За наук. ред. Л. М. Сергеєвої, Т. І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. С. 91– 93.

12. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 28*

квітня 2017 р., Київ; редкол.: В.В.Сидоренко, М.І.Скрипник, Я.Л.Швень. К.: НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. Освіти» ЦІППО, 2017. С. 372–368.

13. Циган В. В. Державно-приватне партнерство як умова підготовки конкурентоздатного фахівця. «*Модернізація змісту професійної освіти – умова підготовки компетентного фахівця нової формації», м. Житомир, (16 травня 2017 р.): зб. матер. конф.* ред. Г. Л. Губарєв (голова) [та ін.]. Житомир: вид. О. О. Євенок, 2017. С. 95–102.

14. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України в контексті євроінтеграції. *Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці: зб. матер., доповідей інтернет – конф. в рамках проекту «Кафедра Жана Моне «Аналіз та застосування європейського досвіду демократії та належного врядування в Україні», (м. Маріуполь, 18–19 травня 2017 р.).* Маріуполь: ДонДУУ, 2017. С. 292–295.

15. Циган В. В. Впровадження інноваційних технологій у навчально-виробничий процес ДПТНЗ «Західно-Дніпровський центр професійно- технічної освіти». *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. IX Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Біла Церква, (26 березня – 20 квітня 2018 р.)*. ред. колегія: О. П. Ситніков, Н. В. Верченко, Н. Г. Торба [та ін.]. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ "Ун-т менедж. Освіти" НАПН України, 2018. С 128–131.

16. Циган В. В. Інноваційні освітні проекти в діяльності закладів професійної освіти. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: зб. матер. III-ої Всеукраїнської Інтернет-конференції 19 квітня 2018 р., м. Київ. У 2-х частинах: Ч. 2.* наукова редакція, упорядкування: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. К.: Агроосвіта, 2018. С. 101–104.

17. Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства на місцевому рівні (на прикладі сфери освіти). *І Всеукраїнська науково-практична конференція: Формування громадянської культури в новій українській школі:*

традиційні та інноваційні практики (05 червня 2018 р., Суми). Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, 2018. С 241–248.

18. Циган В. В. Інноваційні технології в освітньому просторі центрів професійної (професійно-технічної) освіти України. *Публічна служба в модерній державі: Матеріали науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю державної служби України, Київ, 13 червня 2018 року*. За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ІПК ДСЗУ, 2018. С.227–230.

19. Циган В. В. Сучасний контекст управління процесом розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти: матер. IV міжнар. наук.-практ. інтернет конф., (29 листопада 2018 р.):* ред. колегія: Кириченко М. О., Отич О. М., Ситніков О. П., Хлобистов Є. В., Харагірло В. Є., Коваль Л. Є., Торба Н. Г., [та ін.]. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С 353–357.

20. Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії: матеріали доповідей та тез всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 4 грудня 2018 року*. За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С.246–250.

21. Циган В. В. Надання послуг професійної освіти в умовах державно-приватного партнерства. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об`єднанихтериторіальних громадах: збірник матеріалів доповідей та тез круглого столу, Київ, 18 квітня 2019 року.* за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 113–117.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ..... 15

ВСТУП..... 16

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ 27

1.1. Сутність та принципи державно-приватного партнерства в системі освіти 27

1.2. Зміст та основні характеристики державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти 49

1.3. Зарубіжний досвід державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти та можливості його імплементації в Україні..... 73

Висновки до першого розділу..... 90

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УКРАЇНІ..... 95

2.1. Нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти..... 95

2.2. Фінансово-економічний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти..... 114

2.3. Дуальна освіта та пілотні проекти партнерства закладів професійно-технічної освіти з роботодавцями..... 134

Висновки до другого розділу..... 152

РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО–ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ..... 156

3.1. Організаційні засади державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні…….. 156
3.2. Забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства…… 173
3.3. Удосконалення управління регіональною системою П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства…….. 189
Висновки до третього розділу……..... 210
ВИСНОВКИ……..... 214
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..... 219
ДОДАТКИ…… 254

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДПП	Державно-приватне партнерство
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ЄФО	Європейський Фонд Освіти
ЗП(ПТ)О	Заклад професійно (професійно-технічної) освіти
ЗСО	Загальна середня освіта
ІКТ	Інформаційно-комунікаційні технології
КМУ	Кабінет Міністрів України
МЕРТ України	Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України
МОН України	Міністерство освіти і науки України
МОП	Міжнародна організація праці
НАК	Національне агентство кваліфікацій
НАПН України	Національна академія педагогічних наук України
НПЦ	Навчально-практичний центр
НРК	Національна рамка кваліфікацій
НРМ	Навчання на робочому місці
ОДА	Обласна державна адміністрація
П(ПТ)О	Професійна (професійно-технічна) освіта
ТП	Туринський процес
ТПП	Торгово-промислова палата
СП(ПТ)О	Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти
ЦЗ	Центр зайнятості
ETF	Європейський фонд освіти (ЄФО)
PPP	(Public-Private Partnership) – публічно-приватне партнерство
PFI	(Private Finance Initiative) - «приватна фінансова ініціатива»

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Розвиток якісної та конкурентоздатної системи професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О) в умовах модернізації та реформування освітньої галузі передбачає посилення її взаємозв'язку з ринком праці на основі державно-приватного партнерства (ДПП), що сприятиме вирішенню таких проблем як: невідповідність обсягів та напрямів підготовки в закладах П(ПТ)О потребам економіки та ринку праці; відсутність належних умов для практичної підготовки здобувачів освіти; недостатнє фінансування професійної (професійно-технічної) освіти та відсутність інвестицій для оновлення матеріально-технічної бази закладів П(ПТ)О, впровадження ІКТ-технологій, інноваційних напрямів підготовки кваліфікованих робітників.

Державно-приватне партнерство в професійній (професійно-технічній) освіті як об'єднання зусиль з підприємствами та організаціями у напрямку системного, конструктивного та взаємовигідного співробітництва здатне забезпечити високу якість професійної підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку системи П(ПТ)О та її орієнтації на сучасні технічні й технологічні умови. Це зумовлює актуальність наукового аналізу розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, розробки правових, організаційних, фінансово-економічних механізмів публічного управління, які сприятимуть впровадженню і розгортанню партнерських відносин між закладами П(ПТ)О і роботодавцями.

Методологічні аспекти та актуальні проблеми державно-приватного партнерства висвітлювалися у працях таких зарубіжних та вітчизняних учених як: В. Бойко, В. Вайсман, В. Гарбариніна, Д. Грімсей, Б. Данилишин, Д. Делмон, М. Джерард, Н. Діденко, А. Заскалкін, І. Запатріна, В. Жук, Є. Карташов, С. Квітка, М. Корбецький, В. Круглов, М. Лахижа, М. Масик, А. Мельник,

С. Нарожний, Н. Орлова, О. Пухкал, О. Рогова, С. Сімак, В. Тищенко, І. Ферлі, О. Фоменко, Г. Ходж та ін.

У науковому дискурсі розвитку державно-приватного партнерства в освіті, зокрема в професійній (професійно-технічній) освіті, слід виділити публікації таких авторів, як: Т. Абусланд, М. Алам, О. Андерсен, Ф. Баррера-Осоріо, Е. Вергер, Е. Грюневальд, О. Дракслер, А. Зідерман, М. Латем, М. Льюїс, М. Мочетті, Д. Овія, Х. Патрінос, С. Страуб, Д. Тілак, А. Фабре та ін.

Серед вітчизняних науковців проблематика державно-приватного партнерства в освіті, в тому числі в системі П(ПТ)О, знайшла відображення у роботах Н. Авшенюк, М. Ажажи, Н. Креденець, Л. Грень, Т. Губанової, Н. Доценко-Білоус, О. Леонтьєвої, О. Москвічової, В. Новікова, А. Овчаренка, Я. Подоляна, В. Сиченка та ін.

Наразі, враховуючи структурні, організаційні, змістовні зміни, які відбуваються в системі П(ПТ)О та політиці зайнятості в Україні, є потреба у визначенні перспективних напрямів державної політики щодо активного залучення соціальних партнерів до розвитку системи П(ПТ)О, законодавчому врегулюванні відносин між закладами П(ПТ)О та роботодавцями, у вдосконаленні підготовки кваліфікованих робітників, організації спільного управління та фінансування закладів П(ПТ)О, розвитку управління регіональною системою П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, що зумовило вибір теми, об’єкт, предмет і наукові завдання дисертаційного дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики досліджень ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні» (номер державної реєстрації РК № 0116U007183), у межах якої автором було проаналізовано нормативно-правову базу державно-приватного партнерства в професійній

(професійно-технічній) освіті, участь роботодавців у підготовці професійних та оновленні освітніх стандартів, розвиток державно-приватного партнерства в контексті модернізації та реформування системи П(ПТ)О.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних та науково-методичних засад розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та розробка практичних рекомендацій щодо партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі *завдання:*

– проаналізувати сутність та принципи державно-приватного партнерства в системі освіти, зміст та основні характеристики державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти;

– вивчити зарубіжний досвід державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О та визначити можливості його імплементації в Україні;

– проаналізувати нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти та визначити основні напрями удосконалення;

– охарактеризувати особливості фінансово-економічного механізму державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах децентралізації;

– розглянути практику впровадження дуальної освіти та пілотні проекти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями;

– проаналізувати організаційні засади державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О на регіональному рівні;

– розробити пропозиції щодо забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства;

– обґрунтувати шляхи удосконалення управління регіональною системою П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства.

Об'єктом дослідження є публічне управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти.

Предметом дослідження є розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти

Методи дослідження. Теоретичну та методологічну основу дослідження складають праці вітчизняних і зарубіжних учених, які охоплюють широкий спектр питань щодо управління професійно-технічною освітою, державно-приватного партнерства, модернізації освітньої галузі.

Для досягнення поставленої мети в роботі застосовано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів пізнання: логічного та порівняльного аналізу (для виявлення особливостей державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О); системного аналізу (для формування цілісного уявлення про систему управління П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства); аналізу і синтезу (для визначення організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О на національному та регіональному рівнях); статистичний та соціологічний методи (для оцінки стану розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті) та ін.

Інформаційною базою дослідження є нормативні документи органів державної та регіональної влади, статистичні й соціологічні дані, матеріали, опубліковані в періодичних виданнях і мережі Інтернет.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних та науково-методичних засад розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та розробці практичних

рекомендацій щодо партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями.

Найбільш вагомими результатами, які характеризують наукову новизну дисертації, є такі:

вперше:

розроблено комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної(професійно-технічної) освіти, який має на меті об'єднання зусиль системи П(ПТ)О з роботодавцями для системного, конструктивного та взаємовигідного співробітництва щодо забезпечення високої якості професійної підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку системи П(ПТ)О та її орієнтації на сучасні вимоги ринку праці, до якого зараховані нормативно-правовий, організаційний, фінансово-економічний, соціальний, інформаційний, мотиваційний, механізми, механізм управління інноваційним розвитком, механізм забезпечення якості освіти, принципами якого є: співробітництво; законність; демократичність; рівноправність та взаємоповага сторін; обґрунтованість і реальність взаємних зобов'язань; відповідальність сторін за виконання домовленостей і зобов'язань, який містить наступні функції: стратегічну, цілепокладання, діагностичну, аналітичну, організаційно-координаційну, контролюючу, мотиваційну, методичну, інформаційну;

запропоновано формування ефективної системи управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства, яка передбачає: наявність регіональної стратегії (програми), в якій визначаються можливості раціональної трансформації системи професійної (професійно-технічної) освіти та залучення роботодавців до визначення напрямів підготовки фахівців, необхідних для регіональних ринків праці; системний моніторинг ринків праці та освіти та прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах для регіону; оптимізацію мережі закладів П(ПТ)О, збереження і розвиток виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів П(ПТ)О, що здійснюють підготовку

робітничих кадрів за необхідними для регіону професіями; якісне формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів, ефективну діяльність регіональних рад тощо;

обґрунтовано шляхи інноваційного розвитку П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, які передбачають утворення та/або спільне фінансування й експлуатацію інноваційних підприємств на базі чинних закладів П(ПТ)О; створення закладів нового типу – багатофункціональних навчально-практичних центрів П(ПТ)О, центрів професійної досконалості, виробничо-освітніх кластерів; формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів для інноваційних підприємств; створення інфраструктури підготовки робітничих кадрів для інноваційних підприємств з сучасним обладнанням; сприяння розвитку спільної інноваційної інфраструктури закладів П(ПТ)О та підприємств; впровадження інновацій в освітній процес;

удосконалено:

нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О шляхом внесення в законодавство переліку конкретних форм державно-приватного партнерства, адаптованих до системи П(ПТ)О; визначення правового статусу кожної сторони партнерства та їх відповідальності за результати співпраці; визначення автономії закладів П(ПТ)О щодо вибору програм та підготовки робітників за участі роботодавців; розширення прав та відповідальності роботодавців за процеси професійної підготовки робітничих кадрів; посилення інституційної спроможності місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування щодо управління системою П(ПТ)О; дієвої координації діяльності всіх суб'єктів партнерства при формуванні та реалізації політики у галузі професійної (професійно-технічної) освіти; реорганізації мережі закладів П(ПТ)О; підтримки форм ДПП, які уже реалізуються у цій сфері і мають позитивні результати;

фінансово-економічний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах децентралізації, для

чого запропоновано створення національного або галузевих фондів фінансування професійної підготовки шляхом введення відповідного податку; розробку регіональних стратегій фінансування закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства; розроблення та запровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих кадрів з урахуванням складності професії та кваліфікаційних рівнів; створення можливостей для співфінансування закладів П(ПТ)О за участі роботодавців; щорічне планування у Державному бюджеті України коштів на бюджетну програму, що спрямована на модернізацію матеріальної бази закладів П(ПТ)О; сприяння власній економічній діяльності закладів П(ПТ)О шляхом розширення переліку платних послуг, випуску продукції власних майстерень, спрощення та скорочення тендерних закупівель тощо; внесення змін до Податкового кодексу на користь підприємствам і організаціям, що вкладають фінансові ресурси в освіту; надання здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти пільгових кредитів, грантів на навчання; створення приватних закладів П(ПТ)О;

організаційні засади державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О на регіональному рівні з метою приведення системи П(ПТ)О у відповідність до потреб регіонального ринку праці та вимог роботодавців; розширення мережі закладів П(ПТ)О, які за типом, напрямами підготовки найбільше відповідають конкретним запитам регіонального та місцевих ринків праці; об’єднання зусиль з місцевими роботодавцями у розвитку закладів П(ПТ)О з орієнтацією на сучасні технічні й технологічні умови; впровадження нових підходів до організації навчання, застосування сучасних освітніх технологій; стимулювання участі закладів П(ПТ)О у місцевому економічному розвитку;

забезпечення якості професійно-технічної освіти на засадах державно-приватного партнерства шляхом залучення роботодавців до розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі та запровадження нових професій, гнучких моделей здобуття повних і часткових професійних кваліфікацій; створення спільних з роботодавцями процедур

визнання неформальної та інформальної освіти; розбудови системи незалежного оцінювання повних і часткових професійних кваліфікацій; підвищення кваліфікації педагогічних працівників та управлінських кадрів професійної (професійно-технічної) освіти на базі підприємств; залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг;

набули подальшого розвитку:

наукові підходи щодо застосування поняття «державно-приватне партнерство», сутності, принципів, ролі та функцій державно-приватного партнерства в системі освіти, класифікації та специфіки проєктів державно-приватного партнерства в освітній галузі;

імплементація зарубіжного досвіду таких методів державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О як: спільне з роботодавцем моделювання та інтеграція систем освіти; фінансова допомога закладам освіти з боку приватних партнерів, законодавче унормування їх фінансової участі; дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства у сфері професійно-технічної освіти; широкі повноваження закладів освіти та уповноважених органів при укладенні договорів ДПП; реальні механізми впливу приватного партнера на зміст та результати навчання; спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів, навчальних програм та процесів, які враховують потреби приватних партнерів та здобувачів освіти; активне впровадження дуальної форми освіти; внутрішнє забезпечення якості освіти за участі роботодавців; податкові пільги для приватних партнерів – роботодавців.

практика впровадження дуальної освіти та пілотних проєктів партнерства закладів П(ПТ)О з роботодавцями, які сприяють модернізації системи П(ПТ)О, посиленню її конкурентоспроможності, позитивному іміджу на ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані наукові результати знайшли практичне впровадження у діяльності департаменту професійної (професійно-технічної) освіти Дніпропетровського департаменту освіти і науки (довідка від 09.09.2020 № 4891/211-20), навчальному процесі

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (довідка від 12.10.2020 № 01-02/473), комунального закладу вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради (довідка від 09.09.2020 № 392), Всеукраїнської асоціації працівників професійно-технічної освіти (довідка від 18.09.2020 № 24), науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області (довідка від 08.09.2020 № 140/01), навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області (довідка від 15.09.2020 № 134), навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області (довідка від 08.09.2020 № 177), Березівського вищого професійного училища Одеського національного політехнічного університету (довідка від 09.09.2020 № 122/5), П'ятихатської районної державної адміністрації Дніпропетровської області (довідка від 09.09.2020 № 45-2127/0/363-20), приватного підприємства «АГРОС» (довідка від 02.09.2020 № 57), фермерського господарства «ШОВК» (довідка від 15.09.2020 № 104) (див. додаток А)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Усі наукові результати та науково-практичні рекомендації, отримані під час дослідження та наведені в роботі відображають авторський підхід до вирішення проблеми державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О. З наукових праць, що були опубліковані у співавторстві, в дисертаційному дослідженні використані лише ті ідеї, які є результатом особистої роботи автора. Особистий внесок автора деталізований у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дослідження. Основні результати і висновки дисертації обговорювались на таких науково-комунікативних заходах: Всеукраїнська науково-практична конференція «Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України» (2016 р., м. Київ), ІІІ міжнародна науково-практична конференція «Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації» (2017 р. м. Київ), VIII Всеукраїнська науково-практична Інтернет-

конференція «Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення» (2017 р., м. Біла Церква), Науково-практична конференція «Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці» (2017 р., м. Кривий Ріг), ІІ Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології» (2017 р., м. Київ), І Всеукраїнська науково-методична конференція «Модернізація змісту професійної освіти – умова підготовки компетентного фахівця нової формації» (2017 р. м. Житомир), Інтернет-конференція «Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці» (2017 р., м. Маріуполь), ІХ Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція «Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення» (2018 р., м. Біла Церква), ІІІ Всеукраїнська Інтернет-конференція «Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології» (2018 р., м. Київ), Науково-практична конференція «Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності» (2018 р., м. Кривий Ріг), І Всеукраїнська науково-практична конференція "Формування громадянської культури в новій українській школі: традиційні та інноваційні практики" (2018 р., м.Суми), Науково-практична конференція «Публічна служба в модерній державі» (2018 р. м. Київ), IV міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти» (2018 р., м. Біла Церква), Форум прямої демократії (2018 р., м. Київ), Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми і перспективи розвитку професійної компетентності працівників системи професійної освіти в умовах реформування освітньої галузі» (2019 р., м. Біла Церква), Круглий стіл «Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об`єднаних територіальних громадах» (2019 р., м.Київ).

Публікації. Основні положення та наукові результати дисертаційної роботи викладено в 21 науковій публікації, з них: 5 статей у наукових фахових

виданнях з державного управління; 2 публікації в зарубіжних наукових періодичних виданнях; 14 - у матеріалах науково-комунікативних заходів.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Матеріали дисертації вміщують 5 рисунків, 7 таблиць. Повний обсяг дисертації – 282 сторінки (203 сторінки – основний текст). Список використаних джерел – 289 назв на 35 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.1. Сутність та принципи державно-приватного партнерства в системі освіти

Утвердження нової парадигми публічного управління, спрямованої на децентралізацію публічної влади, реформування та модернізацію соціально-економічних процесів в Україні, актуалізує потребу в розвитку державно-приватного партнерства як інструменту залучення державних та приватних ресурсів для розвитку інфраструктури та надання публічних послуг. Це стосується також розвитку системи освіти, яка для отримання якісних і ефективних результатів потребує кооперації та об'єднання зусиль різних суб'єктів - органів публічної влади, освітніх закладів, представників приватного сектору.

Аналіз тлумачення поняття "державно-приватне партнерство" свідчить, що у зарубіжній науковій літературі та експертами Світового банку, МВФ, ОЕСР, в основному, вживається термін **«публічно-приватне партнерство» (Public Private Partnership)**. Це визначається тим, що в якості публічного партнера виступають не лише органи державної влади, але й органи місцевого самоврядування, громадські організації та благодійні фонди. У ряді європейських держав використовується термін **«приватна фінансова ініціатива» (Private Finance Initiative – PFI)**, в США, Австралії та Канаді використовується позначення P3 або «P-P Partnerships» [265].

У вітчизняній науковій літературі та нормативно-правових документах, в основному, використовується поняття **«державно-приватне партнерство»**, тому в рамках дисертаційного дослідження ми дотримуємося терміну **«державно-приватне партнерство»** (далі –ДПП) як законодавчо визначеного поняття. В законі України «Про державно-приватне партнерство» (стаття 1)

зафіксовано, що «державно-приватне партнерство» - співробітництво між державою Україна, Автономною Республікою Крим, територіальними громадами в особі відповідних державних органів, що згідно із Законом України «Про управління об'єктами державної власності» здійснюють управління об'єктами державної власності, органів місцевого самоврядування, Національною академією наук України, національних галузевих академій наук (державних партнерів) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, установ, організацій (приватних партнерів), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим Законом та іншими законодавчими актами, та відповідає ознакам державно-приватного партнерства, визначеним цим Законом» [129].

В історичній ретроспективі термін «державно-приватне партнерство» вперше з'явився в США. Цей термін вживався спочатку у зв'язку з упровадженням спільного фінансування освітніх програм державним та приватним секторами, а згодом, у 1950-х рр. XX ст., – для такого ж фінансування комунальних послуг. Більш широкого контексту цей термін набув в 1960-х рр. XX ст. для позначення співпраці партнерів із державного та приватного секторів, які спільно здійснювали розвиток інфраструктури територій та надання соціальних послуг.

У 1990-х рр. ДПП стало популярним у розвинених країнах та стосовно соціального сектору. Навколо ідеї ДПП було організовано численні асоціації, дослідницькі центри та міжнародні конференції, а також консультаційні та наукові заходи.

Як зазначають Ентоні Вергер та Мауро Мочетті, політика ДПП підходить до цілого ряду політичних ідеологій: від консервативних ідей, які апелюють до участі громади у вирішенні проблем переобтяженої та недисциплінованої держави, до неоліберальних ідеологій, які підтримують запровадження ринкових правил у державних послугах через причини ефективності, рентабельності. ДПП також входить до політичних програм соціал-демократів, лібералів, адже ДПП

більше відповідає партнерським відносинам, ніж більш різкі ідеї приватизаційної політики. У Великобританії ДПП пережили своє велике розширення під егідою «Нової праці», а партнерські стосунки були ключовою рисою «третього шляху» та нової трудової політичної риторики під час адміністрацій Б. Клінтона та Т. Блера у 90-х роках [239, с. 5].

Також у дев'яностих роках низка міжнародних організацій та агентств, таких як OECD, Світовий банк, USAID та інші, зацікавились ДПП і сприймали його як ключову стратегію посилення good governance. Зокрема, ДПП стало частиною Стратегії розвитку приватного сектору, розробленої Світовим банком, який створив Глобальну мережу ДПП, що служить онлайн-платформою для практиків, розробників, політики та експертів з питань розвитку для обміну знаннями та кращими світовими практиками ДПП у різних секторах.

Серед міжнародних документів, що визначають сутність ДПП, слід виділити рекомендаційні документи Європейського Союзу – «Керівництво з успішного державно-приватного партнерства», видане Генеральним директоратом з регіональної політики Європейської комісії (2003 р.); «Зелена книга про державно-приватні партнерства та місцеве законодавство про державні контракти і концесії», видана Європейською комісією (2004 р.); рекомендаційний документ Економічної комісії ООН по Європі «Керівництво про приватно-державне партнерство для цілей розвитку інфраструктури» та інші.

У Посібнику ООН про сприяння належному врядуванню в державно-приватному партнерстві («Guidebook on promoting good governance in public-private partnerships») зазначається, що державно-приватне партнерство (ДПП) спрямоване на фінансування, проектування, впровадження та функціонування засобів та послуг державного сектору. Основні характеристики ДПП містять: довгострокові (іноді до 30 років) угоди щодо надання послуг; передачу ризику приватному сектору; різні форми довгострокових договорів, укладених між юридичними особами та громадськістю. Державний сектор зберігає

відповідальність за надання цих послуг громадськості, таким чином приносить користь громадськості та забезпечує економічний розвиток та покращення якості життя» [252, с.14].

Тлумачення ДПП, які відображають характеристики партнерства, отримали в зарубіжних наукових публікаціях різний зміст. Так, Еван Ферлі, Лін Ешбернер, Луїза Фіцджеральд та Ендрю Петтігрю розглядають ДПП як інструмент налагодження тісної взаємодії держави та бізнесу, який слугує досягненню високих темпів розвитку держави, реалізації її стратегічних цілей, розробленню та реалізації стратегії і програм розвитку, зорієнтованих на спільне використання бюджетних і приватних коштів, що слугує здійсненню масштабних, стратегічних проектів та забезпечує високу конкурентоспроможність держави в сучасному світі [248].

Г. Ходж розглядає термін ДПП у різних аспектах, а саме: контрактна угода між державним агентом і приватним сектором, яка дозволяє останньому брати участь в наданні суспільних благ; альтернатива приватизації; спосіб подолати як провали ринку, так і провали держави, збільшення ефективності державного сектора за рахунок використання принципів управління приватного сектора; схема підтримки бізнесу в кризових умовах; семантична гра, вигадана юристами, консультантами та брокерами для отримання більшої комісії [254].

Даррін Грімсей та Мервін К. Льюїс, аналізуючи ДПП, надали таке тлумачення: по-перше, ДПП розглядається ними як система відносин держави і бізнесу. Ця система є інструментом національного, міжнародного, регіонального, міського, муніципального економічного і соціального розвитку. По-друге, на їх думку, у якості ДПП доцільно розглядати конкретні проекти, які реалізуються спільно державними органами і приватними компаніями на об'єктах державної та муніципальної власності [250, с. 211].

Д. Делмон підкреслює, що ДПП - це угода між публічною і приватною сторонами про надання інфраструктурних послуг населенню або про надання допомоги державі й муніципалітетам у наданні цих послуг. Навіть для тих

постачальників послуг, у яких публічному сектору належить домінуюче становище, участь приватного сектора (оформлена або за допомогою укладення контрактів на будівництво, угод на надання послуг, виробництво товарів, або шляхом створення спільних підприємств) є важливою для ефективного надання послуг. Механізм ДПП може сприяти більш ефективному залученню приватного сектора в громадські проекти [32, с.5].

У вітчизняній науковій літературі маємо ряд трактувань поняття «державно-приватне партнерство», які виокремлюють різні характеристики партнерства. З точки зору К. Павлюк, С. Павлюк, державно-приватне партнерство – «це конструктивне співробітництво держави, суб'єктів підприємницької діяльності та громадянських інститутів в економічній, політичній, соціальній, гуманітарній та інших сферах суспільної діяльності». Важливою ознакою такого співробітництва, як зазначають автори, є реалізація «суспільно значущих проектів на засадах пріоритетності інтересів держави, її політичної підтримки, консолідації ресурсів сторін, ефективного розподілу ризиків між ними, рівноправності й прозорості відносин для забезпечення поступального розвитку суспільства» [116, с. 48].

О. Рогова вживає термін «публічно-приватне партнерство» в такому значенні: «публічно-приватне партнерство є сукупністю взаємовідносин держави, яка в управлінні застосовує методи, принципи та механізми, що змінюються у відповідності до зміни економічних відносин та трансформуються за формами від державного управління до публічного адміністрування, державно-приватного партнерства, публічно-приватного партнерства, й створює оптимальні та рівні умови всім суб'єктам громадянського суспільства і приватного бізнесу, зацікавленого в реалізації на конкурентних засадах своїх можливостей та переваг з метою отримання ефективного результату і справедливого партнерського розподілу прибутку» [179].

С. Квітка публічно-приватне (державно-приватне) партнерство розуміє як «таку форму співпраці між органами публічної влади (держави або місцевого

самоврядування) та приватним бізнес-сектором щодо використання об’єктів державної і муніципальної власності, а також послуг, що виконуються і надаються державними та муніципальними органами, організаціями, установами та підприємствами, яка юридично закріплюється у вигляді договору (як правило, на обмежений, але тривалий термін), передбачає співінвестування і поділ ризиків між усіма учасниками проектів співробітництва» [66, с.49].

С. Нарожний виділяє у сучасній науковій літературі такі підходи до трактування поняття «державно-приватне партнерство»: економічний та підхід, «заснований на державній політиці та управлінні, де ДПП є формою оптимізації виконання державою своїх обов’язків перед суспільством, тобто безперебійного надання населенню публічних благ» [99].

М. Корбецький та О. Пухкал пропонують виділяти для характеристики ДПП такі підходи як предметний (у яких сферах/галузях реалізуються проекти партнерства держави і бізнесу) і цільовий (з якою метою держава і бізнес створюють проект ДПП). На їх думку, термін «державно-приватне партнерство» трактується як юридично і організаційно оформлений проект, що спільно здійснюється органом публічної влади і суб'єктом (суб'єктами) підприємницької діяльності, і який характеризується наступними стійкими характеристиками, наявність яких є обов'язковою: державна або муніципальна власність, що є об'єктом проектів ДПП і яка, як правило, не підлягає відчуженню в результаті виконання проекту; предметна сфера реалізації проектів ДПП (галузі публічної (базової) інфраструктури та виробництво пов'язаних із нею послуг або товарів); обов'язковість юридичного оформлення відносин у формі укладеного на певний проміжок часу договору (контракту); відсутність правової та іншої дискримінації прав приватного учасника проекту з боку органу публічної влади; розподіл між партнерами ризиків і видатків; спільне фінансування або інвестування всіма учасниками партнерства; стратегічна мета утворення проекту ДПП, що полягає в реалізації органом публічної влади соціальних зобов'язань, гарантованих інститутом держави (захист базових цінностей і потреб людини) [70].

Узагальнюючи наведені тлумачення, вважаємо, що **державно-приватне партнерство** слід розглядати як *форму співпраці, що має на меті забезпечити фінансування, будівництво, відновлення, управління або утримання інфраструктури чи надання суспільних послуг для досягнення як соціально важливих, так і економічно вигідних цілей.*

Характерними ознаками державно-приватного партнерства, як свідчить аналіз наукових публікацій, є такі:

– залучення державою приватного сектору до вирішення соціальних, економічних, технічних, екологічних завдань, які є важливими в суспільному сенсі, для досягнення кращих техніко-економічних показників та результатів господарювання, ефективного використання державних ресурсів і комунального майна;

– визначення сторонами державно-приватного партнерства з боку держави - органів державної або муніципальної влади, з боку приватного партнера - виконавця і постачальника ресурсів;

– закріплення партнерства сторін на офіційній, юридичній основі, що має рівноправний характер та довгострокову перспективу;

– об’єднання в процесі співпраці ресурсів, внесків, розподіл фінансових ризиків і затрат.

Актуальність ДПП посилюється наразі у зв’язку з глобальними цілями сталого розвитку, про що свідчать рішення Міжнародного форуму державно-приватного партнерства, організованого Європейською економічною комісією ООН, який пройшов 9-11 травня 2019 р. у Гонконзі. На форумі було розглянуто питання щодо імплементації Стратегії ООН сталого розвитку до 2030 року, у якій одним з важливих завдань визначено ефективне впровадження проектів державно-приватного партнерства, спрямованих на суспільство. Темою форуму стало обговорення державно-приватного партнерства як одного зі способів залучення інвестицій, що потребує розробки стандартів співпраці влади і бізнесу, методики підготовки спільних проектів.

В рамках реалізації Стратегії Європейська економічна комісія ставить за мету запровадження платформи, на якій представники влади і розробники проектів ДПП могли б взаємодіяти та знаходити способи втілювати їх в життя у своїх країнах. Приблизна сума інвестицій, вкладених у місцеві та трансконтинентальні соціальні та інфраструктурні проекти ДПП, сьогодні складає понад 200 мільярдів доларів [88].

Для України розвиток ДПП залишається актуальним питанням. За даними центральних та місцевих органів виконавчої влади, в країні, станом на 01.01.2020, на засадах ДПП укладено 187 договорів, з яких реалізується 52 договори (34 – договорів концесії, 16 – договорів про спільну діяльність, 2 – інші договори), 135 договори не реалізується (4 договори – закінчено термін дії, 18 договорів – розірвано, 113 договорів – не виконуються) [89].

За даними Проєктного офісу з розвитку ДПП SPILNO при Міністерстві інфраструктури України, наразі центральні та місцеві органи виконавчої влади визначили понад 300 об'єктів у різних сферах економіки, щодо яких у майбутньому планується реалізовувати проєкти із застосуванням механізму ДПП [168]. Наведені дані свідчать про актуальність залучення приватних фінансових ресурсів в економіку України та запровадження різних форм ДПП.

Для того, щоб держава як партнер могла брати участь у цьому процесі, мають складатися такі умови: участь приватного партнера є важливою для реалізації проекту; приватний партнер може забезпечити вищий рівень якості послуг або швидкі темпи реалізації у порівнянні з тими, які могли б бути надані тільки в рамках державного сектору; існує необхідна законодавча база для врегулювання питань партнерства та розподілу ризиків і результатів співпраці.

Відтак, мета партнерства полягає в тому, що поєднання ресурсів державного і приватного секторів є вигідними для партнерів, а різноманіття видів, форм і галузей застосування роблять партнерство універсальним механізмом для вирішення суспільних проблем. У розвитку ДПП наразі використовується низка принципів, представлених нами на рис. 1.1, які знайшли

обґрунтування у міжнародних та європейських документах.

Рис. 1.1. Принципи державно-приватного партнерства

Важливим документом, у якому зафіксовані принципи державно-приватного партнерства, є окремий документ ОЕСР (2012 р.), – Рекомендація Ради щодо принципів управління публічно-приватними партнерствами, у якому

такі принципи сформульовано та докладно пояснено. В Рекомендації виділено дванадцять принципів, поділених на три групи, які вимагають: створення чіткої, передбачуваної та легітимної інституційної бази, яка буде підтримуватися компетентною та добре забезпеченою ресурсами владою; обґрунтування вибору проектів публічно-приватного партнерства через співвідношення цінності та витрат (value for money); реалізації бюджетного процесу прозоро, щоб мінімізувати фіскальні ризики та забезпечити чесність процесу закупівель [270].

Зокрема, у Рекомендації зазначається, що політичне керівництво повинне забезпечити обізнаність громадськості щодо відносних витрат, вигод та ризиків державно-приватного партнерства. Це вимагає активних консультацій та взаємодії із зацікавленими сторонами, а також залучення кінцевих споживачів до визначення проекту, моніторингу якості послуг. Масштабна взаємодія з громадянським суспільством є необхідною умовою успішного використання ДПП. Відповідно до цього, державно-приватне партнерство (ДПП) у документі розглядається як довгострокові договірні домовленості між урядом та приватними партнерами, за допомогою яких останні надають та фінансують державні послуги, використовуючи капітал, розподіляючи пов'язані з цим ризики. У договорі ДПП уряд визначає якість та кількість послуги, які вимагаються від приватного партнера [270].

Одним із напрямів реалізації цих ідей стала ініціатива Європейської економічної комісії ООН щодо вдосконалення механізмів публічно-приватного партнерства, яка отримала назву «People-first PPP». Суть ініціативи полягає в тому, що державно-приватне партнерство, орієнтоване на людей, гарантує, що з усіх зацікавлених сторін “люди знаходяться на вершині”. Партнерство зосереджене на поліпшенні якості життя громад, особливо тих, які борються з бідністю, шляхом створення місцевих і стійких робочих місць, тих, які борються з голодом і сприяють благополуччю, гендерній рівності, доступу до води, енергії, транспорту й освіти для всіх, і це сприяє соціальній згуртованості, справедливості і дезавує всі форми дискримінації за ознакою раси, етнічної

приналежності, віросповідання й культури. ДПП, орієнтоване на людей, повинне розширюватися, щоб усе більше людей мали доступ до більш якісних послуг за доступними цінами [264].

Обгрунтованість важливості ДПП у реалізації суспільно значимих проектів стикається з певними обмеженнями, про які зазначають у свої висновках UNDESA (2016), World Bank (2016), CSO Financing for Development Group (2016) [264].

Основні проблеми, які можуть виникати при реалізації проектів ДПП, пов'язані з питаннями співвідношення ціни та якості послуг, які надаються при реалізації проектів ДПП; способами фінансування та адекватним розподілом ризиків між учасниками ДПП; пріоритетністю ДПП при визначенні виконавців для реалізації суспільно важливих проектів тощо.

Таким чином, для впровадження ДПП необхідні відповідні передумови, конкретні повноваження і відповідальність партнерів, проаналізовані можливі ризики при реалізації проектів та їх попередження відповідно до функцій та відповідальності партнерів. В такій моделі партнери є рівноправними учасниками відносин, які поділяють між собою фінансові вигоди, результати реалізації проекту, визначені угодою зобов'язання.

У Посібнику ООН про сприяння належному врядуванню в державно-приватному партнерстві («Guidebook on promoting good governance in public-private partnerships») підкреслюється, що політика ДПП повинна бути відкритою для змін, оскільки помилки неминуче будуть допущені і потрібні уточнення для подальших дій. Хороший приклад, коли уряд Великобританії, який ініціював ДПП, робив помилки, але не відступав, переглядав свою політику та рухався вперед [252, с. 32].

Що стосується приватного партнера, наведемо слова Яна ван Шунховена, старшого радника з питань ДПП уряду Нідерландів: «ДПП - це перевірений і успішний інструмент для усунення розриву в інфраструктурі в багатьох країнах. Незважаючи на всі проблеми, приватні інвестиції є єдиним способом просування

вперед, оскільки всі інші фінансові джерела є далеко не достатніми для задоволення попиту», [264].

Одним із важливих та специфічних напрямів державно-приватного партнерства є реалізація проєктів ДПП в освітній галузі, метою якого є посилення добросовісної конкуренції на ринку освітніх послуг; розвиток освітньої інфраструктури; багатоканальне фінансування освіти; розвиток взаємодії з роботодавцями. Перевагами державно-приватного партнерства у сфері освітніх послуг є залучення приватних інвестицій для фінансової підтримки та оновлення інфраструктури закладів освіти; удосконалення управління освітніми установами; підвищення якості підготовки випускників тощо.

Як зазначають Ентоні Вергер та Мауро Мочетті, перше опубліковане посилання на термін «державно-приватне партнерство для освіти» з'явилося у спільній публікації Світового банку та Азіатського банку розвитку «Нова програма соціальної політики в Азії». Далі група консультантів та науковців (Норман Ларокко, Джеймс Толлі та Майкл Летхем) опублікувала посібник з питань ДПП в освіті. У результаті в 1998 р. був створений EdInvest - форум з розвитку приватного сектору в освіті, який містить інформацію, дані та аналіз розвитку приватної освіти та ДПП в освіті [239, с. 8].

У науковому дискурсі існують різні точки зору про те, які форми взаємодії між державним та приватним секторами можна віднести до категорії ДПП в освіті. Наприклад, держава може укладати контракти з приватним сектором для надання послуг (наприклад, служб підтримки, консультацій, навчання); держава укладає контракти та фінансує приватну освіту; приватний сектор є основним постачальником освітніх послуг, але він діє в межах регуляторної бази, визначеної державою. Формами такої співпраці можуть бути: 1) концесійні угоди щодо об'єктів освіти; 2) контракти (на виконання робіт, на управління, на надання технічної допомоги, контракти життєвого циклу, сервісні контракти); 3) змішані договори (договір на виконання сервісних послуг, освітній

франчайзинг); 4) здача об'єктів нерухомого майна в оренду для аутсорсингу неосновних видів діяльності (інформаційне, комунально-технічне, соціальне забезпечення та інші); 5) створення освітніх центрів чи інших освітніх структур, спрямованих на здійснення програм в області підготовки або перепідготовки кадрів, спільні освітні проекти); 6) співпраця в науково-дослідній та науково-практичній діяльності (створення спільної наукової лабораторії для здійснення наукової або науково-технічної діяльності; створення інституційних структур, що сприяють розвитку діяльності науково-дослідних центрів, технопарків, центрів трансферу технологій, ресурсних центрів).

Аналіз зарубіжних публікацій щодо ДПП в освіті свідчить, що ця проблематика активно обговорюється в площині удосконалення публічного управління освітою, багатоканального фінансування освітніх установ, впливу взаємодії закладів освіти з стейкхолдерами на якість освіти тощо.

Серед останніх публікацій звертає на себе увагу робота Джандхьяла Тілака «Публічно-приватне партнерство в освіті», у якій автор розглядає проблемні питання партнерства та можливі варіанти його розвитку, зокрема вважає, що хоча немає правильного та чіткого визначення ДПП, чіткості щодо обсягу, характеру ДПП в освіті, виходячи з декількох варіантів, на практиці ДПП можна визначити *як договірні відносини між урядом та приватним сектором для конкретного проекту з одночасним залученням уряду та приватного сектору до освіти, з тим, щоб поділити витрати та вигоди, ризики та винагороду* [267].

На його думку, в рамках державно-приватного партнерства органи державного сектору (центральний чи місцевий рівень) об'єднуються з суб'єктами приватного сектору (компаніями, фондами, неурядовими організаціями, академічними установами чи громадянами) та вступають у ділові відносини для досягнення спільної мети, яка також досягає цілей окремих партнерів. Обидві сторони погоджуються спільно працювати над впровадженням програми, і кожна сторона відіграє чітку роль і заявляє, як це відбувається [267].

Джандхьяла Тілак наводить деякі характеристики, як працює ДПП в освіті,

серед яких, на нашу думку, найбільш важливими є такі:

уряд може проявити ініціативу та запропонувати приватному сектору приєднатися до уряду в його зусиллях щодо розвитку освіти через конкретний проєкт, або приватний сектор може взяти таку ініціативу та переконати або змусити державно-приватне партнерство в освіті прийняти новий метод роботи, у якому приватний сектор та уряд спільно надають послугу / діяльність. У будь-якому випадку, державний та приватний сектори виконують разом конкретне завдання. Як правило, різні моделі ДПП передбачають офіційний договір між урядом та приватним сектором на здійснення певних, заздалегідь визначених видів діяльності в освіті, таких як створення нових закладів та / або управління закладами або здійснення певної діяльності в освіті - усе це фінансується державою та / або за рахунок власних ресурсів;

типова модель ДПП передбачає, що приватний сектор забезпечує інфраструктуру та надання послуг; він також може відповідати за проєктування, фінансування, будівництво та експлуатацію; він відновлює свої інвестиції за допомогою одноразових / річних платежів від урядів та за рахунок користувачів. За типовою моделлю приватний партнер поділяє ризик з державою;

існують також інші моделі, коли держава інвестує кошти в інфраструктуру (або державні та приватні кошти поділяють інвестиційні витрати), при цьому уряд сплачує регулярні витрати приватному партнерові на основі витрат на студента; або приватний сектор забезпечує інфраструктуру, а уряд керує установами, уряд сплачує приватному сектору щорічно / одноразово за капітальні вкладення; або приватні суб'єкти будують інфраструктуру та керують навчальною установою, сплачуючи державі за всі витрати, або держава оплачує лише витрати, які не мають фінансування, і приватні партнери відшкодовують інші витрати за рахунок студентів [267].

Джандхьяла Тілак зазначає, що сфери, що підпадають під ДПП, можуть включати майже всі аспекти освіти, включаючи вироблення політики, складання планів, оцінювання та впровадження, право власності, управління,

фінансування, функціонування установ, академічні аспекти, спеціальні освітні програми, такі як курси, послуги з підготовки вчителів, додаткові академічні послуги, іспити, включаючи вступні іспити, служби підтримки, гуртожитки, охорона здоров'я, транспорт, обслуговування, безпека тощо, хоча формулювання політики зазвичай вважається виключною прерогативою держави [267].

Важливою тезою Джандхьяла Тілака є висновок про те, що останніми роками розвиваються також декілька гібридних партнерств, що передбачають нові комбінації та перестановки державного та недержавного секторів, що займаються діяльністю в освіті. Різні форми ДПП включають у себе державні установи з приватним фінансуванням, приватні установи з державним фінансуванням, державні установи під приватним управлінням, установи, що створюються державними установами та передаються приватним партнерам, а також спільна діяльність, коли приватний сектор створює установи та разом з урядом беруть на себе управління та фінансування [267].

Що стосується питання про переваги (вигоди) ДПП у сфері освіти, Джандхьяла Тілак наводить три типи аргументів:

по-перше, оскільки в уряду немає достатньо грошей на розвиток освіти, ДПП полегшить фінансові обмеження, оскільки приватний сектор робить великі інвестиції самостійно в рамках ДПП. Як приватний, так і державний сектори доповнюють один одного, загальна ресурсна база зростатиме, тому ДПП проєктується як основна стратегія щодо використання невикористаних приватних фінансових та людських ресурсів, включаючи спеціалізовані навички. Зі збільшенням ресурсної бази буде покращений доступ до освіти та поліпшення якості освіти;

по-друге, ДПП виступає за подолання слабких сторін публічної системи: ДПП забезпечить гнучкість у знятті обмежень, пов’язаних з державним сектором, таких як структура заробітної плати, політика підбору персоналу, збір та мобілізація ресурсів, правила управління та розвитку;

по-третє, ДПП збільшує конкуренцію, приносить ефективність, пов'язану з приватним сектором, покращує підзвітність, знижує витрати, підвищує економічну ефективність і тим самим знижує ціни або плату за освіту [267].

Разом з тим, Джандхьяла Тілак підкреслює, що головна відповідальність за освіту покладається на уряд, який продовжує залишатися відповідальним перед народом за освіту своїх громадян; ДПП не означає менше забезпечення державних ресурсів - це не означає відмови від відповідальності уряду; це не передача відповідальності; це, звичайно, не приватизація сектору; але це інструмент для збільшення бази державних ресурсів. Отже, ДПП проєктується як модель, яка містить у собі найкращі риси державних і приватних моделей, кожен з секторів контролює слабкі сторони іншого. У рамках ДПП уряд буде вільний від певних функцій і може зосередитись на тих функціях, де він має перевагу [267].

Оскільки дослідження Джандхьяла Тілака опубліковано як дискусійне, варто звернути увагу на ряд дискусійних питань, поставлених у роботі автором, а саме: якщо державні ресурси не збільшуватимуться та обмежуватимуться приватними ресурсами, загальний ресурс, доступний для освіти, може скоротитися, зменшивши загальний доступ до освіти; в ім'я зниження жорсткості та підвищення гнучкості можна принести в жертву багато соціальних зобов'язань; система може стати менш підзвітною органам державної влади та іншим демократичним інституціям і більше корпоративним органом; цілі та інтереси державних та приватних партнерів сильно відрізняються: держава сприймає освіту як державне благо з соціальною метою, тоді як приватні партнери дивляться на неї як на інструмент для індивідуального виграшу; участь приватного сектору полягає в тому, що це може розширити нерівності в освіті між різними верствами суспільства, державно-приватне партнерство часто закінчується на користь приватизації освіти, сприяючи приватизації освіти та зменшенню ролі уряду [267].

Ми вважаємо, що ці пересторогі є надзвичайно важливими для розвитку

ДПП в Україні. Цілком погоджуємося з Джандхьяла Тілаком, що для ефективної роботи ДПП необхідними умовами є: відносне почуття рівності між двома партнерами; взаємна прихильність до узгоджених цілей; взаємна вигода для зацікавлених сторін, що беруть участь у партнерстві. Вважаємо, що у стосунках обом партнерам потрібно бути однаково сильними, щоб вони змогли усунути негативний вплив один одного і поділити спільне бачення та мету розвитку. Оскільки уряди та приватний сектор досить неоднакові, негативний розвиток та результати ДПП можуть призвести до спотворення національних пріоритетів, збільшення необґрунтованих витрат на освіту, сприяння нездоровій конкуренції та приватизації державних благ.

Проблематику ДПП в освіті розглядають також автори дослідження «Економічний вплив державно-приватних партнерств (ДПП) в галузі інфраструктури, охорони здоров'я та освіти: огляд» Анаіс Фабре та Стефан Страуб, які визначають ДПП в освіті як довгострокові договірні відносини між урядом та приватним провайдером для всієї чи певної частини освітянської інфраструктури та надання послуг. На їх думку, існує чотири основні форми ДПП в освіті:

1. *Ваучерні системи*, у яких фінансування народної освіти здійснюється за допомогою ваучерів. У цьому типі систем домогосподарства можуть обирати школу своїх дітей - приватну чи державну (уряд пропонує щоденні субсидії також для приватних шкіл).

2. *Приватне управління державними школами*, у якому уряд передає управління діяльністю державних шкіл приватному сектору. Ця система охоплює статутні та концесійні школи.

3. *Державні дотації приватним школам*, які можуть мати форму виплат на одного здобувача освіти або покриття субсидій на заробітну плату вчителів або підручники.

4. *Приватна фінансова ініціатива (PFI),* яка укладає контракти на будівництво шкільної інфраструктури та обслуговування (виключаючи відповідальність за навчальну частину).

Автори наводять наступне обґрунтуванням ДПП в освіті: воно є середнім між чистим державним або приватним забезпеченням, поєднуючи сильні сторони, потенційно уникаючи слабких сторін у двох вимірах, які слід враховувати при обговоренні освіти - кількість та якість [237, с. 5-6].

Ентоні Вергер та Мауро Мочетті виділяють чотири основні розуміння ДПП в освітянській галузі:

ДПП з інфраструктури (Infrastructure PPPs): партнерство з приватним сектором для будівництва шкільних закладів та пов'язаних з ними інфраструктур.

Партнерства між освітою та індустрією (Education-industry partnerships): це типи ДПП, які все частіше присутні в професійній підготовці (наприклад, дуальні системи) та в університетах (наприклад, політика передачі знань з корпоративного сектору). Тут виділяється німецька дуальна модель, яка набуває все більшої міжнародної підтримки, поєднує навчання в компанії та професійну освіту в професійно-технічному училищі.

Партнерство з багатьма зацікавленими сторонами (Multi-stakeholder partnerships): цей тип ДПП визначається як об'єднання та управління ресурсами, а також мобілізація компетенцій та зобов'язань з боку громадськості, бізнесу та партнерів громадянського суспільства для сприяння розширенню та якості освіти.

ДПП для надання основних шкільних послуг (PPPs for the delivery of core schooling services): це партнерства, у яких держава укладає контракти з приватним сектором для надання освіти на різних рівнях. У рамках цієї четвертої моделі приватний сектор може бути залучений до надання освіти у кількох форматах: субсидована приватна освіта (наприклад, Австралія, Аргентина, Іспанія), приватна діяльність державних шкіл (наприклад, американські чартерні

школи, колумбійські colegios en concesión) або шкільні ваучери (наприклад, Чилі, Мілуокі), які є найбільш відомими схемами державного фінансування та приватного забезпечення [239, с. 3].

На думку М. Алама, сектор освіти є одним із багатьох соціальних секторів, які отримали користь від ДПП. Автор вважає, що однією з практик в галузі освіти в проектах ДПП була модель Build-Operate-Transfer (BOT). Ця модель передбачає, що приватний сектор шляхом відкритого тендеру виграє право на побудову освітньої інфраструктури із заданими параметрами, а потім управління цими проєктами в обмін на оплату чи пільги від уряду. Навіть у випадках, коли освітня інфраструктура існує, уряд може залучати приватне підприємство, як правило, через відкритий тендер, для управління державними активами. Це партнерство має перевагу в поєднанні ефективності приватного сектору та права власності на активи та управління державного сектору [260].

М. Алам наводить приклад того, що крім BOT у державно-приватному партнерстві в освіті застосовуються також моделі Build and Transfer (BT) та модель складання-оренди-передачі (BLT). За моделлю BT інвестори зобов'язуються: фінансувати та будувати інфраструктуру школи чи коледжу та після закінчення будівництва інвестор зобов’язаний передати об’єкт до державного органу. Інвестору сплачується за фіксованим графіком амортизація, визначена у договірному документі. У моделі BLT вибраний інвестор зобов'язується фінансувати та будувати інфраструктуру, а потім віддає в оренду уряду, який сплачує оренду інвестору за вказаний період. У моделі системи BT та BLT приватний сектор бере участь лише у будівництві об'єкту, при моделі BOT приватний сектор займається будівництвом та експлуатацією, що покращує надання послуг. Але М. Алам слушно звертає увагу на те, що зазвичай в рамках проєкту ДПП інвестори отримують плату від користувачів послуги, але стосовно вищезазначених трьох моделей ДПП в освіті, це не вигідно, або в більшості випадків це неможливо. Отже, уряд платить інвесторам за партнерство в сфері освіти, але контролює якість послуг та навчальну програму [260].

Наведені точки зору свідчать, що вибір моделей ДПП в освіті є актуальним предметом досліджень, тому потребує наукового обґрунтування визначення переваг ДПП, які можуть бути використані для реалізації освітніх цілей.

Проблематика ДПП в освіті у вітчизняній науковій літературі знайшла відображення за такими напрямами як: характеристика державно-приватного партнерства в освіті (Н. Авшенюк, Н. Креденець [1], Т. Губанова [30], Л. Грень [27-29], Н. Доценко-Білоус [43], Л. Ільїч [62], О. Москвічова [94], В. Новіков [107-109], А. Овчаренко, Я. Подолян [111], В. Тищенко [193]), зарубіжний досвід державно-приватного партнерства в освіті (Т. Брікман [14], О. Леонтьєва [78], Л. Пуховська [174], Н. Світайло [182].

Н. Авшенюк та Н. Креденець у роботі «Міжнародний вимір соціального партнерства у професійній освіті» проаналізували тлумачення поняття «партнерство» в міжнародних документах [1, с. 59-66].

У дослідженні авторами виділені такі поняття як: «соціальні партнери» (асоціації роботодавців і працівників, представлені профспілками та професійними організаціями, що формують дві сторони соціального діалогу) - глосарій основних термінів професійної освіти і навчання (2009 р.); «соціальне партнерство» (співпраця всіх зацікавлених сторін (соціальних партнерів) для реалізації мети Болонського процесу) - глосарій термінів європейської освіти «Tuning Educational Structures in Europe» (2006 р.); «партнерство» (об'єднання, альянс, асоціація, союз, взаємовідносини, співпраця) - у документах ЮНЕСКО [1, с. 59-66].

Як зазначають Н. Авшенюк та Н. Креденець, Тезаурус ЮНЕСКО подає тлумачення поняття «партнерство в освіті» (Partnership in Education) як «взаємодію освітніх об'єднань для налагодження співпраці на міністерському, регіональному, локальному та міжнародному рівнях: міністерський рівень – співпраця між міністерствами освіти, праці та економіки в підготовці та реалізації політичних програм, формуванні стратегій ринку праці та зайнятості, розробці та реалізації системних реформ; регіональний рівень – налагодження

політичної мережі між регіональними гілками влади, освітніми закладами та бізнес-структурами для реалізації освітньої політики; локальний рівень – обмін інформацією та досвідом між начальними закладами та роботодавцями для забезпечення висококваліфікованого рівня знань; міжнародний рівень – спільна робота над розробкою та впровадженням освітніх процесів, управління навчальними курсами, проєктами та програмами» [1, с. 59-66].

А. Овчаренко, Я. Подолян на сучасному етапі розвитку освіти розрізняють три види соціального партнерства, а саме: 1) «партнерство між соціальними групами даної професійної спільноти всередині системи освіти; 2) партнерство, у яке вступають робітники сфери освіти з представниками інших сфер суспільства; 3) партнерство, яке ініціює система вищої освіти як особлива сфера соціального життя, роблячи внесок у становлення громадянського суспільства»[111].

Ми погоджуємося з тим, що, за оцінкою авторів, зазначені види соціального партнерства являють собою складний та різноманітний спосіб організації спільної діяльності учасників освітнього процесу та спільноти, сприяють їхній співпраці в управлінській, науковій та організаційній діяльності, всебічно взаємодіючи між собою [111].

Н. Доценко-Білоус вважає, що підвищення ролі приватного сектора в галузі освіти може мати кілька потенційних переваг у порівнянні з традиційними освітніми послугами, що забезпечуються державою. Чи будуть ці вигоди реалізовані на практиці, залежить значною мірою від того, як добре розроблене партнерство між державним і приватним сектором, від нормативно-правової бази країни і від здатності уряду контролювати і захищати свої контракти і партнерські відносини з приватним сектором. Коли все зроблено правильно, приватний сектор може підвищити ефективність і вибір, розширити доступ до освітніх послуг, особливо для сімей, які мають тенденцію бути погано обслугованими традиційними методами. На її думку, корпоративними перевагами ДПП в освітніх проєктах є такі: розподіл витрат та підготовка кадрів:

співпраця з урядами може знизити необхідні витрати на поліпшення бізнес-середовища для фірм, тобто навчання персоналу, підготовка кадрів; легітимність: участь у соціально відповідальній діяльності, такій як фінансування освітніх програм, формує довіру громадян до відповідного приватного партнера [43].

На прикладі зарубіжних країн Н. Доценко-Біоус доводить, що у сфері надання освітніх послуг проєкти ДПП можливо застосовувати шляхом передачі в концесію навчальних закладів, укладання угод з управління освітніми послугами та інвестиційних договорів. Приватний партнер має можливість у процесі реалізації проєкту у сфері освіти проводити навчання персоналу та підготовку кадрів. Одночасно участь у соціально значущих проєктах підвищує репутацію приватного партнера в суспільстві. Держава за рахунок нових моделей управління сферою освіти забезпечить виконання стандартів якості освітніх послуг та контроль, зростання рівня освіти в країні в цілому, реформування системи освіти [43].

Отже, в умовах затребуваності освітніх послуг різного рівня розвиток державно-приватного партнерства в освіті є актуальним процесом, протягом якого завдяки спільним зусиллям державного та приватного партнерів підвищується ефективність вирішення суспільно значимих проблем. Можна виділити такі позитивні зміни, які надає державно-приватне партнерство в освіті, а саме: в умовах бюджетного дефіциту ДПП в освіті сприяє вирішенню проблем фінансування, що впливає на високу якість надаваних освітніх послуг; як система довгострокових відносин між державою і суб'єктами приватного сектору партнерство стає успішним при реалізації проєктів на взаємовигідній основі, тобто на основі об'єднання ресурсів, розподілу доходів або немайнових вигод, витрат і ризиків.

На відміну від інших галузей державно-приватне партнерство в освіті, як зазначалось у наведених вище наукових публікаціях, має свою специфіку, яка полягає в тому, що освітня галузь виконує важливу суспільну і соціальну місію,

у якій державний (публічний) партнер виступає від імені громадян, тобто визначає мету, завдання, цілі партнерства. Це означає, що ДПП в освіті повинне мати чітко регламентовані умови та націленість на позитивний результат співпраці. Незалежно від того, які форми набуває ДПП, відносини між партнерами підлягають унормуванню у відповідності з освітнім законодавством та суспільним запитом.

В Україні розвиток державно-приватного партнерства в освіті знаходиться на початковому етапі. У Законі України «Про державно-приватне партнерство» (2010) сектор освіти не було включено до списку секторів для реалізації ДПП, але, оскільки публічний партнер має право розширити цей список секторів шляхом внесення нових, у 2017 р. у Законі України «Про освіту» (стаття 6) державно-приватне партнерство було віднесено до засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності [129].

Отже, **державно-приватне партнерство в системі освіти** слід розглядати як *перспективний напрям модернізації та реформування освітньої галузі, що сприяє раціональному використанню бюджетних коштів, підвищенню якості освітніх послуг, залученню коштів приватного партнера для фінансування освіти, створенню інноваційної інфраструктури установ освіти.*

1.2. Зміст та основні характеристики державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти

Одним з напрямів державно-приватного партнерства в освіті є реалізація партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, що зафіксовано в документах таких міжнародних організацій як ЮНЕСКО, Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) та інші.

Так, позиція Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) полягає в тому, що приватний сектор може організовувати навички на

робочому місці через стажування, кооперативну освіту та постійне навчання працівників.

Міжнародна організація праці (МОП) просуває ДПП як ефективний та спільний спосіб використання своїх цінностей, принципів та стандартів і розробила основні принципи, яким мають відповідати будь-які потенційні партнерства.

У цьому контексті ЮНЕСКО розглядає професійно-технічну освіту як галузь, що готує не лише до світу праці, але готує до життя, і саме тому так важливо зробити її доступною для всіх. ЮНЕСКО і Міжнародна організація праці (МОП) спільно визначили зміст професійно-технічної освіти як аспекти навчально-виховного процесу, що містять, крім загальної освіти, вивчення технологій та суміжних наук, а також придбання практичних навичок, ставлення, розуміння та знання, що стосуються професій в різних галузях економічного та соціального життя (ЮНЕСКО та МОП, 2002) [283].

Інститут планування освіти (2010) розглядає ДПП як мобілізацію ресурсів, компетенції та зобов'язання публічних партнерів, бізнесу та громадянського суспільства зробити свій внесок до розширення та якості освіти. Додається, що ДПП засноване на принципах міжнародного права, етичних принципах та організаційній угоді, основу розвитку та управління ДПП складають: консультації із зацікавленими сторонами, спільне прийняття рішень, ризики, вигода, прозорість та підзвітність [256].

Важливим фактором, що зумовлює актуальність державно-приватного партнерства в П(ПТ)О є активне впровадження в країнах ЄС Continuing Vocational Training (CVT) – безперервної професійної освіти, яка в новій якості має забезпечити постійний розвиток актуальних компетентностей впродовж життя. Постійне професійне навчання визначається Європейським Союзом як ключовий внесок у конкурентоспроможність і продуктивність праці, адаптацію робочої сили до мінливих форм виробництва, організації праці, соціального згуртування.

Це дає підстави визначити поняття **«державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти»** *як систему взаємовигідних довгострокових відносин між державою, системою П(ПТ)О і роботодавцями для прискорення реформування та підвищення конкурентоспроможності професійної (професійно-технічної освіти), підготовки фахівців, затребуваних на ринку праці*.

У 2019-2020 навчальному році, за даними Держкомстату, освітню діяльність в Україні здійснювали 723 державні заклади П(ПТ)О, що підпорядковані МОН, а також 4 – іншим центральним органам виконавчої влади (ПП(ПТ)О та НПП(ПТ)О разом). Кількість здобувачів освіти складала 245,8 тисяч. До мережі закладів П(ПТ)О зараховують: професійні ліцеї, вищі професійні училища, центри професійно-технічної освіти, професійно-технічні училища, навчальні центри при кримінально-виконавчій установі закритого типу, навчальні заклади інших типів, що надають професійно-технічну освіту, структурні підрозділи закладів вищої освіти, професійні коледжі. Крім того, існують 11 Центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ) у Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Харківській та Херсонській областях, які знаходяться у підпорядкуванні Міністерства соціальної політики. Щороку близько 130 тисяч осіб проходять навчання у 2000 приватних постачальників послуг професійного навчання, що функціонують у країні [53].

Система закладів П(ПТ)О забезпечує можливості для громадян країни у здобутті професій відповідно до їхніх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійної підготовки, перепідготовки, підвищення їхньої кваліфікації. За галузями господарства професійну підготовку отримують: промисловість - 29,7% від загальної кількості здобувачів, торгівля, громадське харчування, сфера послуг - 24,2%, транспорт – 13,2%, будівництво – 12,3%, сільське господарство – 10,8%, житлово-комунальне господарство – 9,5%, зв’язок – 0,2%) [53].

За останні роки відбулися суттєві зміни:

– скорочення контингенту здобувачів освіти з 284,8 тисяч у 2017 році до 253,9 тисяч у 2019 році, що свідчить про зниження її привабливості;

– скорочення (оптимізація) чисельності закладів професійної (професійно-технічної) освіти (із 806 до 754 за аналогічний період);

– перерозподіл функцій та повноважень між центральними й місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та закладами П(ПТ)О в результаті децентралізації;

– перехід на регіональне замовлення у підготовці робітничих кадрів.

За цей час відбулося також створення нових типів закладів професійної (професійно-технічної) освіти - 19 навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням із залученням інвестицій соціальних партнерів; здійснюється впровадження елементів дуальної освіти, що уможливлює отримання здобувачами освіти практико-орієнтованої підготовки за робітничими професіями; проводиться оновлення змісту освіти шляхом розроблення та впровадження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, заснованих на компетентністному підході.

Разом з тим, для подальшого розвитку системи П(ПТ)О та державно-приватного партнерства важливо вирішити низку системних проблем, які стримують їх розвиток. До них належать, на нашу думку, такі проблеми:

– втрата інтересу молоді та дорослого населення до здобуття робітничих кваліфікацій, що зумовлює диспропорції ринку праці і невідповідність попиту і пропозиції робочої сили;

– низька зацікавленість місцевих органів виконавчої влади та роботодавців у співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти, оскільки в процесі децентралізації розвиток закладів П(ПТ)О потребує часто додаткового фінансування та організаційного забезпечення;

– невідповідність рівня та якості професійної підготовки кваліфікованих робітників запитам роботодавців, що зумовлено недостатнім рівнем матеріально-технічного та кадрового забезпечення закладів освіти, відсутністю належних умов для практичної підготовки здобувачів освіти;

– відсутність інвестицій у модернізацію освітнього процесу та професійну орієнтацію молоді, що призводить до того, що закладами професійної (професійно-технічної) не завжди пропонуються привабливі та затребувані професії;

– недостатнє фінансування професійної (професійно-технічної) освіти та відсутність інвестицій у програми розвитку, недостатність бюджетних коштів на розвиток та функціонування освітніх закладів, зокрема на їх модернізацію, оновлення матеріально-технічної бази, впровадження ІКТ-технологій;

– незавершена реформа системи управління професійною (професійно-технічної) освітою.

У 2016 р. у Звіті проекту PRIME ЄФО41 було визначено тринадцять основних проблем системи П(ПТ)О в Україні, зокрема: невідповідність змісту П(ПТ)О потребам ринку праці, проблеми управління та адміністрування системи П(ПТ)О, незадовільна структура системи та фізичні умови її матеріально-технічної бази, проблеми забезпечення якості навчання впродовж життя та неперервної професійної освіти і навчання [112].

Це свідчить про актуальність інтеграції освіти й виробництва, необхідність подальшого розвитку ДПП, адже економіці потрібні підготовлені конкурентоздатні спеціалісти, ринку праці – достатній вибір серед фахівців.

Як зазначається в Зеленій книзі «Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні: поштовх до дій», підготовленої в рамках Туринського процесу, «концепція ДПП виходить за межі професійної освіти і навчання і може стосуватися широкого кола потреб приватного сектору. У загальному сенсі партнерство можна замислити з використанням принципу багаторівневого управління із залученням суб'єктів, що представляють різні рівні урядової

ієрархії. Це може допомогти покращити комунікацію, подолати ізольованість та досягти доброго балансу між політичними, економічними та соціальними інтересами. Перехідні економіки та, зокрема, країни, що розвиваються, повинні створити нові сприятливі середовища, які допомагатимуть збільшувати конкурентоспроможність бізнесу, забезпечуючи наявність необхідних для економічного зростання робітничих кадрів» [38].

Наразі в галузі професійної (професійно-технічної) освіти, за дослідженнями Н. Авшенюк, Н. Креденець, виділяють чотири основні моделі партнерства. Ці моделі мають відмінності щодо централізованого/децентралізованого ступеня державної участі в системі професійної освіти та навчання, а також участі соціальних партнерів [1, с. 63-66].

Основні відмінності цих моделей полягають у тому, що у *ліберальній моделі* (діє у Великобританії) політика в сфері професійного навчання здійснюється переважно місцевими органами влади та підприємствами, що проводять навчання. При цьому держава залишає за собою право розподіляти фінансові ресурси, спрямовані на забезпечення навчання для пріоритетних галузей освіти. У *моделі державного домінування* (характерна для Франції) управління професійною освітою здійснюється перш за все державою, на міжгалузевому рівні значну роль у професійній освіті відіграють асоціації роботодавців та профспілки. Відмінністю *неокооперативної моделі* (діє в Данії та Нідерландах) є розподіл ролей між державою, компаніями та профспілками, коли асоціації роботодавців активно беруть участь у плануванні та управлінні професійною освітою, а держава легітимізує рішення, прийняті на основі домовленостей соціальних партнерів. Найбільш привабливою для України є *модель партнерства* (склалася в Німеччині), яка визначається як змішана модель, оскільки система професійної освіти діє в рамках неокооперативної, а фінансування професійної освіти здійснюється в рамках ліберальної моделі. У сфері освіти обов'язки соціальних партнерів законодавчо розмежовані між федеральним урядом та землями [1, с. 63-66].

Вибір тієї чи іншої моделі партнерства впливає на структуру та зміст системи П(ПТ)О, оскільки передбачає різні джерела фінансування, рівні управління, відповідальність партнерів, хоча в кожній з цих моделей роль держави є визначальною. Як свідчить практика реформування та модернізації професійно-технічної освіти, яка відбувається в Україні, у вітчизняній практиці за основу обрана модель партнерства, що підкреслює важливість розуміння суб'єктами державного та регіонального управління, закладами П(ПТ)О, роботодавцями необхідності системної реформи професійної (професійно-технічної) освіти для забезпечення ринку праці необхідними робітничими кадрами.

Д. Делмон наголошує на тому, що держава повинна здійснювати регулювання й моніторинг державно-приватного партнерства. Ця функція повинна бути невід'ємною частиною проєкту, публічній владі завжди належить останнє слово, і вона, в кінцевому рахунку, буде нести відповідальність за надання послуг суспільству. Це означає необхідність враховувати думку всіх зацікавлених сторін, адже проєкти з використанням механізму ДПП мають безпосередній вплив на деякі зацікавлені сторони (зокрема, на персонал і менеджмент) і можуть викликати серед різних верств суспільства заклопотаність політичного або морально-етичного характеру. Хоча досягнення повного консенсусу неможливе, державі необхідно враховувати основні фактори, що викликають занепокоєння зацікавлених сторін, і приймати відповідні заходи [32, с. 7].

Таким чином, для успішної взаємодії суб'єктів державно-приватного партнерства необхідні такі умови: політична воля для впровадження механізму партнерства, законодавче і регуляторне поле, що забезпечує стимулювання та результативність дії ДПП; впровадження менеджменту ДПП; чіткий розподіл управлінських функцій щодо реалізації проєктів ДПП між різними рівнями управління; розширення автономії закладів П(ПТ)О у пошуку приватних партнерів для розробки та реалізації проєктів різного терміну та форми;

залучення роботодавців до процесу підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, створення навчально-матеріальної бази, а також оновлення змісту освіти.

Налагодження конструктивного, взаємовигідного партнерства між закладами професійної (професійно-технічної) освіти, роботодавцями, об'єднаннями організацій роботодавців та органами влади стає основою для більшої відкритості, ефективності системи П(ПТ)О у підготовці робітничих кадрів, надає можливість залучати додаткові ресурси для розвитку закладів П(ПТ)О.

У статті «Оновлення професійно-технічної освіти та навчання через державно-приватне партнерство для розвитку навичок» Джейн Ітохан Овія [258] зазначає, що в рекомендаціях ЮНЕСКО та МОП підкреслюється необхідність оновлення професійної (професійно-технічної) освіти та навчання через державно-приватне партнерство і виділяються основні моделі, які реалізуються в процесі ДПП в професійній (професійно-технічній) освіті:

дуальна освіта, яка існує в Німеччині, Швейцарії, Австралії, Данії, Норвегії, Люксембурзі та Нідерландах. Для правильного застосування німецької моделі потрібні: законодавча база, яка вимагає від фірм вкладати кошти у навчання робітників; механізм фінансування через поєднання федеральних, регіональних та приватних витрат; спроможність здійснювати аналіз робочих місць та розробку навчальних програм. Дуальна освіта має широкі цілі, оскільки професійне навчання є засобом досягнення економічних, соціальних та індивідуальних цілей; надає гнучку кваліфікацію; вимагає відповідної кваліфікації викладачів та навчального персоналу;

японська модель, яка абсолютно відрізняється від німецької моделі, але актуальна в США та інших країнах із соціальними мережами. Ця модель заснована на локальних стосунках і залежить від того, як аналізуються навички роботи потенційних випускників та їх відповідність академічним та професійним

потребам роботодавців. Ця модель заохочує державне використання таких стимулів як податкові пільги для сприяння навчанню;

модель фабричної школи в Сінгапурі, яка зосереджена на заохоченні навчання на рівні фірми. Ця модель здійснюється в рамках урядової політики, відомої як «Розвиток людських ресурсів» або «Робоча сила», і дозволяє Сінгапуру навчати своїх робітників сучасним стандартам, залучати промисловість як партнера до навчання. Модель фабричної школи заснована і розроблена для сприяння тісному зв'язку між системою П(ПТ)О та певною галуззю як система учнівства, До країн, які мають цей тип ДПП, належать Південна Корея та Малайзія [258].

Джейн Ітохан Овія зазначає, що переваги державно-приватного партнерства в П(ПТ)О, які реалізуються в цих моделях, є такі: 1. Швидке, ефективне економічне забезпечення навчальних програм. 2. Зменшення бідності через розвиток людських ресурсів. 3. Покращений доступ до якісної професійно-технічної освіти у формальному та неформальному навчанні. 4. Удосконалення навичок, орієнтованих на зайнятість для молоді та дорослих. 5. Зниження темпів відмови від навчання. 6. Інновації та різноманітність у наданні державних послуг. 7. Інші переваги включають: ефективне придбання практичних навичок, належні засоби та компетентні інструктори для навчання, розвиток у здобувачів освіти позитивних професійних поглядів, актуальні навчальні плани та методики навчання, розв’язання проблеми поганого фінансування, неадекватного обладнання, некомпетентності викладачів, мінімізація невідповідності між пропозиціями навичок та попитом на вміння, допомога у створенні та підтримці національних рамок кваліфікацій.

Це сприяє поліпшенню надання освітніх послуг, оскільки обом секторам – державному і приватному - буде дозволено робити те, що вони роблять найкраще, в тому числі підвищується рівень взаємної інформації про ринок праці [258, с. 87-88].

Е. Грюневальд, аналізуючи державно-приватне партнерство в системі П(ПТ)О, визначив основні сфери співпраці з приватним партнером, які можуть здійснюватися в цій галузі: 1. Визначення потреб у навчанні технічного персоналу. 2. Встановлення стандартів для професійно-технічних педагогів. 3. Розробка навчальних програм для закладів П(ПТ)О. 4. Підготовка та перепідготовка технічних викладачів та обслуговуючого персоналу. 5. Розробка навчально-методичних матеріалів. 6. Кваліфікація та забезпечення викладачами. 7. Планування та реалізація навчальних заходів. 8. Створення та впровадження систем тестування та експертизи. 9. Оцінка релевантності, значущості, ефективності навчальних заходів. 10. Фінансування діяльності [251].

Як зазначалось у матеріалах семінару на тему «Публічно-приватне партнерство: фактор успіху для розвитку навичок», організованому 4-5 грудня 2019 р. в Брюсселі Європейським фондом підготовки кадрів (ETF) спільно з MIAC (Міжнародним інститутом адміністративних наук), державно-приватне партнерство стоїть на передньому плані впровадження політики Європейської Комісії у сфері зайнятості. Переваги успішного державно-приватного партнерства для розвитку навичок означають підвищення доступності навчання, орієнтацію на попит на професійну освіту та навчання, працевлаштування та економічне зростання.

Дослідження ETF «Публічно-приватні партнерства: фактор успіху для розвитку навичок» представило двадцять три успішні приклади ДПП з чотирнадцяти країн, що дало можливість визначити п’ять позитивних наслідків державно-приватних партнерств в П(ПТ)О, а саме:

Управління професійною освітою та навчанням. ДПП для розвитку навичок можуть сприяти кращому управлінню на рівні П(ПТ)О. Побудовані на основі багаторівневого підходу до управління П(ПТ)О, ДПП допомагають краще узгоджувати П(ПТ)О з потребами ринку, створюючи механізми управління, що є дієвими та ефективність у розробці політики П(ПТ)О.

Інновації у П(ПТ)О. ДПП для розвитку навичок також можуть сприяти інноваціям у політиці та професійному навчанні, у розумінні освітніх інновацій (за визначенням ОЕСР) як зміни освітнього контексту, запровадженого для поліпшення роботи освітніх систем, їхньої ефективності, задоволення зацікавлених сторін або все це разом.

Доступ до П(ПТ)О. ДПП для розвитку навичок можуть сприяти забезпеченню розширеного доступу до можливостей навчання для всіх. Є два аспекти. По-перше, розподіл витрат між державними та приватними партнерами сприяє збільшенню надання навичок. Це особливо важливо, враховуючи обмеження у державному фінансуванні П(ПТ)О у багатьох країнах. По-друге, деякі ДПП також мають потенціал для посилення соціального включення до П(ПТ)О, оскільки вони орієнтовані на студентів, які академічно виключені.

Якість П(ПТ)О. ДПП можуть відігравати роль у підвищенні привабливості та якості професійної освіти. Хоча якість П(ПТ)О можна зрозуміти по-різному, акцент - на внеску ДПП у передбачення та розвиток навичок для майбутніх потреб, а також на побудову мостів між світом праці та навчання.

Зайнятість молоді та економічне зростання. Успішні ДПП можуть врешті сприяти підвищенню рівня зайнятості молоді, а також економічному зростанню. Ефективна співпраця між державним та приватним секторами може особливо підвищити працевлаштування випускників П(ПТ)О / молодих шукачів роботи та підвищити рівень працевлаштування. Коли П(ПТ)О узгоджується з потребами ринку праці, роботодавці виявляють бажання та можливість наймати молодих випускників (навіть із дефіцитним досвідом роботи), оскільки їм потрібно менше наставництва та навчання, вони швидше стають продуктивними [268].

Вважаємо, що наведені публікації та документи міжнародних організацій переконливо свідчать про доцільність застосування державно-приватного партнерства в галузі професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. На рис. 1.2. визначені основні напрями впровадження державно-приватного

партнерства в системі П(ПТ)О в Україні та очікувані результати (див. рис.1.2.).

Як складова державної освітньої системи, професійна (професійно-технічна) освіта має тісний взаємозв'язок з іншими секторами освітньої галузі, з іншого боку, система П(ПТ)О тісно пов'язана зі сферою зайнятості, залежить від тенденцій розвитку ринку праці, співпрацює зі службою зайнятості, яка теж має мережу навчальних центрів професійно-технічної освіти. Таким чином, застосування ДПП у професійній (професійно-технічній) освіті поєднує освітні та трудові процеси, впливає на участь економічно активного населення у ринку праці, є важливим фактором зміцнення економіки України, оскільки є одним з механізмів забезпечення ринку праці необхідними кваліфікованими кадрами.

Згідно зі статтею 15 Закону України «Про освіту» (2017), «метою професійної (професійно-технічної) освіти є формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя» [134].

Ця мета обумовила необхідність більш активного впровадження державно-приватного партнерства, адже у законі передбачено, що заклади професійної (професійно-технічної) освіти здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації осіб за кошти державного та/або місцевих бюджетів, а також за угодами з підприємствами, установами, організаціями, окремими фізичними та/або юридичними особами [134].

Міністерство освіти та науки України, яке приділяє наразі значну увагу розвитку ДПП, визначило основні напрями партнерства між роботодавцями та закладами П(ПТ)О, а саме: підготовка пропозицій щодо реформування системи професійної освіти та створення професійних та освітніх стандартів; надання консультативної допомоги з питань, що мають спільний інтерес; участь у спільних заходах; розробка механізмів забезпечення випускників професійно-технічних навчальних закладів робочими місцями на підприємствах; розробка пропозицій щодо сумісного надання випускникам професійних кваліфікацій

роботодавцями і навчальними закладами; закріплення великих організацій за професійно-технічними навчальними закладами для надання шефської допомоги; забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти професійно-технічних навчальних закладів та стажування викладачів професійно-теоретичної підготовки, майстрів виробничого навчання на базових підприємствах; запровадження виплати підприємствами та організаціями галузевих, іменних стипендій кращим здобувачам освіти, студентам професійно-технічних навчальних закладів; надання підприємствами та організаціями допомоги в утриманні та розвитку матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів; запровадження підприємствами та організаціями матеріального і морального стимулювання викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів; взаємне поширення інформації з питань, що стосуються розвитку професійної освіти і підготовки кадрів для будівництва, рекламування та популяризація в засобах масової інформації, своїх «web-ресурсах» [169]

Наведений перелік охоплює основні сфери розвитку системи П(ПТ)О, тому ми погоджуємося з тим, що, як пише О. Москвічова: «ДПП у сфері професійної (професійно-технічної) освіти – це система взаємовигідних довгострокових відносин між державою і бізнесом з метою ефективного розподілу ролей між партнерами для прискорення реформування та підвищення конкурентоспроможності» [94, с. 294].

Таким чином, запровадження ДПП в сфері П(ПТ)О передбачає, що взаємодія роботодавців та закладів П(ПТ)О приведе до максимально можливого соціально-економічного ефекту. На нашу думку, характер та зміст взаємодії суб'єктів державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти залежить від стану розвитку освітньої галузі та політики зайнятості, що зумовлює методи та конкретні форми ДПП.

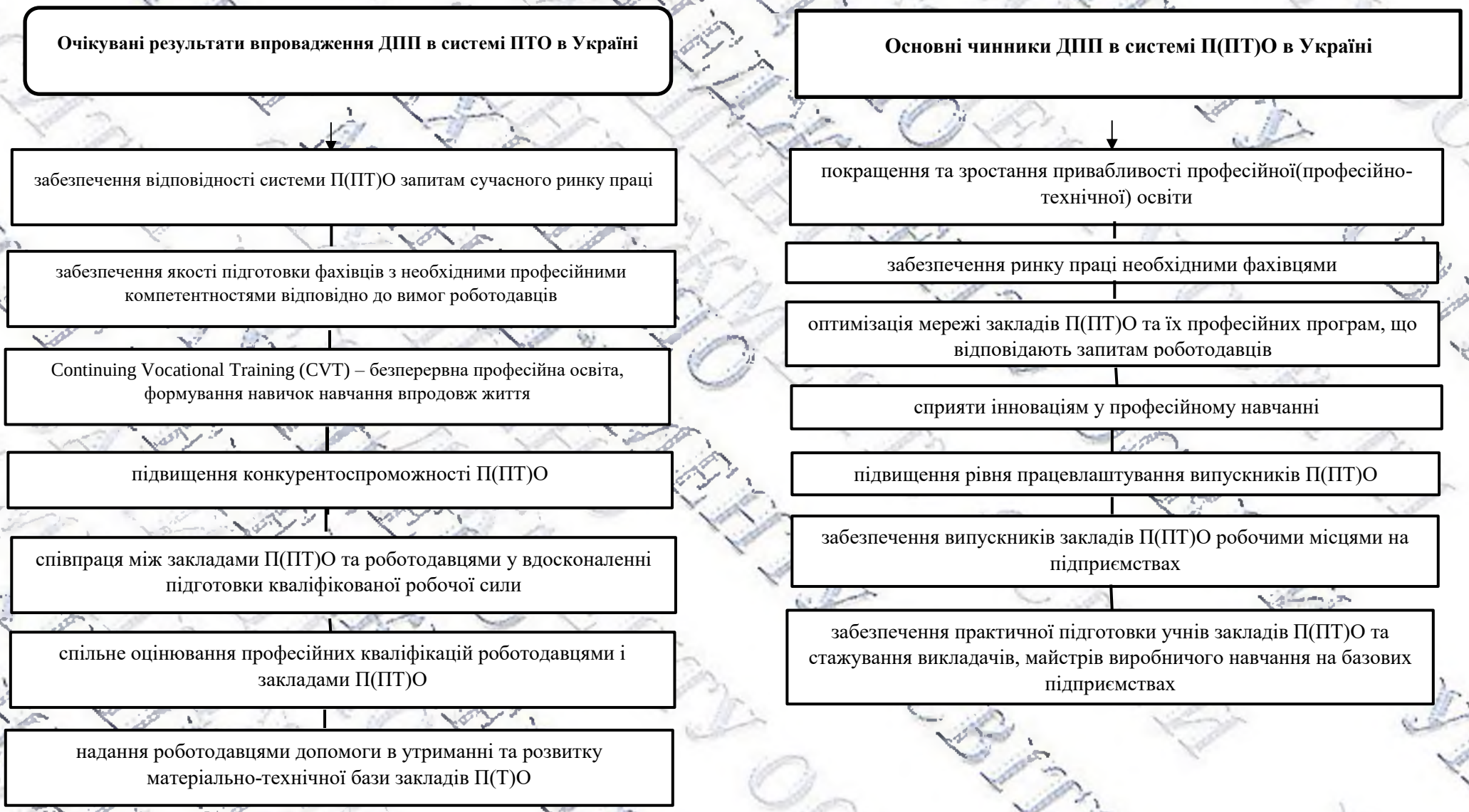


Рис. 1.2. Основні чинники впровадження ДПП в системі П(ПТ)О в Україні та очікувані результати

Така взаємодія суттєво обмежена особливостями ринкових відносин, тому для держави завжди є небезпека брати на себе всі ризики партнерства і проводити політику патерналізму.

Для того, щоб взаємодія була ефективною, варто звернути увагу на рекомендації Д. Делмона, який пропонує у державно-приватному партнерстві наступне: за своєю сутністю механізм ДПП є гнучким: спочатку визначте, чого ви хочете досягти, потім розробіть підхід з урахуванням потреб. Не варто керуватися тим, що було раніше зроблено іншими: конкретна ситуація і умови можуть бути зовсім іншими; уважне вивчення досвіду інших країн завжди корисне; потрібно періодично перевіряти життєздатність проєкту з тим, щоб не випускати з поля зору кінцеву мету [32, с.7].

Це означає, що з боку держава слід визначити стратегічні цілі у розвитку державно-приватного партнерства, які були б привабливими для закладів П(ПТ)О та роботодавців. З цієї точки зору, вважаємо, необхідним орієнтуватися на навички XXI сторіччя, зокрема такі як: критичне мислення і вміння комплексно вирішувати проблеми; медіаграмотність і знання основ ІТ-технологій; гнучкість розуму і безперервна освіта; високі показники емоційного і соціального інтелекту; уміння працювати віддалено, збирати і обробляти великий обсяг інформації; міждисциплінарність, уміння працювати на стику професій, крім своєї спеціалізації потрібно мати непогані знання в суміжних сферах [98].

Ми погоджуємося з тим, що, як пишуть А. Овчаренко та Я. Подолян, підприємства повинні приділяти все більше уваги питанням професійної підготовки, яка стає основним чинником забезпечення структурних змін. Вміння швидко та адекватно реагувати на зміни, пов’язані з розвитком нових технологій, вимагають відповідної організації кваліфікованої праці, особливої уваги до підготовки дорослого населення та взаємодії з професійною школою на основі партнерських відносин [111].

Для роботодавців, як замовників підготовки кадрів та соціальних партнерів, впровадження ДПП надає можливість впливати на обсяги та напрями професійної підготовки робітників, визначати вимоги до їх умінь та навичок, брати участь в оцінюванні якості підготовки. Але часто у роботодавців немає чіткого бачення щодо навичок і професій, які будуть затребуваними в майбутньому. Тому очевидно, що партнерство допоможе у вирішенні цих проблем, адже коли формуються нові взаємовідносини закладів П(ПТ)О з підприємствами, об'єднаннями роботодавців, службами зайнятості, при цьому створюються умови для того, щоб система професійно-технічної освіти була узгоджена з їх потребами, а випускники мали перспективи працевлаштування. Для роботодавців можливість наймати працівників, які мають необхідну кваліфікацію, є пріоритетом у розвитку ДПП.

Переваги від впровадження проектів ДПП в системі П(ПТ)О для суб'єктів партнерства представлені нами в таблиці 1.1.

У Зеленій книзі «Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні: поштовх до дій» зазначається, що для ведення діалогу та відстоювання переваг ДПП необхідно сформувати розуміння, яким чином ДПП може бути застосоване в конкретному секторі економіки. Для цього можна використати досвід галузевих рад з розвитку кваліфікацій, що працюють на рівні районів, вивчення можливостей підприємств, підтримка стратегічних ініціатив у сфері професійної (професійно-технічної) освіти за участю зацікавлених сторін, метою яких буде досягнення кращого розуміння нових потреб у кваліфікованих кадрах та вміннях [38].

Таблиця 1.1

Переваги від впровадження проектів ДПП в системі П(ПТ)О

Суб'єкти партнерства	Основні характеристики
1	2
Для органів управління системою П(ПТ)О	– сприяння кращому управлінню та узгодженню діяльності системи П(ПТ)О з потребами ринку праці; – тісна співпраця та постійна координація партнерів: – спільне моделювання та інтеграція систем П(ПТ)О; – впровадження освітніх інновацій для поліпшення роботи освітніх систем, їхньої ефективності, задоволення зацікавлених сторін; – спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів; – удосконалення формульних розрахунків витрат на підготовку фахівців
Для закладів П(Т)О	– підвищенні гнучкості навчальних програм та інвестиційної привабливості навчальних закладів, – забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників; – подолання інфраструктурного дефіциту; – осучаснення змісту П(ПТ)О; розробка професійних та освітніх стандартів на основі компетентностей та запитів роботодавців; – збільшення інвестування в освіту з боку роботодавців; – підвищення рівня працевлаштування випускників закладів П(ПТ)О
Для роботодавців	– можливість впливати на обсяги та напрями професійної підготовки фахівців; – визначення вимог до умінь та навичок майбутніх фахівців; – участь в оцінюванні якості підготовки випускників професійно-технічних освітніх закладів, отримання податкових пільг.

У таблиці 1.2 наводимо функції суб'єктів державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті, які, на нашу думку, важливо враховувати в системі управління ДПП.

Таблиця 1.2

Функції суб'єктів державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті

Суб'єкти партнерства	Функції партнера
1	2
Державний партнер – органи державного управління та місцевого самоврядування, органи управління системою П(ПТ)О різного рівня	визначають пріоритетність цілей і завдань ДПП; затверджують критерії відбору проектів ДПП; приймають необхідні нормативно-правові акти; здійснюють контроль та моніторинг реалізації проектів ДПП
Державна служба зайнятості	вивчає потреби ринку праці; співпрацює з роботодавцями та закладами П(ПТ)О
Заклади професійної (професійно-технічної) освіти	реалізують конкретні проекти ДПП; залучають роботодавців до участі в навчальному процесі, оцінюванні кваліфікації випускників
Роботодавці	здійснюють спільні програми фінансування підготовки фахівців; організують практичну підготовку здобувачів освіти та стажування викладачів; беруть участь у прогнозуванні та замовленні робітничих кадрів
Професійні асоціації – Федерація роботодавців, Конфедерація роботодавців, Всеукраїнська асоціація працівників П(ПТ)О	надають консультації щодо розробки та реалізації проектів ДПП; беруть участь у розробці нормативно-правових актів щодо розвитку П(ПТ)О

Окремо в Зеленій книзі розглядається роль регіональної влади, яка могла б спільно з соціальними партнерами визначити пріоритетні галузі, на які спиратиметься економічне зростання регіону, що сприятиме інвестуванню регіональної влади в інновації та розроблення нових навчальних програм. Як підкреслюється у дослідженні, «до таких заходів на підтримку ДПП могли б долучатись державні органи від Міністерства освіти і науки, Міністерства фінансів та галузевих міністерств з метою розроблення галузевих та

регіональних стратегій економічного зростання, що підтримуватимуться дорожніми картами їх впровадження, мобілізацією необхідних коштів для реалізації визначених ініціатив. Подібні заходи можуть також передбачати певні законодавчі дії, спрямовані на ліквідацію перешкод для ДПП, що стимулюватимуть як приватний, так і державний сектор вкладати ресурси для досягнення спільних цілей» [38].

Отже, мова йде, як зазначається у дослідженні, про формування ефективного багаторівневого управління у системі професійної (професійно-технічної) освіти, яке забезпечує підтримку у формуванні політики та в управлінні завдяки узгодженості дій, до яких долучені зацікавлені сторони як з боку державного, так і від приватного сектору на всіх рівнях – міжнародному, національному, галузевому, регіональному та місцевому. Ці зацікавлені сторони взаємодіють з постачальниками послуг професійної (професійно-технічної) освіти (навчальними закладами) з метою більш ефективної постановки цілей, їх виконання, моніторингу та перегляду. Ефективне багаторівневе управління підсилює участь таких зацікавлених осіб, що сприяє покращенню актуальності, підзвітності, прозорості, узгодженості, ефективності та дієвості політик і систем професійної освіти і навчання [38].

Таким чином, для функціонування механізму партнерства між закладами професійної (професійно-технічної) освіти і роботодавцями в Україні потрібні такі умови: достатня законодавча база, яка відповідає міжнародним угодам і зобов'язанням України та дозволяє партнерам узгоджувати умови взаємодії; державні та суспільні інститути, що сприятимуть діалогу і партнерству між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями в нових соціально-економічних умовах, забезпечуючи фінансову, організаційну, політичну підтримку; вільні, незалежні та повноважні партнери, які прагнуть до взаєморозуміння і здатні виробляти спільне бачення перспектив українського ринку праці; дотримання соціальними партнерами певних принципів і сприяння

таким формам партнерства, які відповідають сучасним потребам соціально-економічного розвитку України.

Відповідно до завдань державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О вважаємо найбільш важливими функціями управління такі:

стратегічна – вироблення політики впровадження та реалізації державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О, генерування нових ідей, які відображають потреби в змінах відносин між закладами П(ПТ)О та роботодавцями, вироблення концепції розвитку;

цілепокладання – визначення мети ДПП в П(ПТ)О як загального процесу взаємодії між закладами П(ПТ)О і роботодавцями та цілей конкретних проектів ДПП;

діагностична – визначення стану розвитку системи П(ПТ)О щодо цілей державної освітньої політики та її відповідності запитам ринку праці, вимогам роботодавців, структурі зайнятості;

аналітична – аналіз стану розвитку системи П(ПТ)О, мережі та структури освітніх закладів, взаємодії системи П(ПТ)О з роботодавцями та іншими стейкхолдерами;

організаційно-координаційна – спрямування зовнішніх і внутрішніх чинників для розвитку ДПП в системі П(ПТ)О;

контролююча – дотримання законодавства в управлінні майном, фінансами, організації освітнього процесу, інвестуванні в освіту з боку партнерів;

мотиваційна – стимулювання взаємодії між партнерами;

методична – визначення методів, засобів, необхідних для розвитку ДПП в П(ПТ)О, розробка рекомендацій щодо найбільш ефективних у конкретних умовах форм ДПП;

інформаційна – отримання достовірної інформації щодо стану партнерства та взаємний обмін інформацією між партнерами.

Основні механізми державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, на нашу думку, такі: нормативно-правовий, організаційний, фінансово-економічний, соціальний, інформаційний, мотиваційний, управління інноваційним розвитком, забезпечення якості освіти. Реалізація цих механізмів тісно пов'язана з процесом реформування та модернізації освітньої галузі, яка в системі П(ПТ)О здійснюється, як зазначається в Концепції розвитку П(ПТ)О «Сучасна професійна освіта», за трьома напрямами: фінансування; якість освіти; державно-приватне партнерство, [159].

Вважаємо, що це взаємопов'язані питання, адже відносно ДПП фінансування та якість освіти тісно пов'язані з питаннями партнерства та взаємодії з роботодавцями. Зокрема, перехід фінансування та управління закладами П(ПТ)О на обласний рівень, отримання ними більшої автономії у частині використання фінансів розширюють можливості їх взаємодії з роботодавцями на регіональних ринках праці, а залучення додаткових ресурсів на покращення інфраструктури, співпраця при створенні та фінансуванні нових освітніх програм та додаткових освітніх послуг забезпечує підвищення якості підготовки робітничих кадрів.

З іншого боку, це розширює можливості регіональної та місцевої влади використовувати державно-приватне партнерство в інтересах регіонального (місцевого) ринку праці, створення/закриття підприємств, адже, отримавши адміністративні повноваження, місцева влада може самостійно оптимізувати мережу, наприклад, об'єднуючи кілька закладів освіти в один багатопрофільний заклад; використовувати регіональні ради П(ПТ)О як платформу для створення спільних проєктів з бізнесом.

Але реформування системи П(ПТ)О на засадах ДПП є комплексним процесом, у якому важливо розробити спільну стратегію професійної освіти з ринком праці і політикою зайнятості. Це означає, що при наявності бар'єрів та ризиків, які виникають в результаті недосконалого організаційно-правового

забезпечення, неефективності управлінських дій, непопулярності прийняття певних рішень, слід своєчасно аналізувати ситуацію та координувати дії між партнерами. Особливо це стосується тих питань, які зазначалися у розділі 1.1, зокрема: неузгодженість питань щодо фінансування проектів ДПП, зміни законодавства, які можуть впливати на довгострокові відносини, нерівноправність партнерів при прийнятті рішень, вибір форм ДПП, які не відповідають інтересам певної сторони тощо.

Вищенаведені застороги свідчать про те, що для подолання ризиків ДПП в системі П(ПТ)О та його успішного розвитку важливо передбачити досконалий **нормативно-правовий механізм**, який дозволяє своєчасно вносити до законодавства перелік та процедури конкретних методів і форм державно-приватного партнерства, обов'язків та відповідальності суб'єктів партнерства.

Організаційний механізм державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О розглядається нами як складна система, що регулює процеси підготовки та реалізації конкретних проєктів ДПП і забезпечує перехід до багаторівневого управління із застосуванням принципів партнерства. Основними організаційними завданнями, які вирішуються наразі в системі професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства, є: оптимізація структури П(ПТ)О з урахуванням запитів роботодавців, демографічних та соціально-економічних тенденцій; оновлення змісту П(ПТ)О з залученням роботодавців, використовуючи інтегровані навчальні плани та програми професійної підготовки за різними освітніми кваліфікаціями; адаптація кращого зарубіжного досвіду ДПП; оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти та використання підприємств для практичної підготовки здобувачів освіти; розробка професійних та освітніх стандартів в П(ПТ)О тощо.

Фінансово-економічний механізм державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О розглядається нами як диверсифікація джерел фінансування закладів П(ПТ)О з залученням роботодавців та впровадженням стимулюючих інструментів інвестування коштів у професійну (професійно-технічну) освіту..

Соціальний механізм державно-приватного партнерства ґрунтується на заходах підвищення престижу робітничих професій, покращення соціального статусу здобувачів освіти та працівників професійно-технічних закладів у суспільстві.

Інформаційний механізм державно-приватного партнерства – це забезпечення достатніх та достовірних джерел інформації про діяльність закладів П(ПТ)О, забезпечення безперервного інформаційного обміну між органами влади державного, регіонального рівнів та місцевого самоврядування з приватним партнером у питаннях сприяння розвитку закладів П(ПТ)О, підвищення якості освітніх послуг.

Мотиваційний механізм державно-приватного партнерства - це сукупність видів мотивації, які мають правову основу, і які спрямовані на те, щоб зацікавити учасників партнерства виконувати свої функції більш якісно, з орієнтацією на тривалу перспективу.

Механізм управління інноваційним розвитком – це сукупність заходів щодо сприяння інноваційному розвитку системи П(ПТ)О, співробітництва між закладами П(ПТ)О та іншими партнерами у створенні інноваційної інфраструктури, підготовки працівників для інноваційних підприємств.

Механізм управління якістю освіти – це механізм впливу на якість освітніх послуг, оцінювання кваліфікації випускників на основі ДПП.

Об’єднання цих механізмів створює **комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти**, який має на меті створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної системи професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної забезпечувати підготовку висококваліфікованих робітників та впливати на розвиток людського і соціального капіталу. Це дозволяє об’єднати ресурси і мінімізувати ризики при реалізації різноманітних проєктів, забезпечуючи при цьому максимально можливий соціально-економічний ефект, що доведено

багаторічною практикою та широким спектром застосування ДПП у провідних країнах світу (рис. 1.3).

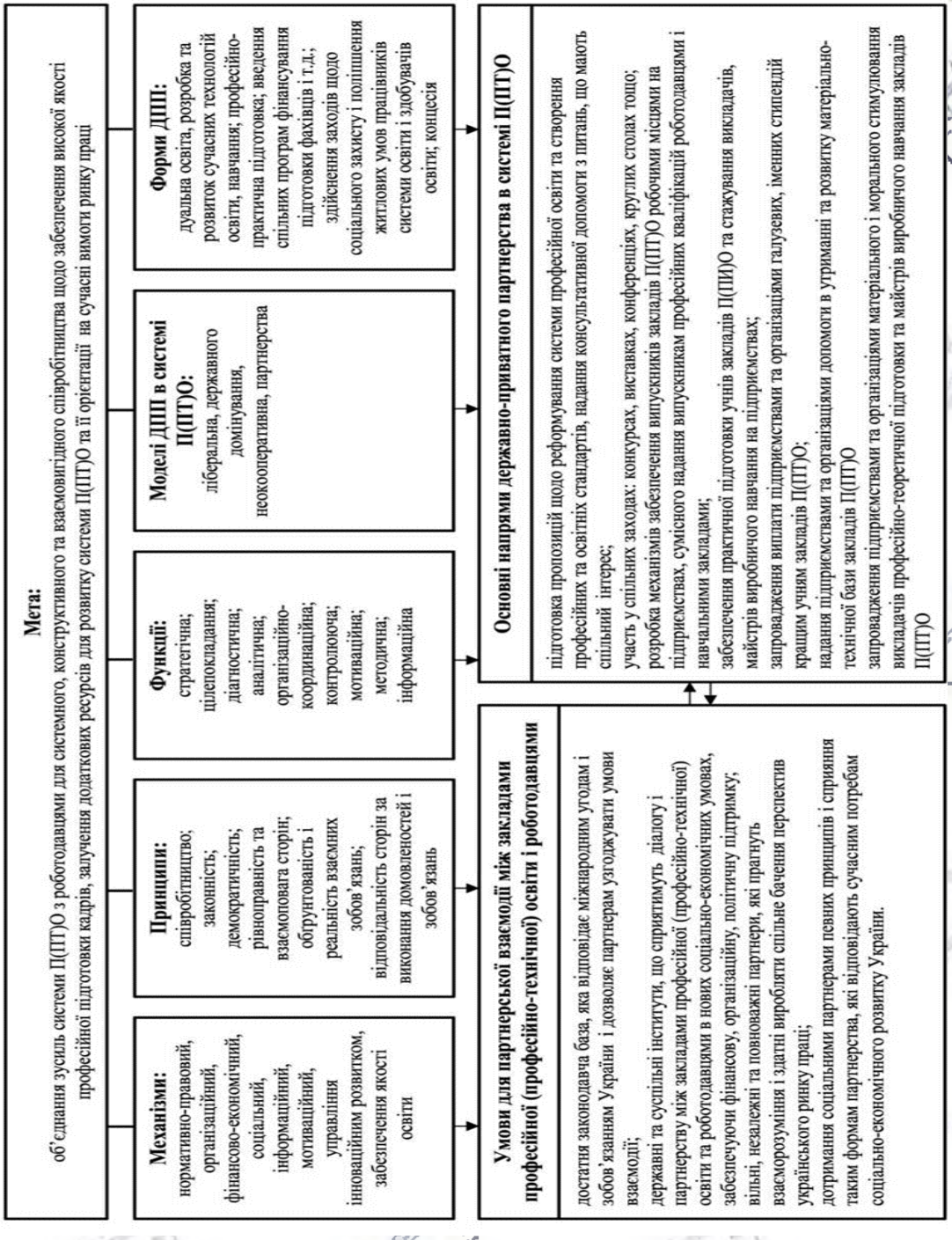


Рис. 1.3 Комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти

1.3 Зарубіжний досвід державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти та можливості його імплементації в Україні

Для впровадження державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в Україні вважаємо за необхідне проаналізувати досвід зарубіжних країн, які використовують практику партнерської взаємодії між освітою та виробництвом для підготовки фахівців, необхідних для конкретних або перспективних виробництв та забезпечення гнучкої зайнятості на ринку праці.

Як справедливо зазначають автори монографії «Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні», «апелювання до закордонного досвіду необхідне, по-перше, для оцінки відповідності поточної української практики сучасним тенденціям у розвитку професійної освіти, по-друге, - для координації емпіричних заходів, що проводяться за правилами і підходами, які застосовуються в країнах, що стали на шлях освітніх реформ. Дотримання пріоритетів розглядається як найбільш вірогідний сценарій еволюції існуючої освітньої моделі в умовах підвищення значущості підготовки кадрів для забезпечення економічного зростання» [44, с. 6].

Найбільш активно практика державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти використовується в таких країнах як: Данія, Франція, Нідерланди, Норвегія, Швеція, Іспанія, Бельгія, Туреччина, Молдова. Велика Британія, Фінляндія, Марокко, Індія, Німеччина, Австралія.

Найбільш дотичним для України є розвиток ДПП в системі П(ПТ)О в країнах ЄС, оскільки політика Європейського Союзу у сфері регулювання розвитку професійно-технічної освіти впливає на розвиток П(ПТ)О в Україні.

Як зазначає Л. Пуховська, важливу роль у розвитку європейської системи професійно-технічної освіти мали Лісабонська стратегія, спрямована на реалізацію політики зайнятості: прийняття плану дій щодо розвитку мобільності й умінь (Ніцца, грудень 2000 р.) та відповідних Рекомендацій Європейського парламенту і Європейської Ради (червень 2001 р.); затвердження Доповіді

«Конкретні завдання для систем професійної освіти і навчання майбутнього» (березень 2001 р.) та проведення Конференції в Брюге (жовтень 2001 р.), спрямованої на ініціацію процесу співробітництва у сфері професійної освіти й підготовки. Ці ініціативи набули конкретної форми в Копенгагенській декларації – стартовому документі, який започаткував так званий Копенгагенський процес у листопаді 2002 р. [174. с.22].

Лісабонська стратегія основною метою визначила створення в Європі системи професійної освіти, яка стане загальновизнаним еталоном якості у світі, та окреслила такі базові вміння, які мають формуватися в рамках неперервного навчання. Основними завданнями, які реалізуються наразі в рамках ЄС щодо розвитку професійно-технічної освіти, стали: впровадження професійного навчання впродовж життя, створення нових робочих місць та розвиток відповідних професійних навичок, надання можливості отримувати нові знання і підвищувати кваліфікацію як через освітянські осередки та заклади професійної підготовки, так і через роботодавців.

Важливим кроком для вдосконалення національних систем професійної освіти і навчання стало створення EQAVET (Європейської референційної рамки забезпечення якості професійної освіти, 2009 р.), яка пропонує державам-членам використовувати ряд орієнтовних дескрипторів та індикаторів для підтримки і розвитку своїх систем професійної освіти та навчання [246].

У 2015 р. було підписано Європейський пакт для молоді, метою якого є побороти проблему безробіття молоді, виконуючи поставлені цілі: 100 000 нових місць стажування та роботи для молоді, 10 000 партнерств бізнесу та освітніх закладів. Дана ініціатива має підтримку Європейського Парламенту, Європейської Комісії, Європейської Ради та Короля Бельгії. Ця ініціатива була підтримана у 2015 р. в Україні.

Український Пакт заради молоді-2020 – це створення мінімум 700 партнерств між бізнесом та освітнім сектором і 50 000 місць для стажування та

першої роботи молоді, створення умов для забезпечення менторською підтримкою 1000 молодих людей до 2020 року [115].

За роки існування ініціативи, Пакт підписали 146 роботодавців з різних регіонів України, серед яких 70 активно впроваджують програми працевлаштування молоді. Інтегральним досягненням спільної роботи в рамках Пакту стало створення Національного плану дій щодо зайнятості молоді. Цей документ об'єднав рекомендації та стратегічні проєкти до 2025 року, які розширять можливості для молоді на ринку праці, дозволять ефективно планувати кар'єру зі школи, засвоювати якісні навички та реалізувати свою кар'єру в Україні [115].

Наведений приклад свідчить про підтримку в Україні європейських ініціатив, що стосуються професійної підготовки і зайнятості молоді.

Провідною установою, що підтримує розвиток професійної освіти і навчання в Європейському Союзі, є Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP). Напрямами діяльності Центру є: сприяння розвитку професійної освіти, допомога у прийнятті стратегічних рішень із врахуванням реальної ситуації, проведення консультацій, досліджень, здійснення аналізу та пошуку інформації, а також стимулювання загальноєвропейської співпраці і спільного навчання. CEDEFOP тісно співпрацює з Європейською Комісією, урядами, представниками роботодавців і профспілок, а також науковцями й практиками. Він забезпечує цих партнерів актуальною інформацією про останні події, досвід та інновації професійної освіти й пропонує форум для обговорення політики у цій галузі. CEDEFOP поширює свої експертні знання за допомогою електронних та паперових публікацій, конференцій і робочих груп [240].

Активну позицію щодо розвитку професійної освіти займає Європейський фонд освіти (ЄФО). Мета фонду - перетворити професійно-технічну освіту та навчання у країнах-партнерах на стимул до навчання впродовж життя та сталого розвитку, приділяючи особливу увагу розвитку конкурентоспроможності та соціальній згуртованості. Для цього у країнах-партнерах Європейського фонду

освіти визначені такі спільні напрями діяльності: удосконалення процесів викладання і навчання (навчання без відриву від виробництва, розробка навчальних програм), розробка ключових компетенцій (навички роботи з цифровими технологіями та підприємницькі навички), оптимізація механізмів фінансування та управління у сфері навчання впродовж життя, розробка алгоритмів дослідження навичок для забезпечення відповідної системи П(ПТ)О та успішного переходу від навчання до роботи, забезпечення навчання впродовж життя для всіх (молоді, дорослих).

Міністерство освіти і науки України впродовж багатьох років співпрацює з Європейським фондом освіти. Ця співпраця охоплює питання удосконалення національної системи професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до європейських стандартів, зокрема ЄФО сприяє Україні як країні з перехідною економікою вирішувати такі питання як: розвиток професійних навичок і кваліфікацій; аналіз потреби у професійних навичках і працевлаштуванні випускників; навчання підприємництву та ключовим компетенціям; підвищення якості професійної освіти; системне управління і фінансування.

Окремо виділимо співпрацю України з ЄФО у Туринському процесі, який здійснює моніторинг система професійної (професійно-технічної) освіти країни за критеріями зовнішньої (розв'язання задач у галузі демографії, економіки, ринку праці, задоволення соціальних потреб) і внутрішньої ефективності (якості початкової й неперервної професійної освіти в аспектах відповідності професійних стандартів, належного забезпечення матеріально-технічної бази, кадровим потенціалом, ефективного управління і фінансування).

Україна, як член Європейського фонду освіти, бере участь у Туринському процесі з 2010 р., з моменту його започаткування. У 2013-2014 рр. в Україні здійснювався пілотний проєкт ЄФО "Туринський процес – розвиток потенціалу регіонів" у п'яти пілотних регіонах – Дніпропетровській, Вінницькій, Сумській, Хмельницькій областях та м. Києві. За підсумками аналізу п'яти областей було окреслено перспективи розвитку професійно-технічної освіти, які були

використані при прийнятті регіональних програм розвитку П(ПТ)О, що сприяло підсиленню регіонального прогнозування економіки, збалансуванню потреб ринку праці й пропозиції мережі професійного навчання, фінансовій підтримці напряму, оптимізації управлінської моделі в контексті її трансформації та орієнтації на якість наданих послуг, а також сприяло інтенсивній співпраці з міжнародними організаціями й впровадженню інноваційних моделей, практик, стандартів професійного навчання молоді й дорослих [196].

У 2016-2018 рр. Туринський процес в Україні був дворівневим і передбачав поєднання регіонального і національного рівнів. Кожним регіоном було проведено моніторинг системи П(ПТ)О та підготовлено двадцять п'ять регіональних програм розвитку економіки та системи професійно-технічної освіти. На основі звітів було виділено такі нагальні проблеми розвитку системи П(ПТ)О в Україні: «недостатнє фінансування галузі та відсутність інвестицій у програми розвитку та, як результат, застаріла матеріально-технічна база закладів професійної (професійно-технічної) освіти; незавершена реформа системи управління галуззю, що призвела до фрагментації системи управління і не дозволяє стратегічно підходити до розвитку системи професійної освіти загалом; невідповідність змісту освіти та методики викладання вимогам сучасного ринку праці та потребам особистості; недосконаліть системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді і дорослих» [106].

У рамках проєкту в регіонах відбулися широкі обговорення щодо змін в системі П(ПТ), що позитивно вплинуло на розробку нового закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [106].

У рамках спільної діяльності в рамках Туринського процесу була підготовлена Зелена книга «Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні: поштовх до дій», у якій були надані для удосконалення системи П(ПТ)О та розвитку партнерства такі рекомендації:

– *створити ефективне багаторівневе управління в системі П(ПТ)О*, що дозволить удосконалити систему регіонального замовлення, фінансування

закладів П(ПТ)О, посилити роль місцевих органів, зокрема регіональних рад професійної освіти;

– *провести оптимізацію регіональних мереж П(ПТ)О* шляхом укрупнення навчальних закладів, що дозволило б створити центри співпраці з виробництвом і дало б поштовх до розвитку державно-приватного партнерства;

– *забезпечити автономію закладів професійної освіти*, замінивши існуючі штатні розписи та впровадивши нові практики для вимірювання результативності, забезпечення якості та самооцінювання, а також надати навчальним закладам повноваження ухвалювати рішення щодо таких питань, як кадрові ресурси, навчальні плани, фінанси;

– *вивчати технічні питання та започатковувати ініціативи для впровадження державно-приватного партнерства на практиці* [38].

У документі «Туринський процес – 2018 - 2020. Україна» було зазначено, що серйозним викликом розвитку ринку праці залишається невідповідність отриманих випускниками навиків вимогам роботодавців [38].

Так, за даними обстеження «Навички для сучасної України» Світового банку, майже 38% обстежених фірм повідомили, що дефіцит навичок їхніх працівників перешкоджає їм досягнути бізнес-цілей. Незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили (у професійно-кваліфікаційному розрізі) суттєво обмежує можливості переходу економіки на інноваційний шлях розвитку, оскільки потребує збільшення витрат на покращення якості отриманих знань та посилення практичної орієнтованості навичок випускників закладів освіти [197, с. 23].

У документі наводяться також дані щодо невідповідності професійних навичок запитам роботодавців. Так, за оцінками «The Global Talent Competitiveness Index», у 2017 р. роботодавці України мали проблеми з наймом кваліфікованих працівників «Ease of finding skilled employees» (4,53 бали при 7 балах максимальних). Водночас, експерти оцінили відповідність системи освіти потребам економіки (Relevance of education system to the economy) в Україні як

недостатньо високий - 3,86 балів з 7 можливих. Це свідчить про значні проблеми із забезпеченням відповідності отриманих навиків та компетентностей вимогам економіки. За даними обстеження Світового банку «Навички для сучасної України», найбільш дефіцитними залишалися практичні навички (понад 72% опитаних експертів відзначили цей факт), соціоемоційні навички (майже 58%), сучасні знання (56%), дисциплінованість (майже 42%). Також у дослідженні відзначено, що невідповідність навичок не є найбільшою перешкодою в діяльності фірм, проте вона обмежує ефективність та продуктивність їхньої роботи [197, с. 23].

Для покращення ситуації Туринський процес підтримує Програму ЄС «EU4Skills: кращі навички для сучасної України», яку реалізують ЄС та окремі держави-члени. Так, Німеччина та Фінляндія надають 58 мільйонів євро в межах цієї програми для підтримки розробки професійних та освітніх стандартів з урахуванням потреб ринку праці, розробки нових навчальних програм, перепідготовки вчителів та управлінського персоналу в Україні, підвищення привабливості професійної освіти та модернізації інфраструктури професійної освіти (навчальних закладів). Кошти передбачені на розробку професійних і освітніх стандартів з урахуванням потреб ринку праці та Європейської рамки кваліфікацій, розвиток багатоканального механізму фінансування професійної освіти, на забезпечення доступу людей з обмеженими можливостями до закладів П(ПТ)О. Також фінансову та консультативну підтримку надаватимуть на розробку інноваційних підходів до профорієнтації, створення системи інформації про ринок праці, проведення фестивалів професій. Крім того, ці гроші інвестуватимуть у модернізацію вже існуючих та створення нових багатофункціональних центрів професійної досконалості з необхідним навчальним обладнанням [245].

У лютому 2019 року, в Комітеті Європарламенту з питань культури та освіти підтримали наступну програму Erasmus+ на 2021–2027 роки, в якій Україні бюджет збільшено втричі, а разом із тим є можливість більше

інвестувати в якісну професійно-технічну освіту, зокрема через створення центрів професійної майстерності [50].

У статті 432 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС визначено важливість тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, що сприятиме «створенню національних механізмів для покращення прозорості та визнання кваліфікацій і компетенцій, використовуючи досвід ЄС» [198].

У ст. 432 Угоди визначено п'ять головних складових успішної реалізації її положень: I. Ефективний, повний та своєчасний обмін інформацією у сфері професійно-технічної освіти (П(ПТ)О). II. Система П(ПТ)О оптимально організована на регіональному рівні. III. Налагоджено ефективну систему управління системою П(ПТ)О на регіональному рівні. IV. Права та обов'язки суб'єктів правовідносин чітко визначені та належним чином регламентовані. V. Нормативна база професійної освіти належним чином розроблена та відповідає програмним документам державної політики (Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, Стратегії сталого розвитку «Україна 2020») та чинним міжнародним зобов'язанням (Угоді про асоціацію між Україною та ЄС) [20].

Таким чином, Україна має суттєву підтримку з боку ЄС, Зокрема, в межах виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у 2014 – 2015 рр. було здійснено проєкт «PRIME прогнозування впливу реформ у галузі професійної освіти та підготовки робітничих кадрів», який був спрямований на підтримку зусиль української освіти з оптимізації мережі навчальних закладів професійно-технічної освіти в частині трансформації частини технікумів, училищ та коледжів на рівень П(ПТ)О [166].

Участь України у проєкті TWINNING «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти та навчання у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя», який завершився у квітні 2014 року, дала можливість здійснити аналіз українського законодавства та розробити рекомендації для його вдосконалення на основі політики ЄС та

досвіду щодо навчання впродовж життя, підтримки стратегії впровадження Національної рамки кваліфікацій, розроблення і впровадження механізмів та критеріїв забезпечення якості професійно-технічної освіти [52].

Серед результатів програми TWINNING - спільні напрацювання українських, датських і німецьких експертів, що лягли в основу нового законопроєкту «Про професійну (професійно-технічну) освіту», рамкового закону «Про освіту», інших нормативних документів [52].

У 2015 – 2017 рр. в Україні було реалізовано європейський проєкт «Навчання на виробництві», у 2016 р. – проєкт “»Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні – поштовх до дій» (Зелена книга); у 2018 р. – проєкт «Навички та управління професійною освітою: надання рекомендацій щодо створення регіональних рад ПТО та визначення їх функцій»; у 2018 – 2019 рр. – проєкт «Державно-приватне партнерство у розвитку професійної освіти»; у 2019 р. – проєкт «Підвищення ефективності регіональних мереж П(ПТ)О: спільна робота над створенням центрів професійної досконалості в Україні»; у 2019 – 2020 рр. - проєкт «Реформування обласних мереж професійної (професійно-технічної) освіти в Україні: запровадження автономії та звітності закладів професійної (професійно-технічної) освіти».

Перелік цих проєктів свідчить про підтримку європейськими партнерами реформи професійно-технічної освіти в Україні та процесу її децентралізації. Важливо, що у цьому процесі слід враховувати здобутки та кращі практики, які уже апробовані в європейських країнах і позитивно впливають на розвиток і якість професійно-технічної освіти.

Серед активних практик впровадження ДПП в системі професійно-технічної освіти позитивним є досвід Нідерландів. Основні характеристики державно-приватного партнерства в Нідерландах такі:

спільний аналіз даних про ринок праці, що дозволяє системі П(ПТ)О залишатися гнучкою та актуальною і регулярно пристосовуватись до змін у попиті на нові навички (аналіз здійснюють ROA (Центр досліджень освіти та

ринку праці), UWV (Національна агенція соціального забезпечення) та SBB – організацію, що відповідає за співробітництво з питань професійної освіти, навчання та ринку праці);

спільне фінансування професійного навчання: 70% - добровільні внески (податки) компаній на професійне навчання, 30% – державні дотації. Фінанси акумулюються соціальними фондами професійної освіти, які створюються на основі галузевих колективних договорів, в яких передбачена стаття «Професійне навчання». Розміри податків залежать від галузевої спрямованості компаній. Середній показник коливається в межах (0,2 – 0,6%) від фонду заробітної плати підприємства. Податки вносяться переважно роботодавцями, а інколи й робітниками компаній. Завданнями фондів, насамперед, є формування галузевої політики у сфері професійної освіти, відстоювання інтересів галузі, виділення коштів на професійне навчання робітників (мінімум один навчальний день) [191, с. 79-82].

У дослідженні «Impact of public-private-partnerships report on public-private-partnerships in vocational & higher education the Netherlands, 2017-2019» зазначається, що у 2019 р. у Нідерландах діяли 152 партнерства серед закладів професійної освіти та 39 центрів експертизи. Регіональні ДПП відрізняються за напрямом і характеризуються тим, що вони розвиваються згідно з регіональними програмами і часто фінансуються регіоном. При цьому найважливішими цілями професійної освіти є добрий зв’язок між освітою та професійною практикою та вдосконалення освіти, зокрема все більш популярними стають міжгалузеві партнерства [255].

Компанії, що беруть участь у партнерстві, зацікавлені в тому, щоб отримати добре підготовлену майбутню робочу силу. ДПП досягають цього за допомогою діючих освітніх програм і шляхом впливу на навчальну програму. Потреба в інноваціях у професійній практиці також широко визнана. У професійній освіті важливою причиною участі є також навчання впродовж життя.

У дослідженні підкреслено, що державно-приватні партнерства, орієнтовані на професійну майстерність, також входять до порядку денного в Європі. Перші п’ять пілотних проєктів для платформ Центрів професійної майстерності розпочалися в 2019 році за участю Нідерландів у трьох з них («Вода», «Сучасне виробництво» та «Школа відкритого дизайну»). Мета Європейської Комісії - створити сорок європейських платформ до 2027 р., на яких співпрацюватимуть компанії, державні органи та освітні установи. Очікується, що фінансова підтримка нової програми Erasmus + для створення цих платформ розпочнеться в 2021 році [255].

О. Леонтьєва, досліджуючи соціальне партнерство у Данії, пропонує адаптацію досвіду ДПП у данській системі професійної освіти, яка базується таких принципах як: 1) дуальний принцип навчання; 2) участь соціальних партнерів у процесі прийняття рішень і повсякденній роботі системи професійної освіти; 3) принцип навчання впродовж життя [78, с. 206-213].

Корисним є досвід Данії у чіткому законодавчому регулюванні взаємодії соціальних партнерів у професійній освіті та навчанні; спільній розробці державних стандартів за різними професіями відповідно до вимог робочого місця; участі роботодавців в організації та проведенні практичного навчання учнів професійних навчальних закладів безпосередньо на виробництві [78, с. 212].

Позитивним прикладом для України є політика Німеччини у сфері професійної освіти, метою якої є одержання кожним громадянином професії (спеціальності), підтримка високого професійного рівня протягом усього трудового життя, взаємодія професійної освіти і системи зайнятості. Завдяки тісній взаємодії між закладами П(ПТ)О та підприємствами вирішуються наступні завдання: забезпечення якості професійної освіти, розробка актуальних навчальних планів та професіограм за різними спеціальностями, оцінювання результатів навчання відповідно до вимог роботодавців. Німеччина стала прикладом для України у впровадженні дуальної освіти.

Н. Світайло, досліджуючи досвід Німеччини, вказує на те, що «щорічно у Німеччині підприємства укладають близько півмільйона угод про надання професійної освіти та інвестують у цю галузь близько 28 мільярдів євро. В систему дуальної освіти включені понад 640 тисяч німецьких підприємств (при цьому 80% учнівських місць надають малі й середні підприємства). 90% випускників, що навчались у рамках дуальної освіти, працевлаштовуються за здобутою професією» [182].

Як зазначається у монографії «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід», у Німеччині роботодавці та профспілки спільно формулюють вимоги до кваліфікації робітників у рамках відповідних стандартів. На практиці будь-яка співпраця у сфері професійної освіти базується на консенсусі, тобто жоден нормативно-правовий акт щодо професійної освіти або підвищення кваліфікації не може бути прийнятий, якщо він суперечить заявленій волі хоча б одного із двох соціальних партнерів. Відповідно, реформи у сфері професійної освіти або ініціюються соціальними партнерами, або повинні мати їхню цілковиту підтримку [191, с. 87].

Важливо, як зазначають автори монографії, що до обов'язків роботодавців, які беруть здобувачів освіти на навчання, належать: визначення цілей навчання, дотримання Положення про професійне навчання, забезпечення засобів навчання, здійснення професійного навчання, проведення медичних оглядів, навчальних заходів за межами місця проведення навчання, укладання договорів на професійне навчання, реєстрування кандидатів для складання іспитів тощо. Відповідно, здобувачіі освіти повинні вчитися, дотримуватися правил, не розголошувати виробничі таємниці, вести записи, проходити медичні огляди тощо [191, с. 88].

У Франції партнерами у здійсненні безперервного професійного навчання є державні органи (центральний уряд, регіональна влада), соціальні партнери (ділові асоціації, профспілки), провайдери освітніх послуг (інформаційні центри,

навчальні організації, центри тестування навичок), фірми (підготовка працівників, фінансові зобов'язання, підготовка менеджерів), цільові групи (шукачі роботи, молодь та дорослі, працівники, працівники приватного сектора, самозайняті та інші).

Автори монографії «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід» звертають увагу на те, що у країні функціонують галузеві й територіальні організації з професійного навчання. Зокрема, до галузевих належать неприбуткові та недержавні компанії, організації чи підрозділи галузевих асоціацій роботодавців. До їх основних завдань віднесено: представлення інтересів галузі перед іншими соціальними партнерами; розроблення галузевої політики і процедур у сфері професійного навчання; прогнозування попиту на кваліфіковану робочу силу (на 2-5 років), координація професійної підготовки для певної галузі; розроблення стандартів компетентності для національних кваліфікацій; розроблення галузевих кваліфікацій; організація професійного навчання, тестування і сертифікація галузевих кваліфікацій; отримання і розподіл державного фінансування; збір податків на професійне навчання від підприємств (становить 2,0%, а середній показник витрат підприємств на професійне навчання – 3,8% від фонду заробітної плати); фінансування своєї діяльності та програм професійного навчання [191,с. 89].

Слід звернути увагу на те, що роботодавці роблять внески на фінансування професійного навчання (включаючи стажування) шляхом сплати податку, який складає 0,5% від загального фонду заробітної плати за рік. Регіональна рада керує регіональним фінансовим фондом, який поповнюється ресурсами, переданими державою (на основі принципу, що держава зобов'язана передавати необхідні кошти, якщо вона передає відповідальність) та коштами, отриманими від регіональної ради з її власних ресурсів [191, с. 89].

Особливостями управління професійною освітою на засадах ДПП у Фінляндії можна вважати чіткий розподіл зобов'язань між партнерами, а саме: з

боку держави програмами професійної освіти керує Фінська національна рада з питань освіти (Finnish National Board of Education); місцеві органи влади та державні/приватні компанії, в основному, фінансують заклади профтехосвіти; заклади ПТО мають значну автономію, несуть відповідальність за відповідність навичок своїх випускників потребам місцевих ринків праці, а також узгоджують планування своїх навчальних програм із національними професійними пріоритетами [204].

У фінській системі важливе місце посідає Фонд освіти, яким управляють соціальні партнери на ринку праці держави. Головною метою цього Фонду є підтримка професійної освіти та її працівників. Це виявляється через надання їм фінансової допомоги на підтримку розвитку професійно-кваліфікаційного рівня шляхом надання стипендій за кваліфікацією на основі компетентності (стипендія для кваліфікованого працівника). Фонд також займається законодавчими ініціативами щодо вдосконалення фінського законодавства в частині професійної освіти.

Заклади П(ПТ)О, які здійснюють професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, отримують фінансування для подальшого професійного навчання та різнопланових програм професійного навчання з боку Міністерства освіти на основі певних критеріїв та розрахунків. При цьому заклади професійного спрямування мають право самостійно приймати рішення щодо використання та розподілу коштів [204].

Кожному закладу призначається фіксована квота на одного студента; ця сума базується на сферах застосування професії, у деяких випадках, на кваліфікаціях. На обсяги фінансування впливає кількість студентів, які навчаються за різними програмами. Компанії, що здійснюють підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, отримують компенсації за наймання здобувачів освіти. Таким чином, роботодавець, який приймає на роботу здобувача освіти, отримує компенсацію за навчання, що покриває витрати, понесені наймачем. Сума компенсації, що повинна бути сплачена роботодавцю,

погоджується окремо як частина кожного учнівського контракту. Сама компенсація виплачується місцевим Центром стажування або установою, яка опікується учнівської практикою [204].

Що стосується партнерства в країнах Центральної та Східної Європи, нами виділені основні партнери професійно-технічної освіти, які впливають на вирішення питань щодо якості професійно-технічної освіти та її відповідності вимогам ринку праці (Додаток Б).

Важливим для імплементації в Україні вважаємо також європейський досвід так званих промислових центрів або кластерів, які створюються відповідно географічній концентрації спеціалізованих компаній, що здійснюють види діяльності з високим рівнем доданої вартості, і які можуть мати потребу у висококваліфікованих та спеціалізованих робітничих кадрах у різних секторах (наприклад, регіон Тоскана в Італії або Баден-Вюртемберг у Німеччині) [38, с. 70].

Ці центри з'єднують підприємства з місцевими закладами, постачальниками технологій та іншими організаціями, що здійснюють наукові дослідження та розробки (професійно-технічні навчальні заклади, університети). Така форма державно-приватного партнерства демонструє баланс між регіональними та галузевими підходами, за якого кластери стають мережами, що навчаються, за допомогою логістичних ланцюжків, де роботодавці можуть навчатися один від одного і намагаються розподіляти деякі навчальні витрати [38, с. 70].

З метою спрощення переходу молоді від навчання до ринку праці позитивним прикладом є європейська ініціатива зі сприяння конкурентоспроможності молоді, що надає можливості проходження короткострокового стажування на робочих місцях для отримання первинних професійних навичок та первинного трудового досвіду. Особливість цих проєктів полягає в тому, що участь може брати не лише європейська молодь, а й молодь з інших країн-партнерів, зокрема молодь з України.

У США, як зазначає Т. Брікман, державно-приватне партнерство базується на цивільному законодавстві, оскільки окремого закону, який регулює державно-приватне партнерство, не існує. Головну роль у взаємодії у сфері державно-приватного партнерства в США відіграє Національна Рада, створена у 2005 р. як комерційна організація у складі уряду. Вона визначає порядок об'єднання ресурсів, ризиків і вигоди як державного, так і приватного економічного суб'єкта для забезпечення суспільних потреб та підтримки високого рівня якості послуг. До участі залучаються також Федеральне агентство автомобільних доріг, Агентство підтримки глобальних ініціатив, Корпорація тисячоліття, регіональні центри ДПП [14].

Національною радою встановлено такі вимоги до проєктів ДПП: позиціонування соціальної значущості представниками проєктів ДПП для потреб суспільства; визначення статутного фонду, що дозволяє реалізувати на конкурсній основі проєкт ДПП для вирішення конкретних суспільних потреб; створення у державному органі спеціальної групи для розробки концепції виконання проєктів або програм ДПП і моніторингу оцінки їх економічної ефективності; опис обов'язків, ризиків і вигоди, пов'язаних з державними і приватними партнерами та розробка бізнес-плану.

Ми погоджуємося з оцінкою Т. Брікман, що практика застосування ДПП в США показує, що цей механізм використовується там, де держава і бізнес мають взаємодоповнюючі інтереси, але при цьому не в змозі діяти повністю самостійно і незалежно один від одного [14].

Проєкти партнерства між бізнесом і системою закладів освіти, які реалізуються в США, відіграють вагому роль у системі регулювання ринку праці, оскільки підприємства, що фінансують професійну підготовку необхідних їм спеціалістів, отримують податкові пільги на прибуток у розмірі 7 -10%. Кошти, які спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування. Податкові пільги отримують також підприємства, що надають робоче місце особам після професійного навчання.

Уряд США багато працює над якістю робочих місць, підвищенням рівня оплати праці, професійної мотивації та зростання. Крім того, дворічні коледжі підтримують партнерські відносини з місцевими компаніями з метою допомоги у працевлаштуванні випускників, проходження практики на підприємствах тощо.

Політика регулювання ринку праці Канади орієнтована на якість і мобільність робочої сили у межах країни та забезпечення високої продуктивності праці, тому держава у сфері освіти підтримує програми професійного навчання на короткостроковий період, які у переважній більшості формуються та фінансуються на рівні провінцій.

Таким чином, узагальнення зарубіжного досвіду реалізації проєктів державно-приватного партнерства в сфері професійно-технічної освіти дозволяє виокремити такі характеристики: тісна співпраця та постійна координація партнерів; спільні з роботодавцем моделювання та інтеграція систем освіти; фінансова допомога закладам П(ПТ)О з боку приватних партнерів, законодавче унормування фінансової участі; дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства в галузі професійно-технічної освіти; широкі повноваження закладів освіти та уповноважених органів при укладенні договорів ДПП; пріоритетність інтересів ринку праці та особистості; реальні механізми впливу приватного партнера на зміст та результати навчання; спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів, навчальних програм та процесів, які враховують потреби приватних партнерів та здобувачів освіти; активне впровадження дуальної форми освіти; внутрішнє забезпечення якості освіти; податкові пільги для приватних партнерів – роботодавців.

Загалом, міжнародна практика розвитку державно-приватного партнерства в професійно-технічній освіті складається з великої кількості ефективних методів, вивчення яких є актуальним для України. Кожна країна реалізує власні стратегії щодо розвитку ДПП в рамках загальної економічної та соціальної політики, що насамперед враховують особливості економічного та політичного

розвитку, національні традиції, демографічні трансформації суспільства, міграційні процеси, професійно-кваліфікаційний рівень населення. Їх досвід свідчить про те, що масштаби втручання держави в цей процес є значними, тому держава для підтримки системи П(ПТ)О та забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами стимулює роботодавців до партнерства шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг тощо.

З метою забезпечення якості професійно-технічної освіти запитам роботодавців державна політика спрямовується на оновлення структури та змісту освітніх послуг, переліку спеціальностей відповідно до потреб сучасного ринку праці, а також на запровадження системи навчання населення впродовж усього життя. Крім того, потреба у введенні до освітнього процесу нових професій, які мають забезпечувати потреби підприємств та організацій, знаходить відображення у спеціальних проєктах та програмах, до яких активно залучаються соціальні партнери.

Висновки до першого розділу

1. Доведено, що утвердження нової парадигми публічного управління, спрямованої на децентралізацію публічної влади, реформування та модернізацію соціально-економічних процесів в Україні актуалізує потребу в розвитку державно-приватного партнерства як інструменту залучення державних та приватних ресурсів для розвитку системи освіти.

Висока ефективність державно-приватного партнерства доведена досвідом багатьох країн світу, тому реалізація освітніх стратегій та програм має орієнтуватися не тільки на використання бюджетних коштів, але й залучати соціальних партнерів для фінансування та підтримки освіти.

2. Встановлено, що актуальність державно-приватного партнерства посилюється наразі у зв’язку з глобальними цілями сталого розвитку та впровадженням ініціативи «People-first PPP» («партнерство, орієнтоване на людей»).

Проаналізовано наукові підходи та міжнародну практику щодо трактування поняття «державно-приватне партнерство», його сутності, принципів, ролі та функцій державного та приватного партнерів.

3. Встановлено, що основними принципами ДПП є: співробітництво, законність, демократичність, рівноправність та взаємоповага сторін, обґрунтованість і реальність взаємних зобов'язань, відповідальність сторін за виконання домовленостей і зобов'язань.

4. Визначено, що держава як суб'єкт партнерства має визначати цілі, яких необхідно досягнути в партнерстві в контексті суспільних інтересів, кількісні та якісні показники, стандарти якості послуг, що надаються, цінову політику; створювати прийнятний для обох сторін баланс ризиків і переваг; проводити моніторинг відповідності встановленим цілям. Важливо з боку держави мати чітке розуміння ролі ДПП та тих зобов'язань, які отримують партнери в процесі співробітництва. Такі проєкти мають бути виваженими, проаналізованими щодо кожного з можливих ризиків та прорахованими щодо кожного кроку.

5. Проаналізовано розвиток державно-приватного партнерства в освітній галузі, метою якого є посилення добросовісної конкуренції на ринку освітніх послуг; розвиток освітньої інфраструктури, багатоканальне фінансування освіти, розвиток взаємодії з роботодавцями. Визначено, що перевагами державно-приватного партнерства в галузі освіти є залучення інвестицій для фінансової підтримки та оновлення інфраструктури закладів освіти; удосконалення управління освітніми установами; раціональне використання майна, приміщень закладів освіти; підвищення якості підготовки випускників тощо.

6. Розглянуто класифікацію проєктів ДПП в освіті, визначено, що формами співпраці можуть бути: 1) концесійні угоди щодо об'єктів освіти; 2) контракти (на виконання робіт, на управління, на надання технічної допомоги, контракти життєвого циклу, сервісні контракти); 3) змішані договори (договір на виконання сервісних послуг, освітній франчайзинг); 4) здача об'єктів нерухомого майна в оренду для аутсорсингу неосновних видів діяльності (інформаційне,

комунально-технічне, соціальне забезпечення та інші); 5) створення освітніх центрів чи інших освітніх структур, спрямованих на здійснення програм в області підготовки або перепідготовки кадрів, спільні освітні проєкти; 6) співпраця в науково-дослідній та науково-практичній діяльності (створення спільної наукової лабораторії для здійснення наукової або науково-технічної діяльності; створення інституційних структур, що сприяють розвитку діяльності науково-дослідних центрів, технопарків, центрів трансферу технологій, ресурсних центрів).

7. Проаналізовано реалізацію державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, яке тлумачиться як *система взаємовигідних довгострокових відносин між державою, системою П(ПТ)О і роботодавцями для прискорення реформування та підвищення конкурентоспроможності професійної (професійно-технічної) освіти, підготовки фахівців, затребуваних на ринку праці.*

8. Розглянуто моделі та форми державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, доведено, що позитивними наслідками його реалізації мають бути: сприяння кращому управлінню та узгодженню діяльності системи П(ПТ)О з потребами ринку; впровадження освітніх інновацій для поліпшення роботи освітніх систем, їхньої ефективності, задоволення зацікавлених сторін; забезпечення розширеного доступу до можливостей навчання для всіх; підвищення якості освіти; підвищення рівня працевлаштування випускників закладів П(ПТ)О.

9. Визначено основні чинники впровадження ДПП в системі П(ПТ)О в Україні, основні напрями партнерства, переваги від впровадження проєктів ДПП в системі П(ПТ)О для суб’єктів партнерства, очікувані результати. Встановлено, що у зв'язку з децентралізацією та передачею частини повноважень з управління системою П(ПТ)О на місцеві органи управління освітою, є потреба у розподілі управлінських функцій з реалізації проєктів ДПП між різними рівнями управління; розширенні автономії професійно-технічних навчальних закладів у

пошуку приватних партнерів для розробки і реалізації проєктів різного терміну і форми; створенні умов для залучення місцевих роботодавців до процесу підготовки кадрів.

10. Доведено, що, відповідно до завдань державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О, найбільш важливими функціями управління є такі: цілепокладання, діагностична, аналітична, організаційно-координаційна, контролююча, мотиваційна, методична, інформаційна.

11. Визначено, що основними механізмами державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти є такі: нормативно-правовий, організаційний, фінансово-економічний, соціальний, інформаційний, мотиваційний, управління інноваційним розвитком, забезпечення якості освіти.

Доведено, що об'єднання цих механізмів створює комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, який має на меті створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної системи професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної забезпечувати підготовку висококваліфікованої робочої сили та впливати на розвиток людського і соціального капіталу.

12. Доведено, що для розвитку ДПП в системі П(ПТ)О в Україні доцільно імплементувати такі методи державно-приватного партнерства, які використовуються в зарубіжних країнах, як такі: спільне з роботодавцем моделювання та інтеграція систем освіти; фінансова допомога з боку приватних партнерів, законодавче унормування їх фінансової участі; дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства у сфері професійно-технічної освіти; широкі повноваження закладів освіти та уповноважених органів при укладенні договорів ДПП; реальні механізми впливу приватного партнера на зміст та результати навчання; спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів, навчальних програм та процесів, які враховують потреби приватних партнерів та здобувачів освіти; активне

впровадження дуальної форми освіти; внутрішнє забезпечення якості освіти; податкові пільги для приватних партнерів – роботодавців.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УКРАЇНІ

2.1. Нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти

Для того, щоб розвиток ДПП в галузі професійної (професійно-технічної) освіти в Україні мав можливість вирішити нагальні проблеми та прискорити її реформування, необхідно створити відповідне нормативно-правове поле. Нормативно-правовий механізм державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О ми розглядаємо як *інтегрований комплекс правовідносин між партнерами, закріплений відповідними нормативно-правовими актами на рівні національного законодавства, рішень регіональних і місцевих органів управління в рамках їх компетенцій, що відповідають принципам і цілям державної освітньої політики.*

Дослідження нормативно-правової бази розвитку та реалізації ДПП в системі П(ПТ)О показує, що до неї зараховано такі: Конституція України, закони України, що стосуються освітньої галузі, зокрема професійної (професійно-технічної) освіти, державно-приватного партнерства, відповідні постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства освіти і науки, Міністерства розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства, інших органів виконавчої влади, стратегічні документи, що стосуються розвитку освітньої галузі та децентралізації управління системою П(ПТ)О тощо. Перелік основних нормативно-правових документів, що стосуються розвитку ДПП в системі професійної (професійно-технічної) освіти, наведений нами у додатку (див додаток В).

Серед нормативно-правових документів, які визначають правові, економічні та організаційні засади взаємодії держави і приватних партнерів, слід виділити Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 р № 2404 VI, який регулює відносини з підготовки, виконання та розірвання договорів, які підписуються в рамках державно-приватного партнерства, а також встановлює гарантії додержання прав і законних інтересів сторін цих договорів [129]. Наразі закон потребує удосконалення та погодження з іншими нормативними документами, зокрема, це стосується того, щоб цей закон корелював з основними принципами державної політики в галузі освіти, закріпленими в інших законах.

В експертному звіті програми U-LEAD, підготовленому за результатами вивчення міжнародного та вітчизняного досвіду реалізації проєктів державно-приватного партнерства, відзначається, що «одним з основних недоліків Закону України «Про державно-приватне партнерство» є складність розмежування механізму ДПП та інших, що діють на сьогоднішній день, механізмів залучення приватних інвестицій. [36, с.20-24].

Отже, зміна правового порядку застосування ДПП має передбачати застосування інструментів державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті, оскільки для П(ПТ)О важливі спеціальні процедури і критерії відбору проєктів ДПП.

Відзначимо, що в Законі України № 817-VIII від 24.11.2015 «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інвестицій в Україну» [128] знайшло відображення створення більш ефективних механізмів співпраці між державою і приватними партнерами в рамках ДПП.

Важливим кроком у правовому регулюванні ДПП стало прийняття в жовтні 2019 р нового Закону України «Про концесії», у якому були визначені правові, фінансові та організаційні засади реалізації проєктів, що здійснюються на умовах концесії, з метою модернізації інфраструктури й підвищення якості

суспільно значущих послуг [132]. По суті, така форма ДПП може бути використана і в системі П(ПТ)О, але для цього потрібен конкретний механізм, який поки не розроблений.

У 2020 р. з метою розвитку державно-приватного партнерства в Україні Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства було прийнято шість постанов, які вдосконалюють процедури взаємодії між державою і приватним партнером.

В освітньому законодавстві сутність ДПП в системі П(ПТ)О визначено у статті 6 Закону України «Про освіту» (2017), який відносить державно-приватне партнерство до основ державної політики в сфері освіти і принципів освітньої діяльності [134]. У Законі до форм державно-приватного партнерства зараховано: «розробку та розвиток сучасних технологій освіти, навчання; професійно-практичну підготовку; введення спільних програм фінансування підготовки фахівців і т.д.; здійснення заходів щодо соціального захисту і поліпшення житлових умов працівників системи освіти і здобувачів освіти» [134].

У Законі зазначено, що «державно-приватне партнерство щодо об’єктів державної та комунальної власності здійснюється без зміни цільового призначення та форми власності цих об’єктів» [134]. Це важливе положення Закону захищає збереження майна, земельних ділянок, які можуть передаватися приватному партнерові в управління, що наразі набуває актуальності в умовах суттєвих змін українського законодавства та передачі повноважень щодо управління закладами П(ПТ)О на регіональний та місцевий рівень.

Про відповідальність роботодавців за взаємодію з системою П(ПТ)О в підготовці кадрів йдеться в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012). У статті 26 Закону було визначено участь організацій роботодавців та їх об'єднань щодо державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, затвердження державних

стандартів П(ПТ)О, обов'язкової оплати за виробничу практику студентів професійно-технічних навчальних закладів [133].

Положеннями Закону України «Про професійний розвиток працівників» (2012) передбачено можливість «отримання професійних кваліфікацій безпосередньо у роботодавця з метою набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка»[135].

Таким чином, право роботодавців здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників надає можливість об'єднати їх діяльність з закладами П(ПТ)О, де на договірних умовах може надаватися первинна професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників.

Основні законодавчі вимоги щодо організації та оцінювання результатів неформального навчання визначені у Методичних рекомендаціях щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального професійного навчання, затверджені у 2015 р. на засідання Міжвідомчої робочої групи [86]. Вважаємо, що для подальшого розвитку неформального навчання, яке активно поширюється в Україні, потрібні додаткові нормативні документи з визначенням повноважень та відповідальності сторін за якість навчання. фінансування тощо.

Нововведенням щодо порядку надання професійно-технічної освіти є Положення про інституційну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти (Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 грудня 2019 р. № 1552), у якому до інституційної форми здобуття професійної освіти, крім очної (денна, вечірня), заочної, дистанційної віднесена мережева форма.

Ці форми надання освіти можуть запроваджувати заклади П(ПТ)О відповідно до законодавства і своїх установчих документів, тому, наприклад, для організації здобуття професійної освіти за мережевою формою заклад

П(ПТ)О може укласти договір про співпрацю з іншими підприємствами, установами та організаціями, навіть, фізичними особами, що провадять освітню діяльність.

Нормативне визначення державно-приватне партнерство в системі П(ПТ)О отримало в Концепції підготовки фахівців з дуальної формі навчання (2018) [158], яка передбачає встановлення рівноправного партнерства навчальних закладів, роботодавців та шукачів освіти з метою отримання претендентами освіти досвіду практичного застосування компетенцій та їх адаптації в умовах професійної діяльності, у тому числі підготовка фахівців за дуальною формою здобуття освіти оцінюється і роботодавцем, і закладом освіти [158].

У Концепції реалізації державної політики у сфері професійно-технічної освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, схваленої Кабінетом Міністрів України 12.06.2019 [159], визначено, що недостатнє співробітництво установ професійно-технічної освіти з роботодавцями та бізнес-партнерами є однією з актуальних проблем, яка призводить до втрати привабливості та престижності професійно-технічної освіти; зростання дефіциту робочих кадрів на внутрішньому ринку праці; застарілої матеріально-технічної бази; невідповідності змісту освіти та методики викладання вимогам сучасного ринку праці. Тому серед основних напрямів розвитку системи П(ПТ)О визначено розвиток державно-приватного партнерства для забезпечення ефективного взаємозв’язку системи професійної освіти з ринком праці.

Найбільш важливі цілі ДПП, які розглядаються в Концепції як пріоритетні, це: введення механізмів стимулювання роботодавців до участі в освітньому процесі; створення умов для розвитку дуальної форми отримання освіти; створення нових можливостей для розширення ДПП на основі співфінансування та загального управління установами П(ПТ)О; участь усіх зацікавлених сторін, у тому числі роботодавців, у формуванні державної політики у сфері П(ПТ)О,

розробці професійних стандартів, формуванні Національної системи кваліфікацій і вдосконаленні Національної рамки кваліфікацій, створенні сучасного освітнього середовища, зокрема, в центрах професійної досконалості, проведенні системного моніторингу працевлаштування випускників П(ПТ)О, формуванні державного та регіонального замовлень на підготовку кадрів [159].

Концепцією визначено, що на першому етапі (2019 - 2021 рр.) передбачено ухвалення Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» та Плану дій до 2027 року; продовження децентралізації; початок формування мережі кваліфікаційних центрів; запровадження методики розроблення стандартів П(ПТ)О (СП(ПТ)О) на основі компетентнісного підходу тощо.

На другому етапі (2022-2024 рр.): повний перехід до фінансування закладів П(ПТ)О, які розташовані на території міст обласного значення - обласних центрів, з обласних бюджетів; впровадження Національної системи кваліфікацій (НСК); перехід на освітні програми та стандарти освіти на компетентнісній основі; завершення формування системи внутрішнього забезпечення якості освіти.

На третьому етапі (2025-2027 рр.): завершення формування мережі закладів П(ПТ)О та підготовка для запровадження профільної середньої освіти; створення мережі регіональних центрів професійної досконалості, а також повноцінної системи внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості освіти [159].

На основі Концепції підготовлено проєкт Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», яким передбачається «перезавантаження» усієї системи підготовки фахівців, зокрема, підходів до управління закладами П(ПТ)О, формування освітніх програм та використання обладнання. У проєкті Закону України «Про професійний (професійно-технічному) освіту» ці цілі відображені в статтях 2, 11, 54, 55, 59.

У проєкті Закону ДПП визначається як договірна форма співпраці між органами управління в сфері П(ПТ)О, установами професійно-технічної освіти

та суб'єктами господарювання, спрямована на забезпечення узгодження інтересів усіх учасників освітнього процесу, підвищення рівня якості, формування єдиного простору професійно-технічної освіти [142].

Кабінет Міністрів України затвердив план реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти на 2020-2027 роки, у якому зазначається важливість модернізації професійної освіти в регіонах на принципах державно-громадського та державно-приватного партнерства, доступності, відкритості та прозорості, орієнтації на потреби та запити здобувачів освіти, роботодавців та суспільства та визначені такі заходи як: формування переліку професій загальнодержавного значення, надання рекомендації щодо оптимізації мережі закладів, затвердження нового стандарту, положення про кваліфікаційний центр оцінювання, забезпечення у закладах освіти можливісті інклюзивного навчання; створення центрів професійної досконалості в регіонах, навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням із залученням коштів місцевих бюджетів та бізнесу (в обласних центрах), проведення кожні три роки аналізу ринку праці на регіональному рівні, затвердження регіональних програм розвитку професійної освіти.

Таким чином, у правовому полі формуються можливості для активної співпраці між роботодавцями та закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Разом з тим, залишаються неврегульованими такі важливі питання як: стимулюючі умови фінансової підтримки закладів П(ПТ)О з боку роботодавців, відповідальність роботодавців за формування показників державного, регіонального замовлення на підготовку кадрів; конкретизація форм ДПП, які можуть бути застосовані в системі П(ПТ)О та механізми їх реалізації.

Окремого врегулювання потребує зв'язок між фінансуванням закладів професійної (професійно-технічної) освіти і місцевими планами економічного зростання, стратегіями розвитку, оскільки установи П(ПТ)О повинні реагувати на зміни місцевих ринків праці в випереджаючому порядку. Для цього необхідно правове врегулювання питань фінансування розробки нових навчальних курсів,

необхідних для забезпечення ринку праці фахівцями, які потрібні не тільки на сьогодні, а й в перспективі, закупівлі необхідного для цього сучасного обладнання.

Наразі приведення Національної рамки кваліфікацій у відповідність до Європейської рамки кваліфікацій надало можливість встановити, що кваліфікації професійної (професійно-технічної) освіти відповідають 2, 3, 4 та 5 рівням, що дозволяє забезпечувати порівнюваність та співставність освітніх і професійних кваліфікацій, які здобуваються в Україні, із кваліфікаціями, отриманими за кордоном. Це також сприяє ідентифікації, співвіднесенню, визнанню, плануванню і розвитку кваліфікацій, що може використовуватися представниками влади, роботодавцями, закладами П(ПТ)О.

Для забезпечення відповідності професійних навичок вимогам сучасного ринку праці затверджено Порядок розроблення професійних стандартів (2017) [152], визначено перелік професій для розроблення стандартів П(ПТ)О (наказ МОН «Про розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу» (2018), що дало можливість проводити активну роботу, яка забезпечує поліпшення якості навчального процесу. Наразі розглядається проєкт наказу МОН «Про затвердження Методики розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом» [164].

На досягнення збалансованого попиту та пропозиції на ринку праці спрямоване розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення» [155], що передбачає покращення якості підготовки робітничих кадрів, зниження витрат на вибір майбутньої професії.

Важливим документом, який має сприяти державно-приватному партнерству в системі П(ПТ)О є Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 — 2021 роки, яка була підписана у травні 2019 р. між

Всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців, Всеукраїнськими об’єднаннями професійних спілок та Кабінетом Міністрів України.

У Генеральній угоді були визначено такі напрями спільних дій як: «удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійного навчання працівників та професійної орієнтації населення, умов здійснення наставництва; створення Національного агентства кваліфікацій, мережі галузевих рад та кваліфікаційних центрів; модернізація механізму прогнозування потреб у кадрах, розвиток системи підтвердження результатів неформального навчання, підтримка розроблення професійних стандартів і кваліфікацій; модернізація стандартів професійної (професійно-технічної) освіти; впровадження дуальної форми здобуття освіти, створення та розвитку центрів професійного навчання при організаціях роботодавців/підприємствах, впровадження та стимулювання системи наставництва на виробництві; розвиток та посилення ролі регіональних рад професійної освіти, наглядових рад закладів професійної (професійно-технічної) освіти; розвиток механізмів стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів» [23].

Вище були наведені дані, які свідчать, що частково ці завдання були виконані. Разом з тим, частина завдань не виконана або не отримала достатньої підтримки партнерів на правовому та організаційному рівні, тому для подальшої взаємодії сторін соціального партнерства потрібні більш чіткі завдання з визначенням конкретних термінів та відповідальності сторін.

Вищенаведений аналіз свідчить, що нормативно-правовий механізм державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О наразі формується як комплекс правовідносин, до якого залучене широке коло суб’єктів ДПП, але для його розвитку потрібні більш активні дії щодо об”єднання партнерів у вирішенні спільних завдань розвитку системи П(ПТ)О. Зокрема, в першу чергу, необхідно забезпечити правову регламентацію таких питань:

– внесення в законодавство переліку конкретних форм державно-приватного партнерства, адаптованих до системи П(ПТ)О;

– визначення правового статусу кожної сторони партнерства та їх відповідальності за результати співпраці.

– визначення автономії закладів професійної освіти щодо вибору програм та підготовки робітників за участю роботодавців;

– розширення прав та відповідальності роботодавців за процеси професійної підготовки робітничих кадрів;

– організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О розглядається нами як система управління, координації, співпраці та взаємної відповідальності між учасниками партнерства.

Питаннями державно-приватного партнерства в системі управління професійно-технічною освітою України опікуються такі управлінські структури: Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України, зокрема Департамент професійної освіти (відділ взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом), інші органи виконавчої влади, департаменти освіти і науки обласних (міських) адміністрацій, місцеві органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування.

Кожен з цих органів залучений до вирішення питань та реалізації державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О відповідно до визначених компетенцій. Зокрема Кабінет Міністрів України затверджує стратегію (концепцію) розвитку П(ПТ)О та забезпечує проведення державної політики у сфері П(ПТ)О (державні цільові програми з П(ПТ)О); затверджує ліцензійні умови провадження освітньої діяльності, державні пріоритети щодо підготовки робітничих кадрів, стандарти освіти тощо.

Міністерство освіти і науки України визначає нормативно-правові умови та основні напрями державної освітньої політики щодо партнерства та соціального діалогу між органами влади, місцевого самоврядування, закладами П(ПТ)О та приватними партнерами – роботодавцями, підприємствами та іншими

стейкхолдерами. За останні роки в рамках освітньої реформи Міністерство освіти і науки України запровадило ряд важливих ініціатив, які сприяють реформуванню П(ПТ)О та розвитку ДПП, наприклад:

– апробація нових механізмів регулювання сфери професійної освіти, оновлення її структури та змісту, посилення практичної спрямованості освітніх програм, формування системи навчання впродовж життя з метою відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку, забезпечення умов для задоволення потреб громадян, суспільства та ринку праці у якісній професійно-технічній освіті;

– прийняття Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року та розробка проєкту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» з урахуванням зарубіжного досвіду, нових тенденцій ринку праці, структури зайнятості, освіти впродовж життя;

– запровадження елементів дуальної форми навчання;

– підписання Угоди між Україною та Європейською Комісією про фінансування Програми «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України»;

– проведення всеукраїнських конкурсів професійної майстерності, регіональних виставок творчих робіт з метою підвищення престижності робітничих професій, допомоги молоді свідомо обрати майбутній фах.

Відділ взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом Департаменту професійної освіти МОН співпрацює з Федерацією роботодавців України, Федерацією профспілок України, місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, громадськими організаціями, виробничими підприємствами, установами, іншими зацікавленими органами; надає практичну допомогу місцевим органам управління освітою, навчальним закладам та установам професійно-технічної освіти з питань розвитку соціального партнерства та зв’язків з виробництвом.

На даний час МОН має низку меморандумів щодо співробітництва у сфері ДПП, а саме: з ТОВ «Фомальгаут-Полімін», ТОВ «ЗІП», Будівельною палатою, ТОВ «КНАУФ ГІПС Київ», ТОВ «Снєжка-Україна», громадською спілкою «Національне партнерство в легкій промисловості», ПАТ «Українська залізниця», Федерацією роботодавців України, Швейцарською агенцією розвитку та співробітництва та ТОВ «Геберіт Трейдінг», ТОВ «Клопотенко».

Так, Меморандум про співпрацю між Федерацією роботодавців України та Міністерством освіти і науки України, підписаний 5 листопада 2018 р, є позитивним прикладом партнерства між установами освіти і роботодавцями, метою якого є консолідація зусиль, спрямована на розвиток П(ПТ)О для забезпечення ринку праці висококваліфікованими кадрами, а також розвиток державно-приватного партнерства. Для досягнення мети меморандум визначає співробітництво за наступними напрямками: аналіз П(ПТ)О, підготовка пропозицій щодо його реформування і створення професійних і освітніх стандартів; узгодження позицій щодо шляхів вирішення проблем, пов'язаних з підготовкою кваліфікованих кадрів; участь організацій роботодавців та їх об'єднань у розробці та обговоренні проєктів нормативно-правових актів у сфері П(ПТ)О; впровадження дуальної освіти; надання консультативної допомоги з питань, які мають загальний інтерес; розвиток державно-приватного партнерства, у тому числі шляхом спільних ініціатив щодо внесення змін до законодавства, що регулює державно-приватне партнерство; організація спільних заходів: конференцій, семінарів, круглих столів, зустрічей і т.п ; організація і проведення Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності [84].

Інші державні органи, що впливають на розвиток ДПП в П(ПТ)О, мають такі повноваження:

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства досліджує та розраховує середньострокові потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах за професійними групами, використовуючи дані Інституту

демографії та соціальних досліджень НАН, Державної служби зайнятості, Державної служба статистики, центральних та регіональних органів виконавчої влади, роботодавців та інших зацікавлених сторін;

Міністерство соціальної політики бере участь у розробленні законодавства для сектора П(ПТ)О, розробляє Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", а також затверджує професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики професій;

Державна служба зайнятості (ДСЗ) надає послуги для забезпечення зайнятості населення, зокрема, організації професійного навчання безробітного населення та залучена до короткострокового прогнозування ринку праці, зокрема, за допомогою опитувань роботодавців.

У разі замовлення роботодавцем організації професійного навчання безробітних у закладі П(ПТ)О та їх працевлаштування після завершення навчання центр зайнятості укладає договір з роботодавцем. У 2018 році в центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості понад 2,9 тис. осіб з числа безробітних проходили професійне навчання із застосуванням елементів дистанційних технологій та 1,7 тис. осіб з використанням елементів дуальної форми; у 2019 р. - 54 тис. пройшли професійне навчання в центрах професійно-технічної освіти ДСЗ за 95 професіями [185].

Серед державних установ, які мають пряме відношення до управління державно-приватним партнерством, є, зокрема, Агенція з питань підтримки державно-приватного партнерства (Агенція ДПП), яка здійснює заходи щодо підготовки до реалізації в Україні якісних та інвестиційно-привабливих проєктів ДПП у різних сферах економіки. Але на даний час до діяльності агенції не входять проєкти державно-приватного партнерства у сфері П(ПТ)О [2].

Таким чином, до сторони публічного партнера належать органи управління різного рівня та установи, які співпрацюють у цій сфері.

Різними аспектами діяльності П(ПТ)О в контексті державно-приватного партнерства в Україні займаються інші установи та організації:

Інститут модернізації змісту освіти опікується питаннями освітніх стандартів, навчальних програм, підручників, посібників та інших методичних і навчальних матеріалів, нових методик викладання, конкурсів професійної майстерності для здобувачів освіти системи П(ПТ)О;

Інститут освітньої аналітики здійснює дослідження у сферах розвитку ринку праці та міграції;

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України проводить підвищення кваліфікації педагогічних працівників П(ПТ)О, займається створенням цифрового освітнього середовища та питаннями управління закладами П(ПТ)О на національному та регіональному рівнях;

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України здійснює дослідження, пов'язані з прогнозуванням потреб економіки у робітничих кадрах, бере участь у розробці нормативно-правової бази П(ПТ)О;

Інститут професійних кваліфікацій є недержавною організацією, метою якої є створення інформаційно-аналітичної платформи для організації та здійснення професійного діалогу щодо розвитку системи професійних кваліфікацій в Україні.

Двома основними партнерами системи П(ПТ)О у країні є Федерація роботодавців України (ФРУ) та Конфедерація роботодавців України (КРУ).

Федерація роботодавців України - ФРУ (заснована у 2002 році) співпрацює з органами державної влади в питаннях, що пов'язані з реформуванням професійної освіти, зокрема розробленням законодавства, забезпечення якості професійно-технічної освіти, підтвердженням результатів неформального та інформального навчання, розробленням професійних та освітніх стандартів.

Конфедерація роботодавців України - КРУ (заснована у 2006 році) активно співпрацює з системою П(ПТ)О у різних сферах, зокрема що стосується галузевих рад з питань розробки професійних стандартів і професійних кваліфікацій (найбільш активними є такі галузеві ради у секторах металургійної промисловості, енергетики та гірничо-видобувної промисловості, які

складаються з представників великих підприємств), розроблення професійних стандартів, аналізу ринку праці.

Зі сторони закладів П(ПТ)О інтереси представляє Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти, яка об'єднує усі заклади П(ПТ)О, приділяючи основну увагу захисту прав працівників та здобувачів освіти системи П(ПТ)О.

Слід зазначити, що система координації соціального партнерства в системі П(ПТ)О на національному рівні законодавчо не врегульована. У 2005 р. було засновано Національну тристоронню соціально-економічну раду – НТСЕР, але Рада безпосередньо не залучена до управління П(ПТ)О. Тому більше координаційних функцій покладається наразі на регіональні ради професійної освіти.

У зв’язку з децентралізацією частина повноважень з управління системою П(ПТ)О покладена з січня 2018 р. на регіональний та місцевий рівні. Регіональні департаменти освіти і науки, до складу яких входять управління (відділи) професійної освіти, забезпечують реалізацію державної освітньої політики на регіональному рівні у відповідності до регіональних стратегій розвитку. У кожній області також працює Навчально-методичний (або науково-методичний) центр професійно-технічної освіти, які забезпечують науково-методичну підтримку закладів П(ПТ)О області, здійснюючи навчання викладацького складу, розроблення навчальних планів та програм, забезпечуючи комунікацію між різними рівнями системи, здійснюючи аналіз та дослідження діяльності закладів П(ПТ)О, тощо.

Важливим суб’єктом партнерства розглядаються наразі регіональні ради професійно-технічної освіти, які є консультативно-дорадчими органом, що утворюється обласною державною адміністрацією відповідно до положень Законів України «Про професійно-технічну освіту», «Про місцеві державні адміністрації». Основні завдання регіональної ради визначені у Типовому

положенні про регіональну раду професійної (професійно-технічної) освіти (постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1002) [154].

У положенні визначено, що регіональні ради обговорюють та визначають шляхи та пріоритети розвитку мережі П(ПТ)О в області, обсяги фінансування закладів П(ПТ)О, напрями підготовки кваліфікованих працівників [154].

Що стосується закладів П(ПТ)О, які беруть безпосередню участь у партнерстві, кількість і структура закладів суттєво змінилася за останні роки у зв'язку з децентралізацією та реформуванням системи освіти. Організаційні зміни, які необхідно здійснити в системі П(ПТ)О, розглядаються нами як комплекс економічних і організаційних трансформацій, які мають відповідати умовам нових економічних укладів і потребам роботодавців. Так, у дослідженні ETF «The future of work and skills in ETF partner countries» зазначається, що у майбутньому потрібні будуть робітники з вищою кваліфікацією. Автоматизація створить нові професії, яких наразі не існує, зокрема, за прогнозом, до 2030 року 375 мільйонів робітників (3–14% від загальної кількості робочої сили у світі) потребують переходу на більш високі професійні категорії. Майбутній попит на робочу силу, який може створити попит на мільйони робочих місць до 2030 року, – це: догляд у суспільствах, що старіють; професії, пов'язані з енергоефективністю, проблемами клімату; виробництво товарів і послуг для споживання тощо [276, с.18].

Міжнародна конкуренція та технологічний розвиток, ймовірно, продовжуватимуть зростати, що актуалізує гнучкість, якої вимагають роботодавці від своїх працівників. Щоб підготуватися до завтрашнього світу ринку праці та нового світу роботи, у дослідженні рекомендується:

– *роботодавцям:* співпрацювати з урядом для розвитку кар'єри та навчання молодих людей на складному ринку праці; посилити співпрацю з сектором освіти та навчання для впливу на формування навичок;

– *фізичним особам*: брати на себе більше особистої відповідальності за набуття та постійне оновлення навичок в умовах обмежених інвестицій з боку

роботодавців та уряду, зростаючого розподілу між низько- та висококваліфікованими робочими місцями; бути готовими переходити межі спеціальних знань, розвиваючи суміжні знання та навички; зосередити увагу на розробці ключових навичок та властивостей, які будуть у майбутньому переважати, включаючи стійкість, адаптованість, винахідливість, підприємливість, пізнавальні навички (наприклад, вирішення проблем) та основні навички бізнесу для працевлаштування;

– *провайдерам освіти та навчання:* тісно співпрацювати з роботодавцями, щоб підтримати їх у досягненні свого бізнесу та забезпечити надання освітніх послуг відповідно до потреб та перспектив; розробляти гнучкі шляхи навчання;

– *політикам:* сприяти гнучкому та динамічному інвестиційному середовищу, що дозволяє людям і бізнесу нарощувати свій потенціал для інновацій та конкуренції. Роль уряду буде все більше забезпечувати ефективне узгодження державних та приватних інвестицій з метою досягнення максимальних результатів, що сприяють створенню робочих місць та росту; заохочувати роботодавців до більшого ступеня керівництва та контролю над системами освіти та навчання; сприяти стратегічним зв'язкам між бізнесом і сектором освіти та навчання тощо [276, с. 109].

Для реалізації цих пропозицій та реформування системи П(ПТ)О відповідно до сучасних тенденцій ринку праці та структури зайнятості, вважаємо, що основними організаційними змінами мають стати:

– посилення ролі місцевих органів влади в управлінні закладами професійної (професійно-технічної) освіти на місцях;

– розвиток управлінського потенціалу закладів П(ПТ)О та розширення їх автономії у вирішенні питань партнерства з роботодавцями;

– дієва координація діяльності всіх суб’єктів партнерства в організації діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти;

– модернізація мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти шляхом зменшення кількості малокомплектних закладів (з контингентом здобувачів освіти менше 300 осіб) та їх приєднання до більш потужних і створення закладів нового типу – багатофункціональних навчально-практичних центрів П(ПТ)О, центрів професійної досконалості, виробничо-освітніх кластерів.

Для визначення здатності закладів П(ПТ)О до діяльності в нових умовах Інститутом освітньої аналітики у 2019 р. розроблено Методику з оцінювання діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти, спрямованої на підготовку робітничих кадрів та технічних службовців відповідно до попиту регіональних ринків праці [87].

Наразі важливо підтримувати ті форми ДПП, які уже реалізуються у цій сфері і мають позитивні результати. Це стосується, в першу чергу, *навчально-практичних центрів на базі закладів П(ПТ)О,* які обладнуються підприємствами, що вважають себе можливими роботодавцями майбутніх випускників відповідних закладів. Вони дають навчальному закладу можливість здійснювати практичне навчання з використанням сучасних технологій та виробничих процесів, що застосовуються відповідною компанією. Така діяльність має організований характер і на даний час Міністерство світи і науки має низку меморандумів (наведених вище), які сприяють такому співробітництву.

Іншим видом ДПП, який використовується у системі П(ПТ)О можна зарахувати *спонсорство,* яке має несистемний характер і не передбачає договорів державного рівня з Міністерством освіти і науки. Конкретна форма такого партнерства відрізняється в залежності від регіону, освітнього закладу та професії. Найчастіше спонсорство набуває форми постачання фізичних товарів або матеріалів для освітнього закладу, наприклад, витратних матеріалів для виробництва або засобів для прибирання, а не грошових внесків. Такий підхід пов'язаний з тим, що офіційне використання коштів, які заклад П(ПТ)О отримує у формі благодійного внеску, ускладнене, адже спочатку кошти переказуються

до казначейства, і закладу освіти доводиться подавати заявки для того, щоб використати ці кошти, коли це стає необхідним;

Допомога з організацією виробничої практики є важливим видом ДПП, адже це питання є часто складним для закладів П(ПТ)О, оскільки не всі підприємства зацікавлені в тому, щоб приймати здобувачів освіти, а якщо й приймають, то практикантам не завжди дають доступ до сучасних технологій. Деякі підприємства, робота яких пов'язана з новітніми технологіями у сфері дизайну і поліграфії, ІТ, деяких інших послуг, є замалими для організації виробничої практики та можуть виділяти місця лише для кількох здобувачів освіти. У деяких випадках здобувачі освіти отримують платню під час проходження виробничої практики (за високоякісну роботу вони можуть отримувати преміальні), тому використання такої форми ДПП стає все більш популярним і надає можливість покращити практичну підготовку здобувачів освіти.

Слід також виділити такий вид ДПП, який використовується в системі П(ПТ)О, як *допомога підприємств закладам П(ПТ)О у послугах професійної орієнтації.*

На даний час перелік форм ДПП в системі П(ПТ)О потребує розширення, тому для забезпечення організаційних засад ДПП в системі П(ПТ)О вважаємо доцільними такі пропозиції:

– координація на регіональному та місцевому рівнях діяльності професійно-технічних навчальних закладів різних типів з метою приведення системи П(ПТ)О у відповідність до потреб ринку праці та вимог роботодавців;

– розробка та удосконалення інтегрованих навчальних планів і програми з залученням роботодавців, які відображають потреби ринку праці і спрямовані на набуття знань і навичок, необхідних не лише для отримання кваліфікації, але й на майбутнє робітничих професій;

– співпраця з роботодавцями з метою розширення кількості закладів професійно-технічної освіти, які за типом, напрямами підготовки найбільше відповідають конкретним запитам регіонального та місцевих ринків праці;

– об’єднання зусиль з підприємствами та організаціями для залучення додаткових ресурсів для розвитку закладів П(ПТ)О з орієнтацією на сучасні технічні й технологічні умови.

Основними напрямами партнерської взаємодії між закладами П(ПТ)О та роботодавцями є такі:

– підготовка пропозицій щодо реформування системи П(ПТ)О;

– спільна розробка професійних та освітніх стандартів;

– спільне надання випускникам професійних кваліфікацій;

– забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти професійно-технічних закладів;

– організація стажування викладачів професійно-теоретичної підготовки, підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання на підприємствах;

– стимулювання з боку роботодавців учнів закладів П(ПТ)О (стипендії, премії під час практики);

– надання підприємствами та організаціями допомоги в утриманні та розвитку матеріально-технічної бази професійно-технічних закладів.

2.2. Фінансово-економічний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти

Розвиток ДПП в системі П(ПТ)О не може здійснюватися без запровадження ефективного фінансово-економічного механізму.

Згідно зі статистичними даними Інституту освітньої аналітики, «видатки зведеного бюджету на професійну освіту в грн. і у процентному відношенні до ВВП складали: у 2016 році - 6 182,3 млн. грн. або 0,3% від ВВП; 2017 році – 8 278,9 млн. грн. або 0,3% від ВВП; 2018 р. – 10 004,0 млн. грн. або 0,3% від ВВП.

Частка фінансування П(ПТ)О за рахунок державного сектора у 2017 р. становила 91,3%, приватного – 8,7% (з них 6,7% - за рахунок домогосподарств та 2,0% - приватних фірм та корпорацій). Для порівняння, у 2016 році аналогічні частки державного та приватного сектора склали 87,6% та 12,4% відповідно, а у 2015 році – 86,4% та 13,6% відповідно» [63].

За даними Офісу з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, «у 2019 р. видатки державного бюджету на фінансування професійної (професійно-технічної) освіти включали: отримання здобувачами освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти повної загальної середньої освіти в обсязі 1,5 млрд. грн. (освітня субвенція) (у 2018 р. та 2017 р. – по 2,1 млрд. грн.); підготовку робітничих кадрів за професіями загальнодержавного значення, перелік яких затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2016 р. № 818 (із змінами) – 163,1 млн. грн. (у 2018 р. та у 2017 р. – по 119 млн. грн.); модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти – 50 млн. грн. (у 2017 р. – 50 млн. грн., у 2018 р. – 98,6 млн. грн.); здійснення методичного та матеріально-технічного забезпечення діяльності закладів освіти (2019 рік – проведення Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності WORLDSKILLS UKRAINE – 0,5 млн. грн., пілотне проходження профорієнтаційного тестування здобувачами освіти загальної середньої школи – 1 млн. грн.)» [192].

Для фінансування П(ПТ)О розроблялись стимулюючі механізми, зокрема «нормативно закріплено можливість преміювання майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання в розмірі 15 % від суми надходжень, які отримують заклади професійної (професійно-технічної) освіти за виконання здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти освітніх програм під час виробничого навчання та виробничої практики (постанова КМУ від 07.07.1999 р. № 992 (із змінами)» [192].

Як зазначається у Перехідній книзі МОН, «бюджет сфери П(ПТ)О на 2020 рік складає 679 млн. гривень. Фінансування забезпечення здобуття професійної

(професійно-технічної) освіти за професіями загальнодержавного значення збільшено на 37,0 млн. гривень до 200,0 млн. гривень. Субвенція на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів у розмірі 259 млн. грн. спрямована на створення навчально-практичних центрів з підготовки кваліфікованих фахівців робітничих спеціальностей, яких потребує сьогодні ринок праці» [119].

З 1 вересня 2020 р. розпочинається пілотний проєкт щодо фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти з обласних бюджетів з частковою компенсацією витрат з міського бюджету (пропорційно до кількості здобувачів освіти - міських жителів). Учасниками пілотного проєкту є Вінницька, Одеська та Сумська області. Таке рішення запроваджує модель, де всі заклади будуть знаходитися в управлінні та на фінансуванні області, яка формуватиме замовлення відповідно до потреб регіонального ринку праці.

Для оснащення закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти, залишки коштів субвенцій та бюджетних програм МОН 2019 р. були перерозподілені на закупівлю обладнання для навчальних кабінетів та STEM-лабораторій у 2020 р. (розпорядження КМУ від 27.11.2019 №1109-р) [119, с.31-32].

Але аналіз даних щодо фінансування професійної (професійно-технічної) освіти, проведений Українським інститутом майбутнього, показує, що видатки зведеного бюджету на професійно-технічну освіту протягом 2015–2017 років стабільно складали 0,3%, що свідчить про те, що фінансування професійно-технічної освіти перебуває на стабільно низькому рівні, незважаючи на потреби закладів в оновленні матеріально-технічної бази [199].

У дослідженні визначено, що передача закладів професійно-технічної освіти з державного бюджету на баланс місцевих бюджетів без дієвих компенсаторних механізмів погіршила ситуацію, тому постає питання про створення приватних закладів та залучення приватних ініціатив. Але для цього мають бути стимули для залучення приватних суб’єктів господарювання до

спільного фінансування закладів професійно-технічної освіти, до розробки спільних навчальних програм та навчання без відриву від виробництва [199].

Отже, ми маємо систему фінансування закладів П(ПТ)О, яка потребує доопрацювання й координації, враховуючи запити ринку праці на короткострокову та середньострокову перспективу, зміни демографічної та економічної ситуації в країні. Це пов'язане з тим, що процеси децентралізації та реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, які почалися з 2015 р., суттєво вплинули на систему фінансування закладів П(ПТ)О.

Для підвищення ефективності фінансування освіти з 2015 р. діє освітня субвенція як міжбюджетний трансферт з державного бюджету місцевим бюджетам, яка містить фінансування загальної середньої та частково професійної (професійно-технічної) освіти.

Процес впровадження нової системи фінансування мав певні суперечності. Так, у 2016 р. з Бюджетного кодексу України були вилучені положення щодо субвенції на підготовку робітничих кадрів, що суттєво зменшило ресурсну базу для фінансування професійно-технічної освіти. Основною метою цих змін була децентралізації професійно-технічної освіти та її переорієнтація на потреби регіональної промисловості.

Але стабілізаційна дотація 2016 р. на підтримку в регіонах закладів П(ПТ)О виявилась недостатньою, що привело до ряду проблем і загрози закриття закладів П(ПТ)О у зв'язку з відсутністю належного фінансування силами місцевих бюджетів.

Як справедливо підкреслює В. Новіков, «у невеликих містах обласного значення фінансова допомога виявилась недостатньою для покриття видатків на фінансування діяльності закладів професійно-технічної освіти та утримання їхньої матеріальної бази. Умовою достатнього фінансування є отримання професійно-технічними навчальними закладами права власності на цілісні майнові комплекси та земельні ділянки. У 2016 р. лише 302 заклади, а це 48 % підпорядкованих Міністерству освіти і науки України, документально отримали

таке право. У результаті дефіцит бюджету професійно-технічних навчальних закладів становив на кінець 2016 р. 1,15 млрд. грн., що складало 27,7 % їхніх загальних фінансових витрат» [109, с, 131].

У подальшому відсутність достатнього фінансового забезпечення викликала ситуацію, за якої працівники закладів П(ПТ)О були змушені виступити з протестами.

Для мінімізації ризиків, що виникли у процесі децентралізації професійно-технічної освіти, у 2017 р. Кабінетом Міністрів України було реалізовано низку заходів. Зокрема, за даними Офісу з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, було прийнято рішення щодо: 1) надання державної субвенції на здобуття загальної середньої освіти в рамках професійно-технічної освіти; 2) надання освітньої субвенції на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти; 3) використання коштів державного бюджету для фінансування підготовки кадрів у професійно-технічних навчальних закладах за професіями загальнодержавного значення [192].

Наразі ця проблема залишається актуальною, оскільки фінансування закладів П(ПТ)О здійснюється в обсягах, що не охоплюють повністю їх потреб. Особливо це стосується закладів, розташовані за межами міст обласного значення, оскільки нинішні фінансові механізми покривають їхні потреби, як правило, менше ніж наполовину.

Отже, обсяги видатків на професійно-технічну освіту необхідно збільшувати, зважаючи на потреби, які виникли в цій сфері. Значною мірою це залежить наразі від участі у фінансуванні закладів П(ПТ)О роботодавців. Наведений нами аналіз зарубіжного досвіду участі роботодавців у фінансуванні професійної освіти засвідчив, що наприклад, у країнах ЄС частка витрат роботодавців може сягати до 60%.

Таким чином, ситуація із постійним недофінансуванням сфери П(ПТ)О потребує пошуку ефективних шляхів залучення додаткових джерел

фінансування, що на законодавчому рівні визначено у ст. 81 Закону України «Про освіту», де зазначено, що фінансування з залученням державно-приватного партнерства може здійснюватися за рахунок: «фінансових ресурсів приватного партнера; фінансових ресурсів, запозичених в установленому порядку; коштів державного та місцевих бюджетів; інших джерел, не заборонених законодавством» [134].

Це дає можливість закладам П(ПТ)О мати спільне фінансування з підприємствами, установами, організаціями, які отримують відповідні освітні послуги та зацікавлені в підтримці закладів професійної освіти. Спільне фінансування може стосуватися розвитку баз практики; експлуатації інноваційних підприємств на базі діючих закладів професійної освіти; розроблення і реалізації сучасних технологій професійного навчання, професійно-практичної підготовки; запровадження спільних програм фінансування підготовки кадрів тощо.

Вважаємо слушними пропозиції О. Москвічової, яка наводить приклади спільного фінансування, а саме: «непрямий» механізм участі комерційних організацій в національній освіті шляхом сплати податків та внесків; створення спеціальних фондів в рамках колективних договорів, оплачувана учбова відпустка [94, с.294].

Слушною є пропозиція О. Москвічової для підтримки ДПП використовувати «схеми взаємодії, які включають забезпечення податкових надходжень у бюджет, «податковий щит», який передбачає звільнення від податкових виплат або їх скорочення за рахунок включення до витрат інвестицій у навчання потенційних працівників, а також податки-гранти, що передбачають розподіл акумульованих податкових платежів серед організацій, які реалізують програми навчання»[94, с. 294].

О. Москвічова зазначає, що «перша із вказаних схем застосовується в Україні та в інших державах, які відчувають нестачу фінансових коштів. Друга схема також передбачена Податковим кодексом України, де роботодавцю

надається можливість віднесення витрат на навчання працівників до складу витрат, що зменшує оподатковувану базу. Податки-гранти не знайшли відображення в чинному українському законодавстві і на поточний момент реалізація цієї схеми може бути ускладнена через дефіцит фінансових ресурсів» [94, с. 294].

Таким чином, розширення фінансування системи П(ПТ)О на основі державно-приватного партнерства є актуальним і може здійснюватися на основі практичного досвіду, напрацьованого в інших зарубіжних країнах. Нами проаналізовано участь соціальних партнерів у фінансуванні системи професійної освіти у ряді європейських країн, що дозволило встановити наявність багатоканального фінансування професійного навчання, активний соціальний діалог між представники відповідних освітніх закладів, місцевої влади, місцевого бізнесу та індустрії, у рамках якого узгоджуються питання щодо того, які професії потрібні на ринку праці, якою має бути рентабельність підготовки кваліфікованих робітників та стимули для залучення до фінансування приватних партнерів. Зокрема, поширеною практикою ефективного використання ресурсів для підготовки кваліфікованих працівників стало злиття закладів професійної освіти для створення великих навчальних центрів, що наразі активно запроваджуються в Україні.

Прикладом децентралізації фінансування, співпраці з бізнесом, раціонального розподілу ресурсів є реорганізація мережі закладів професійної освіти і навчання в Естонії з метою створення великих центрів професійної підготовки. У період з 1994 по 2003 рр., завдяки злиттю, кількість державних закладів професійної освіти в Естонії зменшилася з 77 до 52, що дало можливість сконцентрувати кошти для підготовки найбільш затребуваних професій з відповідним оновленням та осучасненням матеріально-технічної бази закладів освіти [204].

Приклади фінансування системи професійної освіти з використанням можливостей державно-приватного партнерства у деяких зарубіжних країнах наведено в додатку (див. додаток Д).

Автори монографії «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід» наводять приклад фінансування системи П(ПТ)О в Австрії, де соціальні партнери виступають в ролі інвесторів фінансового забезпечення професійної освіти, застосовуючи інструменти фінансування на основі попиту. Так, у межах дуальної системи використовуються такі форми фінансової підтримки професійного навчання як субсидування (кожен заклад, який готує здобувачів освіти, має право на «базову підтримку»), фінансові дотації, як під час працевлаштування здобувачів освіти, згідно з колективним договором у перший рік учнівства, так і за кожний наступний рік перебування їх у трудових відносинах в рамках програм учнівства Гранти доступні для здобувачів освіти, які складають професійні іспити та в подальшому переходять в університетську освіту з хорошими результатами, для підвищення кваліфікації тренерів з професійної підготовки, підвищення кваліфікації викладачів, а також для заходів, що передбачені для здобувачів освіти із труднощами в навчанні [191, с.84].

В Австрії існують додаткові державні асигнування: відшкодування внесків медичного страхування, що були сплачені працівниками закладу П(ПТ)О, здобувачами освіти, страхових внесків від нещасних випадків для здобувачів освіти. Інша сфера, де фінансова підтримка доступна для закладів П(ПТ)О та студентів, - це безперервне навчання та навчання дорослих, де інвесторами виступають такі соціальні партнери як муніципалітети, провінційні уряди, Державна служба зайнятості Австрії [191, с. 183].

Іншим прикладом участі соціальних партнерів у фінансуванні професійного навчання, за дослідженнями авторів монографії «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід», можна вважати змішане фінансування у Німеччині, у якому беруть

участь: Федеральне Міністерство освіти і науки, Федеральне Міністерство економіки та енергетики, Федеральне Міністерство праці та соціальних питань, Федеральне Агентство зайнятості, місцеві органи влади, компанії, профспілки, палати, асоціації, приватні інституції і фізичні особи тощо. Важливо зазначити, що фінансування закладів професійного навчання напряму залежить від їхньої організаційної форми: у системі, де задіяно багато партнерських підприємств, головне підприємство, як правило, фінансує «навчальну винагороду» (кошти) здобувачам освіти, а партнери несуть витрати на персонал, розхідні матеріали, обладнання та інші видатки, що виникають у сферах їхньої відповідальності; у моделі «навчання за замовленням», кожна сторона договору може надавати послуги з професійного навчання за рахунок відшкодування витрат на це, але на практиці малі та середні підприємства лише можуть фінансувати означені послуги, які надаються на великих підприємствах; фінансування державних закладів здійснюється з державного бюджету [191, с. 189].

Характерним для німецької моделі фінансування професійної освіти є традиційний розподіл витрат між землями та муніципалітетами, який означає, що перші здійснюють більшу частину витрат на персонал, тоді як останні фінансують більшість поточних витрат та матеріальні інвестиції із власних доходів. Що стосується участі роботодавців у процесі професійної підготовки, модель якої є наразі зразком для України, роботодавці в Німеччині отримують субсидію в розмірі до 231 євро на місяць на одного працівника (з 1 серпня 2016 р.), щоб виплатити винагороду (заробітну плату) здобувачам освіти за працю на їх підприємстві, а також вони мають здійснювати внески за фіксованою ставкою до середньої загальної суми виплат, що підлягають сплаті. Після закінчення вступних тренінгів, учасники отримують сертифікати, які видані компетентними органами (наприклад, промислово-торговою палатою, палатою кваліфікованих фахівців) [191, с. 189].

Наведені приклади механізмів фінансування системи професійної освіти у країнах Європейського Союзу свідчать про активну державну політику щодо

залучення соціальних партнерів до підготовки кваліфікованих працівників через гнучкі податкові системи, інвестиції в розвиток закладів П(ПТ)О, кредитування та виділення грантів на здобуття професійної освіти.

Вважаємо, що з вищенаведених механізмів фінансування професійної освіти можуть бути імплементовані в Україні такі пропозиції:

1) для інвестування в професійно-технічну освіту важливо вивчати попит і застосовувати державно-приватне партнерство щодо тих напрямів, де такі форми є найбільш затребуваними;

2) витрати на безперервну професійну освіту, оскільки вони пов'язані із здійсненням професійної діяльності, можуть бути списані з податків як витрати на ведення бізнесу або рекламу; самозайняті люди можуть списати витрати на професійну підготовку як витрати на ведення бізнесу, оскільки вони пов'язані зі здійсненням професійної діяльності;

3) доцільно запровадити субсидії для роботодавців, щоб виплатити винагороду (заробітну плату) здобувачам освіти за працю на їх підприємстві;

4) потрібне системне та стабільне кредитування та виділення грантів на здобуття професійної освіти.

Аналізуючи фінансування освіти в Україні, Л. Філіпчук, Н. Ломоносова вважають, що для якісної підготовки конкурентоспроможних робітничих кадрів, які здатні задовольнити вимоги сучасного ринку праці регіону та забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти, окрім освітньої субвенції місцевим бюджетам, визначення пріоритетних професій, які мають фінансуватися в першу чергу і де існує дефіцит кваліфікованих кадрів, одним з кількісних показників результативності виконання бюджетної програми є стовідсотковий рівень виконання плану регіонального державного замовлення,. Але, як зазначають автори, механізми формування такого замовлення, які б відображали реальний попит на робочу силу у ключових секторах економіки України, наразі відсутні [16].

На їх думку, відкритим залишається питання про фінансування оновлення матеріального забезпечення тих програм підготовки, що не увійшли до переліку, за яким будуть створені спеціальні навчально-практичні центри галузевого спрямування, адже пріоритетність запровадження сучасних технологій в навчально-виробничому процесі за одними спеціальностями на противагу до інших, не обґрунтовується в концепції «Сучасної професійної освіти» [16].

Вищенаведені проблеми піднімає також у дослідженні щодо розвитку професійно-технічної освіти в умовах децентралізації системи управління в Україні В. Новіков, який звертає увагу на наступні проблеми:

1) не визначено інноваційний пріоритет реформи та не передбачено оновлення технологічної бази професійно-технічних навчальних закладів;

2) не враховані при визначенні переліку професій потреби об'єднаних територіальних громад;

3) місцеві органи влади змушені будуть звертатися по допомогу до держави, яка трансфертну політику не передбачає;

4) «обмеженість бюджетних видатків загострює проблему відновлення ресурсної бази професійно-технічної освіти, яка потребує кардинального оновлення» [109, с.126-137].

Крім того, важливим заходом щодо покращення фінансування закладів П(ПТ)О є, на нашу думку, удосконалення формули фінансування, яка повинна враховувати характер професії та рівень кваліфікації, що набувається.

Одна з проблем, яка потребує додаткового фінансування, – це модернізація інфраструктури П(ПТ)О. За даними Національної доповіді про стан та перспективи розвитку освіти в Україні, «на теперішній час у закладах П(ПТ)О створено 18,1 тис. навчальних кабінетів, 3,7 тис. лабораторій і 6,4 тис. навчально-виробничих майстерень, у яких використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, строк експлуатації яких становить: до 10 років – 10 %; від 10 до 20 років – 31 %; понад 20 років – 59 %» [101].

Наведені цифри свідчать про те, що, маючи більшість застарілої техніки, неможливо організувати якісну підготовку на базі таких закладів, а оновлення і модернізація інфраструктури П(ПТ)О стають актуальними питаннями подальшого розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. Варто також при цьому враховувати, що вартість обладнання та навчання істотно відрізняється в залежності від професії, тому забезпечення закладів П(ПТ)О, які розвивають інноваційні професії і потребують інноваційного обладнання, має стати першочерговим. Державно-приватне партнерство надає можливість здійснювати це на принципах партнерства або використовувати виробничу базу роботодавців та залучати їх до розвитку матеріально-технічної бази закладів. Це також пов'язане з тим, що субвенція на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів спрямована на створення навчально-практичних центрів з підготовки кваліфікованих фахівців робітничих спеціальностей, яких потребує сьогодні ринок праці, і не охоплює загалом заклади П(ПТ)О.

У Зеленій книзі «Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні: поштовх до дій» пропонується звести до єдиного цілого фінансові внески від різних рівнів державного управління, зібрати ресурси воєдино для зменшення фрагментованості та створення повного бюджетного кошика для усієї системи П(ПТ)О [38].

Інший можливий механізм підтримки партнерства з роботодавцями – використовувати податкові стимули або зниження податків для того, щоб заохотити підприємства інвестувати у професійну (професійно-технічну) освіту, надавши їм можливість знизити податкові відрахування при налагодженні державно-приватного партнерства із закладами освіти, або при здійсненні прямих закупівель в таких закладів освітніх послуг, адаптованих до безпосередніх потреб цих підприємств.

Серед можливих фіскальних ініціатив, що могли б бути використані для фінансування системи професійної освіти у Зеленій книзі пропонується:

податкові пільги, що вираховуються з валового доходу, зменшуючи суму оподатковуваного доходу; звільнення від сплати податку для певних категорій доходів; зарахування частини податку шляхом віднімання від суми податку, що належить до сплати; податкова знижка, що дозволяє певним категоріям платників податків, або тим платникам, що здійснюють визначені види діяльності, сплачувати податки за зниженою ставкою; відстрочка сплати податку, яка дозволяє підприємствам, що здійснюють певну діяльність, відкладати сплату податків до моменту настання визначених умов; державний збір на підготовку кадрів, що обраховується як певний відсоток від фонду заробітної платні підприємства [38, с.33].

Вважаємо, що ці пропозиції фінансування професійної (професійно-технічної) освіти за допомогою засобів фіскальної політики є можливими і реальними.

Інша проблема фінансування професійної (професійно-технічної) освіти полягає в тому, що, як пише В.Покідіна, в умовах децентралізації фінансування місцеві органи влади повинні ретельно проаналізувати стан та сучасні тенденції розвитку регіональної економіки і, використовуючи закордонний досвід, фінансувати навчання лише тим професіям, які є затребуваними. На її думку, «визначення пріоритетних професій для регіональної промисловості допоможе зменшити кількість незатребуваних напрямків підготовки та послабити фінансове навантаження на місцеві бюджети, зокрема, за статтею утримання дрібних училищ, об'єднуючи їх у великі багатопрофільні заклади. Укрупнення також передбачає обмеження закладами профтехосвіти кількості своїх навчальних програм. Навчання повинне відбуватися лише за тими професіями, які можуть підтримувати одна одну в сенсі спільного використання майстерень, навчальних матеріалів, обладнання та особливо вчителів і майстрів» [123].

При раціональності вищенаведених аргументів, вважаємо, що для прийняття рішень щодо скорочення фінансування окремих закладів П(ПТ)О слід удосконалити систему прогнозування, регіонального замовлення (про що йде

мова у третьому розділі), оскільки необґрунтоване скорочення напрямів підготовки або закриття закладів може призвести до дефіциту робітничих професій на ринку праці. Вважаємо, що в рамках багатоканального фінансування професійної (професійно-технічної) освіти можна використовувати достатньо інструментів для залучення роботодавців до співпраці: податкові стимули, учнівство, національні, галузеві або регіональні фонди підготовки кадрів, гранти, субсидії тощо.

Крім того, аналіз фінансування П(ПТ)О буде неповним, якщо не визначити роль приватних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які можуть створювати конкуренцію закладам державної та комунальної власності. В Україні практика приватних закладів П(ПТ)О на сьогодні відсутня, тому є сенс розглянути це питання, надаючи державну підтримку цим закладам в рамках тих субвенцій, які передбачені державою для державних та комунальних закладів.

Важливе питання, яке піднімається в рамках децентралізації щодо фінансування П(ПТ)О, це диспропорції регіонального розвитку, адже перехід на фінансування в регіонах ставить питання про те, що кожен регіон має розробити власну фінансову стратегію розвитку закладів професійно-технічної освіти, враховуючи можливості регіонального бюджету та регіонального ринку праці.

У Зеленій книзі пропонується також при обрахунку вартості фінансування системи професійної освіти враховувати витрати, пов'язані з мотивуванням здобувачів освіти долучатися до системи, і не лише з метою подолання проблем з іміджем та репутацією, але й у якості важеля для заохочення людей розглядати професії, важливість яких для економіки зростатиме з часом. Серед можливих механізмів, що могли б стати додатковими каналами фінансування закладів як у контексті первинної, так і неперервної професійної освіти можна назвати, наприклад, такі: освітні ваучери, схеми освітнього кредитування, студентські позики, і (або) індивідуальні навчальні рахунки [38, с. 34].

Отже, для розвитку сучасної професійної освіти потрібне багатоканальне фінансування закладів професійної освіти відповідно до обґрунтовано

визначених обсягів, напрямів та рівнів підготовки кваліфікованих кадрів, реалізації інвестиційних проєктів для модернізації сфери професійної освіти. Але при цьому слід враховувати, що деякі міста - обласні центри хочуть заощадити на професійній (професійно-технічній) освіті, тому під час формування регіонального замовлення готові замовляти лише тих фахівців, які працюють на їхніх комунальних підприємствах. Таким чином вони скорочують рівень замовлення і не зважають, що на інших комерційних підприємствах, які сплачують податки місту, також потрібні фахівці з професійною (професійно-технічною) освітою. Щоб обґрунтувати містам наявну потребу, слід зібрати достовірні дані. Лише на підставі достовірних даних можна здійснити ефективну реалізацію проєктів державно-приватного партнерства.

При цьому у сфері фінансування у системі П(ПТ)О слід звернути увагу на створення низки обов'язкових загальних передумов, пов'язаних з реалізацією державно-приватного партнерства: необхідне детальне нормативно-правове забезпечення та відповідне інституціональне середовище для вирішення питань щодо фінансової підтримки закладів П(ПТ)О роботодавцями; потрібні механізми фінансування для різних варіантів взаємодії партнерів; важливим є продуманий підхід при розподілі ризиків між учасниками проєкту ДПП.

Проблемним питанням фінансування закладів системи професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства наразі залишаються міжбюджетні трансферти між обласним та міськими бюджетами щодо утримання закладів П(ПТ)О.

Враховуючи, що залучення роботодавців до освітнього процесу може здійснюватися за різними формами,на нашу думку, у кожному регіоні має бути проведений фінансово-економічний аналіз, який дозволить визначити у запланованих проектах ДПП, яка з форм є найбільш вигідна: 1) підготовка здобувачів освіти за дуальною формою навчання; 2) навчання за кошти роботодавця; 3) фінансові стимули для роботодавців, які погодились здійснювати підготовку на своїх підприємствах; 4) економія коштів на утриманні

закладів освіти шляхом оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти (передачі в оренду, перепрофілювання, використання у найбільш затребуваних секторах соціально-економічного розвитку громади (соціальні центри, дитячі садки, культурні центри тощо); оптимізація фінансових витрат на функціонування та розвиток закладів шляхом скорочення тривалості навчальних програм, підвищення якості освіти, впровадження ефективної системи профорієнтації.

У аналітичному дослідженні Адріана Зідермана «Механізми фінансування професійного навчання: аналітичний огляд» запропоновані інноваційні механізми фінансування, які були прийняті у багатьох національних системах навчання. Ці механізми спрямовані на виправлення недоліків звичайних систем фінансування навчання з метою кращого задоволення потреб на ринку праці, поліпшення як якості та актуальності надання освітніх послуг, так і для зменшення витрат на навчання. Напрями змін включають в себе більшу диверсифікацію джерел фінансування, складання бюджетів державних навчальних центрів за допомогою об'єктивних формул фінансування, заохочення підприємств до якісної підготовки, розвиток приватного навчання, посилення конкуренції між державними та приватними постачальниками навчання та створення незалежних національних фондів навчання [288].

Вважаємо, що рекомендації, наведені у цьому дослідженні, мають практичне значення для удосконалення фінансування системи П(ПТ)О за участю партнерів. Наприклад, у дослідженні зазначається, що кошти державного сектору, доступні для підтримки навчальних закладів за допомогою субвенцій, можуть збільшуватися з інших джерел. Такими джерелами можуть бути такі:

збори за навчання, які, як правило, стягуються із фонду оплати праці підприємств і стали найбільш широко прийнятним додатковим або альтернативним доповненням бюджетних асигнувань центрального уряду на навчання. Плата зазвичай встановлюється в межах від 1% до 2% від загальної суми оплати праці підприємства;

дохід, отриманий від продажу виробничої діяльності слухачів, який може становити корисну форму додаткового інституційного доходу. Дохід може бути отриманий як побічний продукт самого навчального процесу або більш цілеспрямовано використовувати виробництво продукції для продажу на місцевому ринку;

зростання приватних навчальних закладів (слухачі оплачують повні витрати) забезпечує шлях до розширення національної системи навчання без великих зобов'язань державних коштів [288].

Окремо, звертається увага на те, як зазначається в дослідженні, чи слід запроваджувати режим стандартних загальнодержавних обов'язкових платежів чи слід надавати свободу окремим навчальним закладам для встановлення рівня оплати, загальної та з диференціацією плати за типом навчального курсу. Інституційна самостійність у встановленні плати є більш бажаним підходом: це заохочуватиме розробляти більш динамічний, навіть агресивний підхід до використання потенціалу місцевого ринкового середовища. Однак встановлення плати має відповідати діючим вимогам [288].

Плата за навчання може бути також галузевою. У Південній Африці діє загальний рівень нарахування заробітної плати у розмірі 1%, але розподіл та управління доходами контролюється тристоронніми секторальними органами освіти та навчання (SETA). Плата за навчання на галузевому рівні може базуватися, у відповідних випадках, на вартості обороту, виробітку, вартості контрактів або зайнятості.

Адріан Зідерман зазначає, що багато європейських країн, включаючи Бельгію, Італію та Нідерланди, використовують галузеві, а не національні системи фінансування. У Нідерландах існує близько 100 галузевих фондів навчання та розвитку, які фінансуються за рахунок нарахування із заробітної плати, узгодженого між соціальними партнерами на галузевому рівні (вони, в основному, складають від 0,5% до 1%). Основна перевага галузевих зборів полягає в тому, що вони пропонують засоби для адаптації податкового формату

або виплати за конкретними характеристиками та потребами відповідного сектору. Недоліком галузевих зборів є їх вузька спрямованість, що унеможливлює комплексний національний підхід до фінансування та планування розвитку навичок. Таким чином, більшість країн вважають за краще використовувати стандартні схеми стягнення на національному рівні, засновані на оплаті праці підприємств [288].

Серед альтернативних форм фінансування професійного навчання у дослідженні Адріана Зідермана пропонуються такі:

– субсидії заробітної плати для здобувачів освіти, які можуть надаватися різними способами протягом усього періоду учнівства (як це взагалі відбувається) або обмежуватися роками навчання. Однак для цього не можна дозволяти роботодавцям використовувати доступ до субсидій на заробітну плату як отримання доступу до дешевої робочої сили;

– фінансування на основі окупності або за результатами, на основі конкурсних торгів, що стимулює конкурентність надання освітніх послуг та раціональність фінансування;

– ваучери, що сприяють конкуренції серед організацій, що надають підготовку (як державних, так і приватних), ширшого вибору слухачів та навчання, що наближається до потреб ринку. Ваучерне фінансування (або подібні інструменти) використовувалося переважно у системі безперервного навчання (Англія та Уельс, Франція), навчанні безробітних (Австрія та Франція) та системі індивідуальних навчальних рахунків (Мальта, Шотландія) [288].

Як зазначає Адріан Зідерман, новим типом механізму фінансування є національний фонд навчання, до якого можуть зараховуватися державні бюджетні асигнування. Більшість таких національних фондів підготовки є статутними, функціонують під загальним керівництвом уряду та, безпосередньо, рад із різним ступенем представництва зацікавлених сторін. Навчальні фонди зазвичай працюють за межами звичайних бюджетних каналів, таким чином, до них можна отримати більш легкий доступ і використовувати їх можна більш

гнучко, ніж це було б у випадку звичайних державних програм навчання. Функціонуючи так само, як державні програми, вони діють більш самостійно від державного контролю, але свобода маневру Фонду може бути обмежена [288].

Узагальнюючи основні пропозиції щодо удосконалення фінансування закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, вважаємо, що фінансування має бути багатоканальним, а можливий розподіл фінансування між партнерами представлений в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл фінансування системи професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства

Партнер	Види фінансування
1	2
Держава	Державні асигнування на освіту Субвенції Субсидії, гранти Ваучери
Роботодавці	Відрахування від фонду заробітної плати Плата за послуги з професійного навчання Заробітна плата та стипендії здобувачам освіти
Приватні особи	Плата за індивідуальними рахунками

Слід також врахувати, як зазначається у публікації ЄФО «Управління П(ПТ)О. Профіль країни-партнера ETF: Україна» (2VET Governance. ETF Partner Country Profile Ukraine2), що Україні рекомендується:

1. Започаткувати діалог на тему політики щодо: національної тристоронньої угоди про професійну освіту та трудові ресурси, а також створення законодавчої бази для участі соціальних партнерів у формуванні політики у сфері професійної освіти; оптимізації мережі ПТНЗ та розширення навчання на виробництві; фінансової автономії навчальних закладів.

2. Впроваджувати інституційні механізми з метою диверсифікації джерел фінансування П(ПТ)О із залученням підприємств до процесу бюджетного планування П(ПТ)О;

3. Створити нову міжвідомчу агенцію, що нестиме загальну відповідальність за політику у сфері П(ПТ)О та функціонування системи, передбачивши нормативно врегульовану формальну участь у ній усіх ключових зацікавлених сторін [286, с. 43].

Отже, виходячи з того, основні джерела фінансування, які наразі використовуються в системі П(ПТ)О, - освітні субвенції з держбюджету на отримання повної загальної освіти і навчання за професіями загальнодержавного значення; кошти місцевих бюджетів на підготовку кадрів для потреб регіональних ринків праці (регіональне замовлення); кошти зацікавлених роботодавців (галузеве замовлення) - не забезпечують повністю потреби закладів П(ПТ)О вважаємо доцільним здійснити такі заходи:

– створення національного або галузевих фондів фінансування професійної підготовки шляхом введення відповідного податку;

– розробка регіональних стратегій фінансування закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства;

– розрахунок вартості підготовки кваліфікованих кадрів за складністю професії та кваліфікаційних рівнів;

– співфінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти роботодавцями;

– щорічне планування у Державному бюджеті України коштів на модернізацію матеріальної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти;

– розвиток економічної діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти шляхом розширення переліку платних послуг, випуску продукції власних майстерень;

– внесення зміни до Податкового кодексу на користь підприємств і організацій, що вкладають фінансові ресурси в професійно-технічну освіту;

– надання здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти пільгових кредитів, грантів на навчання;

– створення приватних закладів П(ПТ)О.

2.3. Дуальна освіта та пілотні проєкти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями

Практична реалізація проєктів державно-приватного партнерства у сфері професійно-технічної освіти пов'язана з впровадженням в Україні дуальної освіти та реалізацією пілотних проєктів партнерства з роботодавцями.

Термін «дуальна система» (від лат. dualis - подвійний) був введений у термінологію освітньої діяльності в середині 60-х рр. XX ст. в Німеччині як нова, більш гнучка форма організації професійного навчання.

Як зазначається в колективній монографії «Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні», дуальну освіту можна трактувати у вузькому і широкому значенні. У вузькій трактовці організація освітнього процесу поєднується з практичним навчанням на підприємстві безальтернативно до умов сучасного економічного укладу й економічної моделі розвитку. Розглядаються принципи побудови дуальних програм у німецьких професійних школах, оцінюються переваги даної форми для здобувачів освіти і роботодавців. У широкому контексті проблематика дуальної освіти спрямована не тільки на врахування інституційних умов, у яких відбувається відтворення людського капіталу, але й умов, що забезпечують координацію суб'єктів ринкової економіки з метою зацікавлення їх інвестувати кошти в професійну підготовку працівників [44, с.30].

Основне завдання дуальної форми навчання – це подолання розриву між теорією і практикою, підготовка кадрів відповідно до реальних економічних умов та вимог конкретних роботодавців. Вона передбачає збільшення практичних годин до 70%, залучення у якості викладачів інструкторів безпосередньо з виробництв, упровадження навчання за блочно-модульним

принципом (вивчення теми у закладі освіти – її закріплення на практиці на базі підприємства), адаптацію системи оцінювання до умов і вимог реального виробництва.

На сьогодні дуальна система освіти впроваджена в майже 60 країнах світу, а в таких країнах як Австрія, Швейцарія, Данія застосовується щодо приблизно 40–50% молоді одного року народження. У Німеччині майже дві третини здобувачів освіти дуальної системи проходять навчання на середніх і великих підприємствах, з них дві третини потім залишаються працювати на підприємствах, де проходили практику, роботодавці інвестують у цю сферу до 55% від загальної суми витрат на систему професійної освіти в країні.

В. Новіков, досліджуючи систему дуального навчання в Німеччині, зазначає, що існує порядок, закріплений у законодавств, який має підтримку з боку соціальних партнерів, державних органів та освітніх закладів, а саме:

– укладається тристоронній договір про професійне навчання (підприємство - здобувач освіти - професійна школа), який видається та реєструється торгово-промисловими палатами;

– 70–80% загального часу навчання здобувачі освіти проводять на виробництві: 3–4 дні на тиждень - на підприємстві і 1–2 дні - у навчальному закладі;

– основні витрати на професійне навчання несе підприємство, в т.ч. виплачує компенсацію інструкторам, які відволікаються від основної роботи на наставництво, а також винагороду здобувачеві освіти (у розмірі 80% від рівня заробітної плати кваліфікованого робітника, що становить від 300 до 800 євро на місяць);

– держава може стимулювати підготовку фахівців за пріоритетними спеціальностями (на її думку), сплачуючи за це підприємствам різні види державних субсидій;

– підсумковий контроль знань здобувачів освіти здійснюється незалежними комісіями торгово-промислових палат, щоб запобігти маніпуляціям з боку навчальних закладів і підприємств;

– після складання іспитів випускник отримує відразу три свідоцтва: від професійної школи, від підприємства і державно визнане свідоцтво про професію від торгово-промислової палати [108].

Переваги від впровадження дуальної системи навчання в Німеччині можна визначити наступним чином (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Переваги від впровадження дуальної системи навчання в Німеччині

Переваги для здобувачів освіти	Переваги для роботодавців	Переваги для держави
1. оплата за роботу в період професійного навчання (300-800 є/міс; 2. навчання в реальних умовах виробництва; отримання професійних навичок і умінь для подальшої професійної кар'єри; 3. гарантоване працевлаштування після завершення навчання	1. участь у розробленні стандартів; 2. отримання компетентних випускників, що точно відповідають їх вимогам; підвищення продуктивності праці; 3. економія коштів на підбір персоналу; контроль за виробничим навчання; 4. участь в екзаменаційній комісії	1. зменшення витрат на підготовку робітників; 2. необхідна якість підготовки та професійних стандартів; 3. співучасть у профорієнтації; 4. незалежне оцінювання знань (палати, профспілки й асоціації)

Подібна система дуальної освіти діє в інших європейських країнах, тому, загалом, для дуального навчання країн ЄС характерні: законодавчі рамочні умови дуального навчання, взаємодія партнерів, практична спрямованість навчання, залучення роботодавців до співфінансування навчання, незалежне оцінювання якості знань і умінь випускників, державні субсидії для підприємств.

Вважаємо, що для розвитку дуальної системи навчання в Україні слід здійснити такі заходи:

1) стимулювання участі роботодавців у дуальній формі навчання (податкові стимули, відшкодування по єдиному соціальному внеску тощо);

2) чітке договірне врегулювання співпраці між закладами П(ПТ)О і підприємством, між здобувачем освіти і підприємством;

3) спільна розробка навчальних планів закладами П(ПТ)О та роботодавцями у відповідності до освітніх та практичних потреб підготовки робітників;

4) надання можливості стажування викладачів та майстрів виробничого навчання на виробництві;

5) інформування потенційних здобувачів освіти дуальних програм підготовки про можливості та пропозиції роботодавців щодо працевлаштування;

6) моніторинг працевлаштування випускників П(ПТ)О за фахом;

7) залучення торгово-промислових палат та інших інституцій підтримки бізнесу до поширення дуального навчання, формування бази даних про дуальне навчання;

8) перспективне планування підготовки за дуальною формою навчання в закладах П(ПТ)О в кожному регіоні;

9) законодавче врегулювання фінансової участі підприємств у дуальних програмах підготовки кадрів.

На даний час здобуття дуальної освіти визначено у статті 9 Закону України «Про освіту», де дуальна форма здобуття освіти розглядається як «спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору» [134].

Іншими нормативними документами, які регулюють розвиток дуальної освіти в системі П(ПТ)О, є такі: Середньостроковий план пріоритетних дій уряду

на період 2017- 2020 рр., розділ ІІІ «Розвиток людського капіталу», підрозділ 8: «Модернізація професійно-технічної освіти» [156]; наказ Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 № 298 «Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників»; розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [158].

Концепцією передбачені такі етапи реалізації: І етап - розроблення нормативно-правової бази (2018-2019 рр.); ІІ етап - розроблення типових моделей дуальної форми здобуття освіти та реалізація пілотних проєктів (2019-2020 рр.); ІІІ етап - запровадження дуальної форми здобуття освіти (2020-2023 рр.) [158].

У Концепції визначено типові моделі дуальної форми здобуття освіти, до яких зараховано наступні:

1) «заклад освіти спільно з роботодавцем приймає рішення про впровадження дуальної форми здобуття освіти, здійснює моніторинг потенціалу ринку праці, визначає перелік спеціальностей (професій), для яких розроблятимуться освітні програми дуальної форми здобуття освіти, затверджує їх перелік, приймає відповідні внутрішні документи, призначає осіб (підрозділ), що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти» [158];

2) «заклад освіти або роботодавець ініціює та реалізує переговорний процес і укладає відповідні договори, заклад освіти та роботодавець обговорюють освітню програму (програми) за спеціальністю (професією) на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам до компетентностей майбутніх фахівців. Після початку навчання за такою освітньою програмою заклад освіти забезпечує неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та розв’язання поточних проблем, що можуть виникати. Для цього проводяться періодичні зустрічі з усіма сторонами та забезпечується зворотній зв’язок через відповідальну особу

від кожної сторони або здобувача освіти, за результатами яких вживаються заходи для забезпечення відповідності між теоретичною та практичною частинами програми та якістю навчання на підприємстві, в установі чи організації, з якими заклад освіти уклав договори» [158];

3) «дуальну форму здобуття освіти можуть обирати здобувачі освіти, які навчаються за денною формою або іншими формами здобуття освіти та виявили особисте бажання, а також пройшли відбір у роботодавців. Здобувач освіти укладає тристоронній договір із закладом освіти та роботодавцем щодо навчання за дуальною формою здобуття освіти і має виконувати свої зобов'язання в рамках договору» [158].

Концепцією передбачається, що оцінка компетентностей здобувачів освіти проводиться представниками закладу освіти та роботодавців і здобувачеві може бути присвоєно професійну повну або часткову кваліфікацію у відповідному кваліфікаційному центрі, на підприємстві чи в установі, фаховою асоціацією тощо [158] .

На першому етапі впровадження дуальної освіти в Україні (2012-2014 рр.) була проведена інформаційно-роз'яснювальна робота щодо впровадження дуальної системи проєктом TVINNING.

Протягом 2014-2015 рр. було видано розпорядження МОН України про проведення експерименту, здійснювалася підготовка програми, приймалися заявки щодо експерименту, визначалась матеріально-технічна база; відбувся конкурс закладів П(ПТ)О щодо участі в експерименті.

Упродовж 2015-2017 рр. здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання на базі Вищого професійного училища № 33 м. Києва (професія "Кухар"), Вищого професійного художнього училища м. Львова (професія "Маляр"), Вищого професійного училища машинобудування м. Запоріжжя (професія "Токар").

Перший випуск трьох експериментальних груп засвідчив позитивні результати впровадження елементів дуальної форми навчання: високий рівень

працевлаштування – до 97%, підвищення якості професійної підготовки на 12-17%, додаткові фінансові надходження – до 50 тисяч грн. у кожному закладі, зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійка та взаємовигідна співпраця з роботодавцями.

Позитивні результати експерименту дали можливість у 2017-2018 навчальному році поширити проєкт: елементи дуальної форми навчання з 1 вересня 2017 р. було запроваджено у 49 закладах професійної освіти з 54 робітничих професій у 25 регіонах. До організації професійно-практичної підготовки було залучено понад 300 роботодавців [113, с. 166-168].

Крім того, завдяки впровадженню елементів дуальної форми навчання було здійснено низку важливих заходів, а саме: внесені зміни до змісту освіти та графіку навчально-виробничого процесу відповідно до запитів роботодавців та з урахуванням вимог державних стандартів з конкретних робітничих професій; розроблено 19 проєктів освітніх стандартів на основі компетентнісного підходу та блочно-модульної побудови навчального процесу.

Як зазначається у Перехідній книзі Міністерства освіти і науки України, результатом впровадження дуальної освіти в системі П(ПТ)О стало те, що «з 1 вересня 2019 р. елементи дуальної форми здобуття освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти впроваджують 262 заклади, 1000 роботодавців, здійснюється підготовка зі 190 робітничих професій, навчається за програмами дуальної освіти 12000 здобувачів освіти. Затверджено Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти (наказ МОН від 12.12.2019 №1551, зареєстрований у Мін'юсті 20.02.2020 за №193/34476)» [119, с. 29].

Прикладом впровадження дуального навчання у Запорізькій області є практика державного навчального закладу «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище» з професії «Токар». У цьому закладі вперше в області було запроваджене дуальне навчання і здійснювалася експериментальна перевірка якості професійної підготовки кваліфікованих робітників на основі

використання елементів дуальної системи навчання. За результатами експерименту було встановлено позитивні результати дуального навчання, зокрема підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників у сфері машинобудування, розвиток професійної компетентності керівників та педагогічних працівників, залучення роботодавців до навчання.

Цей успішний досвід розповсюджено в 2019-2020 навчальному році, наразі 16 закладів професійної (професійно-технічної) освіти Запорізької області впроваджують дуальну форму навчання з 29 професій за напрямками: промисловість (більша частина професій); будівництво, торгівля та громадське харчування; транспорт та зв'язок, сільське господарство.

Укрзалізницею у 2018 р. було розпочато проєкт впровадження елементів дуальної форми навчання для підготовки кваліфікованих робітників спільно із закладами професійної (професійно-технічної) освіти, у якому взяли участь 4 регіональні філії АТ «Укрзалізниця» (Південна залізниця, Одеська залізниця, Південно-Західна залізниця, Придніпровська залізниця) та 6 закладів професійної (професійно-технічної) освіти (Люботинський професійний ліцей, Знам'янський професійний ліцей, Київське вище училище ім. Кудряшова, Козятинське ВМПЗТ, Мелітопольський багатопрофільний професійний центр, Криворізький професійний транспортно-металургійний ліцей). До проєкту було залучено 208 здобувачів освіти, опрацьована комплексна програма соціального партнерства [18].

У 2019-2020 навчальному році було розширено перелік закладів професійної (професійно-технічної) освіти до 14, участь в тому числі залучені усі шість регіональних філій та філія «Пасажирська компанія». На 2019 рік Укрзалізницею було направлено до Міністерства освіти та науки України замовлення на підготовку 3143 здобувачів освіти професійно-технічних навчальних закладів, необхідних для Товариства професій за залізничними спеціальностями на період 2019-2021 роки. З метою підвищення професійної кваліфікації викладачів та майстрів закладів професійної (професійно-технічної)

освіти для них постійно проводиться стажування на базі відповідних виробничих підрозділів товариства [18].

У Донецькій області у 2018 р. елементи дуального навчання було запроваджено в дев'яти закладах П(ПТ)О, охоплено 15 робітничих професій, для чого було скореговано робочі навчальні плани та підписані угоди із кількома роботодавцями, зокрема з ДП «Вугільна компанія «Краснолиманська», СТОВ «ІЛЮС», ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь», ПАТ «Шахтоуправління «Покровське», ТОВ «Електросталь», ТОВ «Фірма Маріта». У 2019/2020 н. р. був розширений перелік ЗП(ПТ)О та робітничих професій, де запроваджена дуальна форма навчання, до них додалося ще п'ять ЗП(ПТ)О (Покровський професійний ліцей та Бахмутський професійний аграрний ліцей повторно) за досить широким спектром робітничих професій [6, с. 44].

У 2018 р. з 55 закладів П(ПТ)О Дніпропетровщини дуальну освіту було запроваджено у 12. Після детального моніторингу було визначено 16 технічних спеціальностей, затребуваних сьогодні в Україні. У 2019 р. таких закладів стало 21, які співпрацюють з 272 підприємствами [21].

Наведені приклади свідчать, що дуальна форма освіти є перспективною формою співпраці закладів професійної (професійно-технічної) освіти та соціальних партнерів, ресурсом для задоволення потреб регіонального ринку праці, що є важливою передумовою економічного розвитку. Разом з тим, для подальшого розвитку дуальної освіти слід враховувати наявність певних проблем, які потребують вирішення. Так, комплексний аналіз системи професійно-технічної освіти Луганської області, де в 2018-2019 навчальному році 6 ЗП(ПТ)О здійснювали підготовку здобувачів освіти за елементами дуальної форми навчання, а в 2019-2020 н. р. приєдналися ще 5 ЗП(ПТ)О, засвідчив наявність низки проблем, як у роботодавців, так і в керівництва ЗП(ПТ)О. Перш за все, складним питанням є проходження виробничої практики неповнолітніми здобувачами освіти, які вступили до ЗП(ПТ)О після 9 класу. Керівники підприємств підпадають під обмеження Кодексу законів про працю

України стосовно роботи підлітків, перш за все, в умовах підвищеної виробничої небезпеки. По-друге, трудове законодавство чітко визначає умови зайнятості молоді віком до 18 років, що не відповідає змісту, структурі та термінам навчального процесу здобувачів освіти. Отже, без внесення відповідних змін і доповнень до чинного законодавства запровадити у повному обсязі дуальну форму навчання в Україні вкрай проблематично [83, с.45].

У аналітичному звіті «Комплексний аналіз системи професійно-технічної освіти в Донецькій області та її відповідності потребам регіонального ринку праці» підготовленого в рамках діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру, зазначається, що при застосуванні дуальної форми слід розробляти такі робочі навчальні плани, які відповідають новій формі навчання і дотримуватися співвідношення теоретичної та практичної складової [83, с. 46].

Для подальшого розвитку дуальної освіти слід вирішити організаційні питання щодо впровадження індивідуальних графіків навчання здобувачів освіти; розподілу навантаження на педагогів; стимулювання мотивації здобувачів освіти продовжувати навчання тощо. Крім того, враховуючи необхідність мотивації до продовження навчання, слід укладати договір, у якому чітко визначати тривалість навчання здобувача освіти, випробувальний термін, можливість отримання відпустки, зміст навчальної програми та оплату праці. Після завершення навчання до складу екзаменаційної комісіє мають входити роботодавці, робітники, викладачі закладу, де навчався здобувач освіти, як це передбачено Концепцією підготовки фахівців за дуальною формою навчання.Така співпраця має допомогти здобувача освітим здобути досвід роботи за фахом та зрозуміти реальні виклики обраної професії.

У монографії «Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні» автори підкреслюють, що в українських умовах, де вплив об'єднань роботодавців і профспілок незначний, імплементація досвіду різних країн, за яким регіональні адміністрації часто беруть на себе координуючу функцію у питаннях підготування кадрів, є корисним. Регіональний механізм може глибоко

інтегрувати дуальну освіту не тільки в інноваційні галузі, але й на підприємства, які мають умови для технологічного переозброєння виробництва. Саме ці підприємства можуть стати центрами тяжіння інвестицій і дуального навчання. Фінансова підтримка дуального навчання, яка може бути сформована в регіонах України і включена в місцеві бюджети і бізнес-контекст, коливається від 13,6% до 70,6%. Модальне значення дефіциту дорівнює 33,3 %. В кожному регіоні сформувався специфічний попит на робочу силу [44, с. 58-59].

На думку авторів, у галузях і в регіонах, які не є центрами тяжіння інвестицій і де не забезпечується розвиток високотехнологічного виробництва, роботодавці не зацікавлені в дуальному навчанні. Тому дуальна освіта має локальне розповсюдження, і можливість її масштабування обмежена тільки «зонами інноваційного зростання». В Україні межі дуального навчання обмежуються підприємствами, що впроваджують нові технологічні процеси, але їх кількість у промисловості не перевищує 0,54%. Відсутність крупних інноваційних проєктів не дозволяє залучати фінансові кошти підприємств для оновлення структури і змісту технічної й професійної освіти з урахуванням запитів роботодавців [44, с. 58-59].

Ми погоджуємося з точкою зору авторів дослідження, що в сучасних умовах важливе значення для регіонів України має «широта покриття» дуальною освітою професійного навчання. Коло проблем, які пов’язані з перспективою розповсюдження дуальної моделі, не повинні бути зумовлені тільки реалізацією високотехнологічних проєктів. Дуальне навчання в Україні має бути глибоко інтегроване в економіку країни, транзитивну за характером, з метою допомогти роботодавцям забезпечити конкурентоспроможність підприємств, диверсифікацію і високу якість продукції. Це розширить межі використання дуального навчання в регіонах і підвищить рівень зайнятості населення.

Як підкреслюють автори монографії, на відміну від німецької моделі, яка будується на ініціативі і відповідальності підприємств, соціальному партнерстві держави, роботодавців, профспілок і різних громадських об’єднань з підготовки

висококваліфікованого персоналу, в Україні дуальну форму професійної освіти доцільно розглядати як успішно адаптований до умов ринку освітній інститут. При недосконалості механізму соціального партнерства в країні вирішальна роль в координації зусиль бізнесу, освіти та органів влади мають брати на себе регіональні адміністрації. Центральне місце в організації практико-зорієнтованого навчання належить чотирьом взаємопов'язаним складовим: державним адміністраціям, для яких координуюча функція щодо розвитку регіональних систем професійної освіти є управлінським пріоритетом; професійної орієнтації молоді та їх професійному самовизначенню; впровадженню професійних стандартів та аналогів, що їх замінюють; застосуванню інститутів наставництва [44,с. 61-62].

Ми погоджуємося з авторами, що при врегулюванні цих складових дуальна освіта в Україні має перспективи для розширення та ефективного функціонування.

Крім дуальної освіти активним напрямом модернізації системи П(ПТ)О, пов'язаним з розвитком партнерства, є діяльність навчально-практичних центрів, у яких передбачені використання новітніх технологій, застосування сучасного обладнання, підвищення якості навчання, тісний зв'язок із ринком праці. Навчально-практичні центри створені за рахунок коштів державного бюджету на базі діючих закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Усього впродовж 2016–2019 років було утворено 145 центрів.

У державному бюджеті 2020 р. на створення таких центрів кошти планується розподіляти за новим Порядком, який передбачає підготовку конкретних проєктних заявок та обов'язкове співфінансування від регіонів.

Що стосується участі роботодавців, то у 2019 р. за кошти приватних партнерів було створено сім навчально-практичних центрів (ТОВ «Сініат» – 2, ТОВ «Снєжка-Україна» – 2, ТМ «Будмайстер» – 1, Фонд ім. Ебергарда Шьока – 2) та шість територій професійних компетентностей, створених за підтримки ТОВ «Фамальгаут-Полімін» [59, с.34-36].

Серед проєктів, які сприяють розвитку партнерства з роботодавцями та модернізації системи підготовки кваліфікованих кадрів, важливу роль має Програма ЄС «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України» (2019-2023 рр.), яка підтримує впровадження реформи П(ПТ)О на національному рівні та у семи областях: Вінницькій, Полтавській, Запорізькій, Рівненській, Львівській, Миколаївській та Чернівецькій. Надалі досвід цих регіонів поширюватиметься на всю країну.

Програма «EU4Skills» передбачає, що за рахунок європейських інвестицій у 20 млн. євро у кожній з областей буде створено по чотири центри професійної досконалості. Крім цього, ще 20 млн. євро спрямовуються у ці регіони для побудови менших об'єктів у межах інфраструктури професійної освіти. Програма також допоможе в оновленні 100 стандартів професійної освіти та перенавчанні майстрів і викладачів у обраних закладах П(ПТ)О.

Центри професійної досконалості із сучасним обладнанням і технологіями для навчання стануть флагманами реформи і хабами кращих практик, які можуть впроваджувати інші навчальні заклади по всій країні. EU4Skills працює над створенням таких центрів, а також над залученням роботодавців до планування та викладання навчальних програм. Окрім того, важливим компонентом програми є навчання викладачів та менеджменту закладів П(ПТ)О. Програму в Україні підтримують також країни-члени ЄС: Німеччина, Фінляндія, Польща та Естонія, а реалізують Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) [245].

МОН також має домовленості з Європейським Інвестиційним Банком, який готовий надати Україні низьковідсоткову позику в 50 млн. євро. Ці кошти будуть спрямовані на побудову відповідної інфраструктури в областях, що не змогли увійти до переліку пілотних.

Іншим нововведенням в системі П(ПТ)О є створення центру кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, до функцій якого входять співпраця з роботодавцями з питань оперативного заповнення вакансій

випускниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти; проведення аналізу попиту і пропозицій робітничих кадрів на ринку праці, зокрема за професіями, підготовка за якими здійснюється у закладі професійної (професійно-технічної) освіти; налагодження та підтримка зворотного зв'язку з підприємствами, установами та організаціями для отримання об'єктивної оцінки якості підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти з огляду на потреби ринку праці; вивчення динаміки попиту на відповідні професії на ринку праці, надання відповідних рекомендацій керівництву закладу професійної (професійно-технічної) освіти [165].

За останні роки у практиці професійно-технічних закладів співпраці з роботодавцями можна навести цілий ряд позитивних прикладів партнерства. Так, протягом десяти років співпраці з компанією «KNAUF» було відкрито 16 навчально-практичних центрів, де пройшли підготовку майже 12 тис. осіб [169].

Починаючи з 2003 року, започатковано проєкт «Хенкель Академія», у рамках якого створена мережа регіональних центрів з вивчення інноваційних будівельних матеріалів і технологій компанії 2Хенкель Баутехнік (Україна)». На сьогодні в Україні діють 27 таких центрів, де щорічно різними формами навчання охоплено понад 10 тис. осіб. Інвестиції "Хенкель Баутехнік (Україна)" щорічно складають 4 – 4,5 млн. грн. [169].

З 2014 р. діє Меморандум про співпрацю між Фондом Ебергарда Шьока (Німеччина) та Міністерством освіти і науки України щодо партнерства у сфері професійно-технічної освіти, в рамках якого здійснювалась модернізація та адаптація навчання за сучасними робітничими професіями будівельної галузі відповідно до стандартів Європейського Союзу (2014 – 2018). Інвестиції Фонду Ебергарда Шьока склали 5,2 млн. грн. [169].

З 2016 р. партнерами німецько-українського проєкту «Партнерство у сфері професійної освіти в Україні» є Луцьке ВПУ та ПрАТ «СКФ Україна» і СП ТОВ «Модерн-Експо», ДНЗ «Ковельський центр ПТО» та ТзОВ «Волинь-Кальвіс». У

рамках проєкту ці заклади отримали по 1 комп'ютерному комплексу, стажування в Німеччині пройшли викладачі та майстри виробничого навчання [169].

Важливим кроком у розвитку партнерства став проєкт «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні», який реалізувався відповідно до Меморандуму про співпрацю між Міністерством освіти і науки, Швейцарським бюро співробітництва в Україні та Представництвом швейцарської компанії – європейського лідера із санітарних технологій – Geberit International Sales AG. Мета проєкту – розроблення та втілення моделі державно-приватного партнерства у професійній освіті задля поліпшення можливостей професійних навчальних закладів – учасників проєкту, втілення ринково-орієнтованої, практичної та сучасної освіти у сфері санітарних технологій. У проєкті беруть участь шість українських професійно-технічних навчальних закладів [169].

В рамках проєкту впродовж 2016-2018 рр. реалізується модель навчально-практичного центру для підготовки монтажників санітарно-технічних систем та устаткування, на основі якої за кошти державного бюджету було переобладнано 19 навчально-практичних центрів професійно-технічних навчальних закладів з усієї України [169].

Одним з найбільш вдалих прикладів партнерства з роботодавцями є приклад ТОВ «Снєжка-Україна», відомого виробника лакофарбових матеріалів в Україні, яке співпрацює із навчальними закладами професійної освіти будівельного спрямування. Компанія, за підтримки Міністерства освіти і науки України, з яким у листопаді 2016 р. підписала Меморандум про співпрацю, відкрила навчально-практичні центри в усіх регіонах України, зокрема для підготовки малярів - НПЦ «Śnieżka», для навчання столярів – НПЦ «VIDARON», для фахівців за професією «Монтажник систем утеплення будівель» – НПЦ «FOVEO TECH» [34].

У професійно-технічних навчальних закладах, де функціонують такі навчально-практичні центри від виробника, в освітню програму упроваджено

вивчення та практичне застосування сучасних лакофарбових матеріалів, які виготовляє Група компаній «Śnieżka» на основі інновацій. Кожен центр за відповідним професійним напрямом обладнаний класом теоретичної підготовки та виробничою майстернею. Тож здобувачам освіти створені усі умови для повноцінного опанування теоретичних знань та здобуття практичних умінь й вдосконалення професійних навиків [34].

Приклади партнерської взаємодії можна навести на прикладі Запорізької області, яка є учасником пілотних проєктів щодо модернізації підготовки кваліфікованих робітників. Так, у рамках проєкту на базі Запорізького вищого професійного училища моди і стилю створено навчально-практичний центр інноваційних швейних технологій, який спрямований на активне впровадженням найсучасніших технологій автоматизованої системи розкрою одягу, що в перспективі стане доступним для кожного здобувача освіти, позитивно вплине на працевлаштування.

У 2019 р. Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту залучило більш як 2 млн. гривень на обладнання майстерень, новий STEM-центр і курси для педагогів за рахунок співпраці з п’ятьма підприємствами, які готові приймати здобувачів освіти на оплачувану виробничу практику та пропонувати їм навчання за дуальною формою. Наприклад, партнер училища Укрзалізниця створила для здобувачів освіти-залізничників віртуальні кабіни поїздів різних типів. Інший партнер закладу — компанія «Polimin» — інвестував у 2018 р.у створення навчально-практичного центру для монтажників систем утеплення.

Таке партнерство є взаємовигідним, оскільки випускники готові до роботи у компанії, розуміються на технологіях використання цих сумішей, вміють із ними правильно працювати, знаються на їхніх особливостях. У 2020 р. заклад подався на конкурс зі створення навчально-практичних центрів, який проводить МОН. За результатами відбору, Здолбунівське училище отримає 700 тис гривень на створення центру для будівельників [41].

Чернігівський професійний ліцей залізничного транспорту за два роки змінив підхід до підготовки електромонтажників, обладнав робочі місця для них технікою Siemens і створив умови для підвищення кваліфікації педагогів. Партнерами у розвитку цього напряму для них стали фахівці німецьких професійних шкіл, співпраця з якими триває вже 19 років. У 2020 році в ліцеї планують опанувати системи, пов'язані з сонячною електроенергією та пристрої для облаштування «розумних будинків».

Свалявський професійний будівельний ліцей упродовж 2019 р. збільшив свої доходи на 800 тис. грн., збільшивши кількість роботодавців-партнерів з 5 до 10, що дозволило закупити обладнання, яке дозволяє надавати платні послуги. Серед бізнес-партнерів Свалявського ліцею: Мукачівський машинобудівний завод, німецьке виробництво електричного устаткування «Форшнер», санаторій компанії «Сузір'я», виробник мінеральної води «Маргіт», будівельні підприємства — «Свалява-міськбуд» і «Крок-вуд» [181].

Новою формою співпраці між закладами освіти та підприємствами-замовниками робітничих кадрів, приватним бізнесом стало створення у 2017 р. трьох виробничо-освітніх кластерів, до складу яких входять:

1) Регіональний центр професійно-технічної освіти № 1 м. Кременчука та підприємства-замовники робітничих кадрів: ПАТ «Укртатнафта», ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод», ПАТ «Полтавський ГЗК»;

2) Вище професійне гірничо-будівельне училище м.Горішні Плавні та підприємства-замовники робітничих кадрів: ПАТ «Полтавський ГЗК», ТОВ «Ферростройй», ТОВ «Єристівський ГЗК»;

3) Регіональний центр професійно-технічної освіти м.Зіньків та підприємства-замовники робітничих кадрів: ТЗДВ Полтавська фірма «Ворскла», Укроліяпродукт [97].

Практика діяльності кластерів показала, що їх створення сприяє ефективному використанню матеріально-технічної бази, кадрового потенціалу навчальних закладів та підприємств, є основою для реалізації дуальної системи

навчання кваліфікованих робітників Для роботодавця - замовника освітніх послуг – перевага виробничо-освітнього кластеру полягає в тому, що створення системи багаторівневої підготовки фахівця в умовах кластера відповідає потребам ринку праці; надає економію коштів і часу на підготовку кваліфікованих фахівців; покращує імідж підприємства.

Для закладу П(ПТ)О кластерна модель дозволяє об'єднувати ресурси, визначати спеціальності та напрями підготовки з урахуванням вимог представників різних підприємств галузі на основі колективного бачення.

Ефективність виробничо-освітнього кластера визначається такими критеріями: затребуваність професій і випускників на ринку праці; конкурентоспроможність випускників; мобільність у вивченні потреб та зміни комплексу освітніх послуг; активність діалогу з суб'єктами ринку праці.

Одним із напрямів розвитку кластерного підходу у системі П(ПТ)О є створення промислових кластерів у Львівській області, де промислові кластери стали платформами співпраці між закладами освіти і підприємцями. Створенням таких кластерів місцева влада хоче об'єднати зусилля професійно-технічної освіти, вищої освіти і промислових підприємств для того, аби забезпечити відповідне укомплектування кадрами нових робочих місць, які створюються на території Львівщини.

У рамках проєкту створюються: освітньо-промисловий хаб за рахунок коштів секторальної бюджетної підтримки ЄС, чотири галузевих кластери у сфері машинобудування, легкої промисловості, будівельної індустрії та деревообробки. У подальших планах - створення кластерів меблевого виробництва, металообробки, машинобудування та приладобудування, які наразі перебувають у процесі реєстрації.

У 2020 р. у Харкові заплановано створення ІТ-Кластеру PROF2IT, метою якого є підвищення кваліфікації викладачів профільних кафедр закладів вищої та професійної технічної освіти; поновлення навчальних матеріалів

курсів відповідно до поточних вимог ІТ-індустрії; підвищення якості освіти в закладах вищої та професійної технічної освіти регіону.

Наведені приклади свідчать, що у системі П(ПТ)О здійснюється процес пошуку раціональних форм для підвищення якості підготовки робітників на засадах партнерства. Впровадження дуальної освіти та пілотних проєктів партнерства закладів професійно-технічної освіти з роботодавцями засвідчує, що процес розвитку ДПП активно здійснюється в тих галузях, де є зацікавленість та співпраця між партнерами. Особливостями цього процесу в Україні є те, що в умовах децентралізації потрібна більш активна реалізація проєктів на регіональному рівні, який стає базовим в системі П(ПТ)О та орієнтується на місцевий розвиток та регіональну специфіку.

Висновки до другого розділу

1. Розглянуто нормативно-правовий механізм державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О як інтегрований комплекс правовідносин між публічним і приватним партнерами, закріплений відповідними нормативно-правовими актами на рівні національного законодавства, рішень регіональних і місцевих органів управління в рамках їх компетенцій, що відповідають принципам і пріоритетам державної освітньої політики.

Визначено, що в правовому полі формуються можливості для активної співпраці між роботодавцями та закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Разом з тим, залишаються неврегульованими такі важливі питання як: внесення до законодавства переліку конкретних форм державно-приватного партнерства, адаптованих до системи П(ПТ)О; визначення правового статусу кожної сторони партнерства та їх відповідальності за результати співпраці; визначення автономії закладів професійної освіти щодо вибору програм та підготовки робітників за участю роботодавців; розширення прав та

відповідальності роботодавців за процеси професійної підготовки робітничих кадрів.

2. Встановлено, що організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О є системою управління, координації, співпраці та взаємної відповідальності між учасниками партнерства, а організаційні зміни, які необхідно здійснити в системі П(ПТ)О, розглядаються як комплекс економічних і організаційних трансформацій, які відповідають умовам нових економічних укладів і потребам роботодавців.

3. Запропоновано для посилення співпраці між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями підтримувати ті форми ДПП, які уже реалізуються у цій сфері і мають позитивні результати, а саме: розвиток навчально-практичних центрів на базі закладів П(ПТ)О; поширення спонсорства як форми додаткової підтримки закладів П(ПТ)О; допомога з організацією виробничої практики на підприємствах; допомога підприємств закладам П(ПТ)О у послугах професійної орієнтації.

4. Доведено, що для більш активного впровадження державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти необхідними є такі організаційні заходи: координація на регіональному та місцевому рівнях діяльності професійно-технічних навчальних закладів різних типів з метою приведення системи П(ПТ)О у відповідність до потреб ринку праці та вимог роботодавців; розробка та удосконалення інтегрованих навчальних планів і програми із залученням роботодавців, які відображають потреби ринку праці й спрямовані на набуття знань і навичок, необхідних не лише для отримання кваліфікації, але й на майбутнє робітничих професій; співпраця з роботодавцями з метою розширення кількості закладів професійно-технічної освіти, які за типом, напрямами підготовки найбільше відповідають конкретним запитам регіонального та місцевих ринків праці; об’єднання зусиль з підприємствами та організаціями для залучення додаткових ресурсів для розвитку закладів П(ПТ)О з орієнтацією на сучасні технічні й технологічні умови.

5. Визначено, що основними напрямами партнерської взаємодії між закладами П(ПТ)О та роботодавцями є такі: підготовка пропозицій щодо реформування системи П(ПТ)О; спільна розробка професійних та освітніх стандартів; спільне надання випускникам професійних кваліфікацій; забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти професійно-технічних закладів та стажування викладачів професійно-теоретичної підготовки, майстрів виробничого навчання на підприємствах; запровадження виплати підприємствами та організаціями галузевих, іменних стипендій кращим здобувачам освіти професійно-технічних закладів; надання підприємствами та організаціями допомоги в утриманні та розвитку матеріально-технічної бази професійно-технічних закладів.

6. Запропоновано удосконалити систему фінансування П(ПТ)О шляхом: створення галузевих фондів фінансування (за рахунок зарахування частини податків); удосконалення формули фінансування, яка повинна враховувати характер професії та рівень кваліфікації, що набувається; розробки у кожному регіоні фінансової стратегії розвитку закладів П(ПТ)О, враховуючи можливості регіонального бюджету та регіонального ринку праці; створення приватних закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

7. Визначено, що дуальна форма освіти є перспективною формою співпраці закладів професійної (професійно-технічної) освіти, соціальних партнерів та ресурсом для задоволення потреб регіонального ринку праці, що є важливою передумовою економічного розвитку. Для подальшого розвитку дуальної освіти слід вирішити організаційні питання щодо впровадження індивідуальних графіків навчання здобувачів освіти; розподілу навантаження на педагогів; стимулювання мотивації здобувачів освіти продовжувати навчання тощо.

8. Розглянуто позитивні приклади розвитку нових форм партнерства з роботодавцями на прикладах: Програми ЄС “EU4Skills: Кращі навички для сучасної України”; проєкту «Державно-приватне партнерство для поліпшення

санітарно-технічної освіти в Україні»; співпраці закладів П(ПТ)О з компаніями «KNAUF», ТОВ «Снєжка-Україна», ТОВ «Фамальгаут-Полімін», Фондом ім. Ебергарда Шьока; «Хенкель Академія» тощо.

9. Визначено важливість створення навчально-практичних центрів, центрів професійної досконалості, центрів кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, виробничо-освітніх кластерів з метою удосконалення партнерських відносин між системою професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями, залучення додаткових ресурсів для розвитку матеріально-технічної бази закладів професійної освіти.

РОЗДІЛ 3
РОЗВИТОК ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

3.1. Організаційні засади державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні

Станом на 1 січня 2019 р. в Україні функціонувало 754 заклади, з яких найбільше розташовано на Дніпропетровщині (60 закладів), Львівщині (56) та Донеччині (44). Професійну освіту здобували 253920 здобувачів освіти, з них на базі повної загальної освіти – 62029. Найбільше здобувачів освіти навчається на Дніпропетровщині (22267), Львівщині (21488) та Одещині (14526). Далі йдуть такі області: Харківська (13453), Запорізька (13230), Вінницька (12735), Рівненська (11035), Донецька (10643), Полтавська (9854), Миколаївська (9765), Хмельницька (9492), Івано-Франківська (9286), Сумська (9179), Волинська (8120), Тернопільська (7883), Київська (7808), Херсонська (7533), Житомирська (7493), Черкаська (7199), Кіровоградська (7124), Чернівецька (6183), Закарпатська (5811), Луганська (4948) та Чернігівська (4371). У м. Києві професійну освіту здобувають 12495 здобувачів освіти. У 2019 році до закладів професійної освіти було зараховано 104384 вступників: понад 92 тисячі здобувачів освіти - за кошти регіонального замовлення, 11881 – державного [169].

Існуюча мережа, як підкреслювалося в попередніх розділах, потребує оптимізації та нових партнерських стосунків з роботодавцями, оскільки у зв’язку з децентралізацією розвиток закладів П(ПТ)О здійснюється, в основному, на регіональному рівні, а це зумовлює необхідність вирішити такі проблеми:

– реорганізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, яка, за даними МОН, містить близько 50% малокомплектних закладів із застарілим обладнанням і не відповідає потребам регіональних ринків праці;

– переглянути зміст та якість професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до потреб роботодавців та регіональних ринків праці;

– забезпечити систему прогнозування – навчання – працевлаштування випускників, затребуваних на місцевих (регіональних, національному) ринках праці;

– переглянути стереотип другорядності, непрестижності професійної (професійно-технічної) освіти та підвищити її конкурентоспроможність.

Лише чітке визначення запитів до системи професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні здатне сприяти реалізації регіональної інноваційної чи промислової політики та здатне забезпечити розвиток якості трудового потенціалу регіону. Зрозуміло, що для цього потрібен дієвий механізм організації і оптимізації взаємодії закладів П(ПТ)О з роботодавцями, тому органи регіональної та місцевої влади мають вирішувати вищенаведені проблеми і можуть сприяти зростанню професійної мобільності чи адаптації робітників до зміни вимог на ринку праці, досягати збалансованості попиту й пропозиції на ринку праці шляхом висування певних вимог до освітньо-професійних програм підготовки фахівців (хоча тут можливим є й коригування стратегії та програм регіонального розвитку у відповідності з наявними та потенційними параметрами професійно-кваліфікаційної структури ринку праці).

Для створення та функціонування такої партнерської взаємодії необхідно визначити перспективи її розвитку та доцільність існування кожного існуючого закладу у відповідності до потреб ринку праці та взаємодії з роботодавцями. Так, у Перехідній книзі МОН зазначено, що «в середньостроковій перспективі державна політика у сфері П(ПТ)О спрямована на: оптимізацію мережі закладів професійної освіти відповідно до потреб регіональних ринків праці; реалізацію у системі професійної освіти нової децентралізованої моделі управління та фінансування, орієнтованої на результати; створення сучасної навчально-виробничої інфраструктури для здобувачів професійної освіти; розроблення дієвих внутрішньої та зовнішньої систем забезпечення якості професійної освіти;

створення умов для надання педагогічним персоналом якісних освітніх послуг; максимальне залучення бізнесу до процесу підготовки фахівців у закладах професійної освіти; залучення бізнесу до популяризації професійної освіти та робітничих професій; проведення комунікаційної кампанії з популяризації професійної освіти» [119, с. 12].

Для реалізації цих напрямів та модернізації системи професійно-технічної освіти необхідні структурно-функціональні перетворення освітнього середовища шляхом удосконалення всіх елементів системи освіти, створення умов і можливостей усебічної реалізації освітнього потенціалу та повного використання ресурсів розвитку виробничого персоналу. Це означає, що удосконалення організаційних засад державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні може здійснюватися в рамках відповідної регіональної стратегії (програми), в якій визначаються можливості раціональної трансформації системи професійної (професійно-технічної) освіти. Така задача є достатньо складною, якщо вирішуватиметься виключно системою освіти, тому регіональні стратегії (програми) підготовки кваліфікованих робітничих кадрів мають розроблятися за участю роботодавців (об’єднань роботодавців), інших зацікавлених сторін.

Для створення ефективної моделі державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні, в першу чергу, доцільно забезпечити прогнозування попиту на робітничі професії, визначати кількісні та якісні показники професійної підготовки за участю роботодавців. Як слушно зазначає Л. Ільїч, «слід обрати шлях узгодження ринків праці та освіти, який ґрунтується на консолідації зусиль усіх соціальних партнерів у забезпеченні інформаційної прозорості обох ринків, створенні надійної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень щодо регулювання обох ринків, а для створення цілісної картини потреб в освітньо-кваліфікаційному та професійному розрізах необхідно запроваджувати

прогнозування кваліфікацій на коротку, середню та довгострокову перспективи» [62].

Часто причинами існування дисбалансів між попитом та пропозицією робочої сили є інформаційна невизначеність перспектив ринку праці, зокрема це стосується обмежених можливостей роботодавців оцінити перспективну потребу в тих чи інших професійних кадрах на період їхньої підготовки. Поряд із цим, це також стосується неповноти аналізу ринку праці у професійному розрізі та структури задоволеного попиту на робочу силу на рівні регіону.

У звіті Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС щодо оцінки реалізації Україною окремих положень Угоди про асоціацію між Україною і Європейським Союзом, які стосуються розвитку системи П(ПТ)О, зазначається, що, на думку представників роботодавців, організація системи П(ПТ)О на регіональному рівні повинна відштовхуватися від аналізу кількісних показників розвитку системи П(ПТ)О: кількість навчальних закладів на регіональному рівні; середня вартість навчання; середня кількість студентів у навчальних закладах; часові витрати на шлях до навчального закладу з різних частин регіону; наявність механізму (-ів) визначення регіональних потреб у робітничих кадрах [20,с. 63].

Прогнозування в системі П(ПТ)О є також важливим для роботодавців, що приводить до того, що роботодавці орієнтуються на те, які робітничі кадри отримують професійну підготовку в закладах П(ПТ)О. Наприклад, у розвинутих країнах до прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, структури соціального партнерства або організації роботодавців. Останнім часом спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні і навіть на рівні підприємств. Така система використовується, наприклад, у Великобританії та Канаді.

Це свідчать, що система прогнозування має бути динамічною, адже структура робочих місць постійно трансформується, а зміст праці з часом

змінюється, тому прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах за участю роботодавців має ряд етапів (рис. 3.1).

Етап 1.	Визначення конкретних проблем дисбалансу кваліфікацій на ринку праці та необхідності їх регулювання
Етап 2.	Розробка регіональної політики щодо підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до потреб ринку праці за участю органів влади, закладів П(ПТ)О, роботодавців
Етап 3.	Закріплення взаємодії зацікавлених сторін в узгодженні попиту та пропозиції на кваліфікації
Етап 4.	Розробка відповідних рекомендацій із послідовним упровадженням у практику

Рис. 3.1. Етапи прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах за участю роботодавців

Погоджуємося з Л. Ільїч у тому, що «прогнозування кваліфікацій має на меті визначення перспективних потреб у навичках як з боку попиту на них, так і з боку пропозиції в розрізі конкретних освітніх і професійних рівнів. Фактично, результати прогнозування повинні дати відповідь на запитання: якої якості робочу силу потребуватиме ринок праці за кілька років (у першу чергу за освітнім та професійним рівнями)? Результати такого прогнозування мають бути достовірними і доступними для всіх гравців на ринку праці» [62].

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то, як зазначає П.Стронковскі, «питання моніторингу потреб ринку праці з метою узгодження професійно-технічної освіти з вимогами ринку праці підіймається майже в усіх країнах Європейського Союзу. Визнається, що існування ефективних механізмів узгодження потреб та пропозицій на ринку праці, а також прогнозування майбутніх потреб у робочій силі, може сприяти підвищенню продуктивності праці та створенню висококваліфікованих робочих місць. Існування таких

механізмів також може дієво сприяти системі підвищення кваліфікації та продуктивності робітників» [189, с. 6].

На його думку, «міжнародний досвід свідчить про те, що системи управління навичками зазвичай використовують кілька джерел даних та різноманітні методи та підходи до збору і аналізу даних. Це необхідно через те, що різні методи та підходи мають різні сильні та слабкі сторони, тому використання багатьох джерел даних дозволяє робити порівняння та застосовувати різні додаткові джерела» [189, с. 6].

Ми погоджуємося з тим, що, як пише П. Стронковскі, «існування диверсифікованих джерел даних є особливо важливим у зв'язку з величезною складністю та динамічністю економіки та ситуації на ринках праці. Велика кількість взаємозв'язків серед чинників впливу, а також їхня непостійність з плином часу, означає, що прогнози структури економіки і прогнози ринку праці, які на них ґрунтуються, є необ'єктивними за визначенням і можуть показувати радше тенденції, а не точні оцінки. Відповіддю на цей виклик є створення системи, яка базується на різноманітних джерелах даних» [189, с. 6].

Європейський фонд освіти (ETF), Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP) та Міжнародна організація праці розробили серію посібників щодо специфічних методів та технік визначення поточних та прогнозування майбутніх потреб у робочій силі. Основний зміст рекомендацій полягає в тому, що для прогнозування ситуації на ринку праці мають бути унормовані питання про конкретну відповідальність за проведення прогнозування та відповідні процедури на національному та регіональному рівні, швидке реагування на потребу робітників відповідних кваліфікацій, певна координація між регіонами у прогнозуванні робітничих кадрів [189, с. 6-7].

П. Стронковскі пропонує залучення в цей процес регіональних рад з питань П(ПТ)О для визначення напрямків (спеціальностей) навчання, кількості студентів, які навчаються за окремим напрямками, та адаптації навчальних програм до потреб ринку праці [189, с. 30].

Крім того, П. Стронковскі підкреслює роль інформаційної системи ринку праці, для якої потрібно знайти фінанси, адже «витрати на інформаційну систему ринку праці відносно невеликі порівняно з перевагами створення системи професійно-технічної освіти, яка більше підходить до потреб ринку праці». Він вважає, що треба залучати ключових стейкхолдерів; використовувати механізм комунікації та координації між ключовими гравцями, зацікавленими в існуванні системи [189, с.30].

Для розуміння, яким чином можна досягти збалансування напрямів та методів прогнозування, наводимо приклади, які використовуються в країнах ЄС (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Основні напрями та методи прогнозування, які використовуються в країнах ЄС

Основні напрями та методи прогнозування	Країни
1	2
Прогнозування кваліфікацій незалежними науково-дослідними інститутами або місцевими організаціями, які займаються проблемами зайнятості	в Ірландії – Інститут соціальних та економічних досліджень; у Греції – Обсерваторія зайнятості; у Німеччині – Інститут прикладних та інформаційних технологій, Інститут вивчення проблем праці; у Нідерландах – Бюро аналізу економічної політики
Прогнозування кваліфікацій представниками одного або кількох міністерств	Міністерство економіки та телекомунікації у Естонії; Міністерства праці та освіти у Франції, де створено спеціальні департаменти, що здійснюють прогнозування кваліфікацій у рамках їхньої повсякденної роботи; у Норвегії чотири міністерства сформували консорціум і створили науково-дослідний проєкт довгострокового прогнозування кваліфікацій;

Протовження таблиці 3.1.

1	2
	у Польщі створено міжурядову цільову групу, до якої увійшли представники Міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економетрики Лодзького Університету (на правах підрядників) і представники організацій роботодавців
Прогнозування кваліфікацій виконуються на середньострокову перспективу (5 років)	Чехія, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди, Польща
Інші терміни прогнозування	в Австрії – 2-4, 5 і 8років; в Естонії - на період 8 років; у Франції та на Кіпрі – 10 років; Німеччина - 10–15–20 років

Л. Ільїч звертає увагу, що «у випадках замовлення прогнозування потреб у кваліфікаціях для локальних рівнів, витрати на роботу покриваються шляхом прямого фінансування місцевими органами влади. Залежно від того, хто є виконавцем прогнозу і для кого він виконується, визначається й доступ до статистичної інформації. Наприклад, якщо замовником є держава, найчастіше виконавці отримують усі необхідні статистичні дані від національних органів статистики на безоплатній основі, в інших випадках – мають оплачувати доступ до необхідної інформації» [62].

На її думку, прикладом організації прогнозування потреб у робітниках є Фінляндія, де Національна комісія освіти Фінляндії розробила розрахункову модель (Модель розрахунку Мітенна) для прогнозування довгострокових потреб у праці та освіті (приблизно на 15 років) на основі потреб ринку праці шляхом обчислення змін у попиті на робочу силу, кількості людей, що вийшли з ринку праці, та попиту на нових учасників ринку праці [62].

Л. Ільїч підкреслює, що у цій моделі при розрахунках враховуються навички, які забезпечують кожен з освітніх рівнів. Крім того, використовується The VATTAGE model - модель розрахунку необхідних для ринку навичок. Кожен заклад професійної освіти розробляє свій навчальний план, який відповідає державному кваліфікаційному запиту (такий документ розроблено на національном у рівні) і обов'язково складається спільно з місцевими підприємствами для того щоб на виході отримати фахівців, які відповідають їх потребам [62].

Слід зазначити, що в Україні є певний досвід прогнозування потреб в робочій силі за професіями зокрема, це:

1. Міжгалузева МакроМодель «SONIA» (Structural Occupational National Industry Analysis), розроблена «Inforum» (Douglas S.Meade, 2009): прогнозування попиту на робочу силу за професіями та видами економічної діяльності на основі розробки прогнозів продуктивності праці з використанням матриць за професіями та видами економічної діяльності, що дозволяє будувати прогнози зайнятості на 10 років за 64 галузями економіки для всіх 4 рівнів кваліфікації, визначених українською версією Міжнародної стандартної класифікації занять (ISCO).

2. Пілотний проєкт у Дніпропетровській області щодо прогнозування потреб у робочій силі за професіями на регіональному рівні (Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012): аналіз професійної структури зайнятих на підприємствах, визначення перспектив змін обсягів виробництва, темпів змін продуктивності праці на більшості підприємств.

3. Моніторинг динаміки та збалансованості зареєстрованого ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі, який проводить Державна служба зайнятості України:

Окремі області сформували власні механізми формування регіонального замовлення, наприклад, у Житомирській області створили електронну онлайн

систему подання заявок від підприємств області на формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів [167].

Наведені моделі прогнозування свідчить про важливість взаємодії між ринком освітніх послуг та ринком праці для визначення тих показників, які важливі для кожної сторони, тому основні вимоги, необхідні для створення ефективної системи прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах за участю роботодавців, можна сформулювати таким чином:

– система моніторингу має сприяти реальному плануванню обсягів та напрямів професійної підготовки та інформувати населення про кон'юнктуру ринку праці з метою забезпечення якісного планування підготовки робітничих кадрів у закладах П(ПТ)О на регіональному рівні та на рівні територіальних громад;

– система інформування органів управління освітою та безпосередньо закладів П(ПТ)О має містити інформацію щодо потреби роботодавців у робітниках у розрізі видів економічної діяльності та професій;

– орієнтація на нові професійні стандарти, щоб осучаснити та розробити новітні освітні стандарти підготовки робітничих кадрів;

– перелік спеціальностей, за якими готують своїх випускників заклади П(ПТ)О, має відповідати найбільш поширеним професіям у регіоні;

– знання можливостей місцевих закладів професійної освіти у підготовці відповідних кадрів.

Науково обґрунтоване прогнозування надає можливість сформувати адекватне регіональне замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів.

У 2020 р. розпорядженням Кабінету Міністрів від 05 лютого 2020 р. № 94-р «Про реалізацію пілотного проєкту щодо фінансування професійної (професійно-технічної) освіти» [157] ухвалено нові правила формування регіонального замовлення на підготовку кадрів. Суть Пілотного проєкту щодо фінансування професійної освіти, який реалізує Міністерство освіти і науки, полягає в тому, що до 2022 року фінансування регіонального замовлення у

закладах професійної освіти міст Вінниця (8 закладів), Одеса (11 закладів) та Суми (8 закладів) відбуватиметься за рахунок обласних бюджетів. Пілотний проєкт запроваджує модель, де всі заклади будуть знаходитися в управлінні та на фінансуванні області, яка формуватиме замовлення відповідно до потреб усього регіонального ринку праці, тобто здатна задовольнити роботодавців, громади, з чиїх бюджетів фінансуються заклади П(ПТ)О.

У червні 2020 р. затверджені рекомендації, згідно з якими заклади професійної освіти вже з вересня 2020 р. готуватимуть прогнози для навчання здобувачів освіти за кошти регіонального замовлення за оновленими правилами, у яких визначено календар погодження обсягів із роботодавцями на регіональних ринків праці, а також виписані повноваження кожного з них.

В оновлених рекомендаціях, зокрема, визначено, що замовником кваліфікованих робітників і фахівців є обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, а також Рада міністрів АР Крим. Замовники затверджують регіональне замовлення за поданням закладів, за погодженням регіональних рад П(ПТ)О та з урахуванням пропозицій місцевої влади.

Наразі регіональне замовлення передбачає гнучкість і варіативність як у визначені професій, так і в організації навчально-виховного процесу, що дає можливість обласним радам фінансувати ті напрямки, які не могли забезпечувати міські бюджети, з огляду на обмеження, передбачені Бюджетним кодексом, та зберігати наявну мережу закладів П(ПТ)О, якщо професії, які готуються в закладах, є актуальними.

Разом з тим, залучені до пілотного проєкту фахівці вважають, що для підтримки закладів П(ПТ)О потрібен буде додатковий ресурс: окремий міжбюджетний трансферт з державного бюджету на місцевий, збільшення дотації, або це має бути окрема субвенція.

Інша проблема – це соціальна функція закладів П(ПТ)О, адже заклади П(ПТ)О мають певну особливість: саме сюди через безкоштовність навчання

йдуть здобувати освіту діти з незаможних родин, діти-сироти, що потребують окремої підтримки з боку держави та розвитку відповідних соціальних служб.

Вважаємо, що слід також враховувати соціально-психологічні фактори при формуванні регіонального замовлення. Так, результати дослідження Інституту професійно-технічної освіти НАПН України засвідчили, що лише 37,2% здобувачів освіти закладів професійної освіти бажали отримати в закладі практичні навички, які після завершення навчання дадуть можливість розпочати професійну діяльність. 27,2% опитаних здобувачів освіти очікували від навчання можливості отримати в подальшому високі матеріальні винагороди. Ще майже 5% здобувачів освіти прагнули лише отримати диплом. Більше половини здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти (57,3%) після закінчення навчання планують працювати за набутою професією, 20,3% планують працювати за іншою професією, а 22,4% планують продовжити навчання у закладах вищої освіти. 42% здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти орієнтовані на роботу за кордоном, тоді як 33,5% – на роботу в Україні (не визначилися 23,9%) [92, с.27-28, 41].

Наведені статистичні дані акцентують необхідність врахування під час формування регіонального замовлення економічних, фінансових та соціально-психологічних факторів.

Крім того, на формування регіонального замовлення впливає перелік стратегічних професій, підготовка за якими здійснюється і фінансуються з державного бюджету за рахунок субвенції. У переліку зазначено 25 професій, які зорієнтовані на потреби ринку праці на даний час, але на майбутнє потрібно враховувати динаміку зміни навичок та компетентностей, які стають необхідними для економіки у зв’язку зі зміною технологічного укладу, швидким розвитком комп’ютерних технологій та все ширшим використанням їх у виробництві та побуті.

Вважаємо, що у переліку не враховано нові та інноваційні спеціальності, попит на ринку праці на які вже формується або буде сформований у найближчі

десять років. Тому доцільно переглянути та удосконалити Класифікатор професій та розроблений на його основі Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійних (професійно-технічних) закладах, а також привести Класифікатор у відповідність до міжнародної класифікації ISCO 08, здійснити гармонізацію переліків професій, напрямів підготовки спеціалістів з наявними на ринку праці професіями та назвами робіт.

Особливу актуальність набуває питання підготовки з професій, які необхідні для високотехнологічного виробництва і здобуття яких може забезпечити мобільність і конкурентоспроможність випускників на ринку праці із декількома спеціалізаціями.

Враховуючи ці вимоги та особливості регіонального замовлення, наприклад, 02.07.2020 на засіданні регіональної ради П(ПТ)О Дніпропетровської області було погоджено регіональне замовлення на підготовку фахівців у закладах П(ПТ)О регіону, під час розробки якого враховувалися такі критерії: наявність двосторонніх договорів заклад-підприємство на замовлення підготовки робітничих кадрів; тенденції ринку праці; прогнозні показники розвитку економіки регіону; демографічна ситуація на території області; ефективність роботи колективів навчальних закладів у питаннях профорієнтації; оновлення матеріально-технічної та навчально-методичної бази; виконання регіонального замовлення попередніх років.

За підсумками пропозицій, на 2020-2021 навчальний рік погоджено наступне замовлення у 56 закладах П(ПТ)О: регіональне замовлення: прийом здобувачів освіти – 9074, випуск – 7802; регіональне та державне замовлення (інтегровані професії): прийом здобувачів освіти –560, випуск –258. В рамках замовлення 44 заклади П(ПТ)О будуть фінансуватися з обласного бюджету, 12 – за рахунок місцевого бюджету м.Дніпро [40].

Організаційні засади державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні передбачають вирішення питань щодо оптимізації мережі закладів П(ПТ)О як необхідного

процесу, що дозволить оптимізувати ресурси та скерувати їх на підвищення якості професійної підготовки працівників.

Це комплексне завдання, яке повинно враховувати реформу децентралізації, попит на актуальні робітничі професії, забезпечення якості підготовки, оцінювання та моніторинг діяльності закладів П(ПТ)О.

Так, між чинним на сьогодні Законом України «Про професійно-технічну освіту» та проєктом Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» існують відмінності щодо типів закладів. Проєкт Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» передбачає чотири типи закладів (ст.32): професійний ліцей; професійний коледж; центр професійної (професійно-технічної) освіти; центр професійного розвитку працівників. Вказується також на можливість існування інших типів закладів освіти із специфічними умовами навчання [142].

Отже, після прийняття даного закону в кожному регіоні потрібно буде реорганізувати мережу за відповідними типами закладів, одночасно вирішуючи такі питання як: об'єднання малокомплектних закладів і створення багатопрофільних центрів; усунення дублювання однотипних напрямів підготовки у різних за галузевим спрямуванням закладах; узгодження з роботодавцями, які надають замовлення на підготовку робітничих кадрів, забезпечують здобувачів освіти робочими місцями для проходження виробничої практики і працевлаштування, питання щодо типів закладів, які будуть функціонувати у регіонах; впровадження відповідно до нового Закону «Про освіту» ліцею професійного спрямування як різновиду закладу третього ступеня загальної освіти.

На даний час заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають різне спрямування: більше 33% - готують фахівців для промисловості, 29,5% - для сільського господарства, близько 17% - для будівництва, трохи більше 7% - для сфери послуг, дещо менше від 6% - для торгівлі та громадського харчування, 5,5% - для транспортної галузі, близько 1,3% - для ЖКГ і менше 1% - для сфери

зв'язку. У перспективі має збільшуватися кількість закладів, зорієнтованих на інноваційні галузі та систему надання соціальних послуг, які стають більш затребуваними на ринку праці.

Відповідно до ст. 27 Проєкту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [142] рішення про утворення, реорганізацію, ліквідацію закладу професійної (професійно-технічної) освіти незалежно від підпорядкування і форми власності приймає його засновник (засновники), тому важливо, щоб на регіональному рівні було стратегічне розуміння щодо мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти державної та комунальної форми власності, яка формується з урахуванням соціально-економічної та демографічної ситуації, а також відповідно до освітніх та інших потреб територіальної громади та/або регіону.

Важливо, щоб під час прийняття рішень щодо реорганізації та оптимізації мережі закладів П(ПТ)О враховувалися різні фактори – економічні (структура економіки регіонів у поточному та майбутньому, стратегії та програми соціально-економічного розвитку територій, перспективи регіональної структури зайнятості); територіальні (доступність закладів П(ПТ)О, міжрегіональне та транскордонне співробітництво); демографічні (склад населення, міграційні процеси); інноваційні (розвиток інноваційних виробництв, формування цифрової економіки).

Для визначення мережі закладів П(ПТ)О потрібно встановити роль кожного закладу у регіональному соціально-економічному розвитку області, у тому числі, яка частина кваліфікованої робочої сили бере участь в економічному розвитку області, яка частина випускників П(ПТ)О працюють на підприємствах протягом трьох років після закінчення навчання, яка частина бере участь у різних формах навчання на робочому місці на підприємствах області (включаючи дуальну).

Ми погоджуємося з В. Новіковим, який вважає, що оптимізація мереж закладів П(ПТ)О залежить від того, що структурування переліку робітничих

професій слід реалізовувати на основі загальнодержавних запитів, демографічних особливостей, перспектив розвитку окремих галузей знань, промисловості, суспільства в цілому, а номінальну кількість професійно-технічних закладів на основі структурування переліку робітничих професій варто скоротити з кілька сотень до 350 [107].

Особлива роль у організаційних змінах П(ПТ)О в регіонах покладається наразі на регіональні ради, які впливають на визначення перспективних напрямів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів на основі регіонального замовлення. Регіональна рада має повноваження, які підтримують партнерство при вирішенні питань:

– щодо формування регіонального замовлення на навчання та підготовку кваліфікованих робітників на підставі прогнозу потреби у кваліфікованих робітничих кадрах на регіональному рівні;

– погодження рішень місцевої влади щодо впровадження професійно-освітньої політики в контексті реалізації політики навчання впродовж життя у відповідній області;

– зміни мережі професійних (професійно-технічних) закладів, кількості їх фінансування, напрямків та обсягів підготовки кадрів;

– оптимізації змісту професійної підготовки відповідно до потреб регіонального та міжрегіонального ринків праці;

– сприяння співпраці закладів П(ПТ)О з підприємствами регіону, розвиток механізмів співпраці «заклад П(ПТ)О – працівник» для впровадження інноваційних рішень, що надходять від закладів П(ПТ)О та роботодавців [154].

Приклад діяльності регіональних рад у зарубіжних країнах свідчить про їх важливу роль у розвитку державно-приватного партнерства. Отже, подальший розвиток регіональних рад залежить від активності членів рад та прийняття рішень на основі фактичних даних та залучення зацікавлених сторін.

Отримання фактичних даних про розвиток закладів П(ПТ)О може здійснюватися на основі моніторингу як багаторівневої системи діагностичних

процедур, яку проводять із використанням методик, які об'єктивно висвітлюють показники діяльності закладів П(ПТ)О. Зокрема, в експертному середовищі є думка про створення окремого Регіонального центру моніторингу і прогнозування регіонального ринку праці, який буде відповідальним за складання середньострокового прогнозу потреби у професійних кадрах [194].

Для підвищення престижності робітничих професій та іміджу професійних (професійно-технічних) закладів слід враховувати, що в Україні лише близько 14% випускників шкіл здобувають професійну освіту, а решта орієнтується на отримання вищої. До прикладу, в середньому в Європі 40% випускників закладів середньої освіти отримують професійну освіту, а в Чехії, Хорватії, Австрії та Фінляндії цей відсоток сягає 70% та більше. Таким чином, спільна діяльність роботодавців та закладів П(ПТ)О у цьому напрямі є актуальним питанням як освітньої галузі, так і ринку праці.

На регіональному рівні на підприємствах, які співпрацюють із закладами П(ПТ)О, доцільно впроваджувати систему учнівства, яке може стати важливим варіантом взаємодії здобувачів освіти із потенціальними роботодавцями, особливо у професійних сферах, де орієнтація у сучасному обладнанні та інструментах є визначальною.

Таким чином, для забезпечення організаційних засад державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні, вважаємо необхідними такі рекомендації:

– *у прогнозуванні попиту на кваліфіковані робітничі кадри за участю роботодавців:* використовувати міжнародну методичну та методологічну основи збору та обробки інформації про стан та перспективи розвитку системи П(ПТ)О, розробити в Україні відповідні нормативні акти, що регулюють методичну та методологічну базу збору та обробки відповідної інформації; використовувати методику прогнозування динаміки розвитку регіонального ринку праці з використанням досвіду країн-членів ЄС; визначити нові

спеціальності, попит на які на ринку праці вже формується або буде сформований у найближчі десять років;

– *при оптимізації мережі закладів П(ПТ)О:* провести аудит наявних закладів П(ПТ)О та проаналізувати перелік професій, за якими здійснюється підготовка робітничих кадрів у регіонах; оцінити можливості місцевих закладів професійної освіти у підготовці відповідних кадрів;

– *при формуванні регіонального замовлення:* мати стратегічне розуміння щодо освітніх та професійних потреб територіальної громади та/або суспільства;

– *у діяльності регіональних рад П(ПТ)О***:** мати широкий соціальний діалог щодо розробки, прийняття та реалізації політики у сфері розвитку професійної підготовки на регіональному рівні;

– *при проведенні моніторингу*: здійснювати інформування органів управління освітою та безпосередньо закладів П(ПТ)О про потреби роботодавців у робітниках у розрізі видів економічної діяльності та професій; мати систему інформування населення про кон'юнктуру ринку праці з метою забезпечення якісного планування підготовки робітничих кадрів у закладах П(ПТ)О на регіональному рівні та на рівні територіальних громад;

– використовувати методики, які об'єктивно висвітлюють показники якісної освіти.

3.2. Забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства

Важливим напрямом розвитку ДПП в системі П(ПТ)О є партнерська взаємодія у забезпеченні якості освіти та інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О. Сучасний світ вимагає розширення межкомпетентності кваліфікованих робітників у частині вмінь та навичок управління сучасним технологічним обладнанням, опанування новими видами продукції, освоєння суміжних

професій, що потребує від освітніх закладів модернізації існуючих та розроблення новітніх освітніх програм та стандартів. Відповідно до цього необхідно удосконалювати і формувати новий зміст освіти, визначати алгоритм інноваційного стилю управлінської діяльності, запровадження управлінських інноваційних стратегій та технологій навчання, що ґрунтуються на сучасних дидактичних принципах та психолого-педагогічних теоріях, що розвивають діяльнісний підхід до навчання.

Автори монографії «Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід», справедливо зазначають, що «у сучасному світі утверджується парадигма навчання впродовж життя, реалізація якої визначає загальні контури і напрями розвитку освітніх систем. Інноваційна суть цієї концепції полягає в поєднанні в її рамках двох логік: логіки освіти (логіки здатностей громадян) і логіки промисловості (оптимальне використання людських ресурсів), спрямоване на зближення двох систем – загальної і професійної освіти. Якість та ефективність стають найважливішими категоріями державної політики в усьому світі та головним орієнтиром міжнародної політики в сфері професійної освіти і навчання» [191, с. 28].

Українські й зарубіжні дослідники одностайні в тому, що підвищення якості робочої сили стає головним пріоритетом у забезпеченні конкурентоздатності національної економіки. Збільшення інвестицій в освіту, удосконалення професійно-освітнього рівня працівників набувають визначального значення для економічного розвитку.

Це посилюється також тим, що посилення конкуренції на ринку праці і підвищення вимог до працівників спонукає роботодавців залучати не тільки висококваліфіковану робочу силу, але й таку, яка за професійно-кваліфікаційним рівнем відповідає технологічним характеристикам виробництва. Отже, питання забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти набуває багатоаспектності та містить такі актуальні проблеми як: збільшення практичної складової навчання, оновлення матеріально-технічної бази, забезпечення

проведення практичних занять фахівцями з досвідом реальної роботи на підприємствах тощо.

Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року передбачає, що поліпшення якості професійної освіти сприятиме задоволенню потреб ринку праці у кваліфікованих кадрах, зростанню привабливості професійної освіти, сталому розвитку економіки та суспільства [159].

Важливу роль у забезпеченні якості професійно-технічної освіти виконує EQAVET (Європейська референційна рамка забезпечення якості професійної освіти) - еталонна система забезпечення якості професійної освіти і навчання, заснована на Рекомендації Європейського парламенту і Ради 2009 року [247].

EQAVET складається з чотирьох етапів: планування, реалізація, оцінка та аналіз. Керівництво з використання EQAVET розміщено на веб-ресурсі і використовується для різних моделей професійно-технічного навчання. При використанні EQAVET на сайті визначені заходи, які допомагають оцінити якість освіти. Для цього використовуються, зокрема, відгуки здобувачів освіти та роботодавців [269].

Загальні принципи забезпечення якості освіти такі:

– політика і процедури забезпечення якості повинні лежати в основі всіх рівнів Європейської рамки кваліфікацій, забезпечення якості має бути невід'ємною частиною внутрішнього управління освітніми закладами;

– забезпечення якості має включати регулярну оцінку навчальних закладів, їх програм або їх систем забезпечення якості спеціальними органами або агентствами; забезпечення якості має включати параметри контексту, введення і виведення з процесу, приділяючи при цьому особливу увагу проміжним продуктам і результатам навчання;

– системи забезпечення якості повинні включати такі елементи: чіткі і вимірні цілі та стандарти, керівні принципи для реалізації, включаючи участь

зацікавлених сторін, відповідні ресурси, послідовні методи оцінки, що поєднують самооцінку і зовнішній огляд, механізми і процедури зворотного зв'язку для поліпшення, широко доступні результати оцінки;

– ініціативи щодо забезпечення якості на міжнародному, національному та регіональному рівнях повинні бути скоординовані для забезпечення огляду якості, узгоджені, мати синергізм та системний аналіз;

– орієнтація на забезпечення якості на рівні Співтовариства може служити орієнтирами для оцінок і взаємного навчання [269].

Для використання EQAVET існує ряд інструментів:

«EQAVET in Practice» - це модель якості, що складається з інструменту і керівних принципів для ефективної інтерпретації критеріїв EQAVET в національних рамках на основі матеріалів, наданих провайдерами.

«Quick Scan» - це інтегрований інструмент для самооцінки, управління якістю і процесом вдосконалення, розроблений для провайдерів на основі EQAVET. Функціональність інструменту дозволяє провайдерам П(ПТ)О наблизитися до циклу якості EQAVET з урахуванням національної рамки забезпечення якості. Quick Scan пропонує онлайн-тест, який допомагає провайдеру визначити ступінь відповідності цілям EQAVET і негайно надає відповідні рекомендації про те, як підвищити результат в обраних областях, що вимагають уваги. Керівництва, розроблені в результаті швидкого сканування, надають провайдерам інструмент для інтерпретації та адаптації дескрипторів і індикаторів критеріїв EQAVET як до національної структури якості, так і до середовища інституту П(ПТ)О.

Щоб забезпечити хороші результати навчання, рекомендується, зокрема, максимальне залучення роботодавців на різних етапах навчання. В рамках нормативних вимог вживаються заходи для залучення роботодавців до визначення результатів навчання, змісту навчання, надання освіти, проведення іспитів і оцінки [246].

Дослідження в рамках проєкту ТВІНІНГ «Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання» показало, що «найважливіші зацікавлені сторони, крім держави, щодо забезпечення якості – це роботодавці, ті, хто користується «продуктом» професійної освіти і навчання у діяльності своїх підприємств. Саме тому вони мають досить переконливу позицію щодо професійної освіти – які знання, навички і компетентності повинні в ідеалі мати їхні майбутні працівники, щоб створити якомога кращі умови для своєї діяльності» [52].

Крім того, зазначається, що «профспілки також зазвичай мають чітко сформовану думку про те, якою повинна бути структура та надання професійної освіти і навчання для того, щоб їхні майбутні члени мали якомога кращі шанси на працевлаштування» [52].

В Україні, як вважають автори дослідження, «система залучення соціальних партнерів у професійну освіту і навчання ще розвивається. Вони переважно виконують дорадчу функцію, але не мають реального впливу на політику і діяльність професійної освіти і навчання. Їх запрошують на засідання у міністерстві, вони представлені у відповідному парламентському комітеті та мають право робити заяви та коментувати рішення, проте формальних повноважень у них немає. Так само і на рівні окремих ПТНЗ. Роботодавці представлені у наглядовій раді навчального закладу, яка є дорадчим органом директора ПТНЗ. Вони беруть участь у роботі комісії, яка приймає та оцінює випускні екзамени у ПТНЗ. Асоціації роботодавців у багатьох галузях мають низький рівень членства та мають інші нагальні завдання, які можуть відсувати питання освіти і навчання на задній план» [52].

Рекомендації дослідження полягають в тому, щоб залучати роботодавців та профспілки до розробки стандартів професійної освіти і навчання, процесів забезпечення якості.

На нашу думку, у забезпеченні якості освіти слід звернути увагу на результати вивчення думок зацікавлених сторін щодо формування вітчизняної кваліфікаційної системи. За даними опитування, найбільш розвиненими видами

діалогу між учасниками реформи системи кваліфікацій виступають інформативний (державні органи тільки інформують стейкхолдерів про прийняті рішення) і партнерський діалог (стейкхолдери беруть участь як партнери), а також діалог, пов'язаний із самостійним прийняттям рішень (25,0, 13,6 та 13,6% позитивних оцінок відповідно) [177, с.14].

Опитувані вважають, що в Україні практично відсутні формальний (закріплені взаємовідносини на законодавчому рівні) і консультативний (проведення консультацій діалог із стейкхолдерами, що впливає на прийняття рішень) [177, с.14].

Лише п’ята частина експертів спромоглася визначитися із питаннями стосовно прикладів різних видів діалогу, які належать до сфери професійних навичок і кваліфікацій, а саме: розробка переліку кваліфікацій, затребуваних на національному ринку праці (в межах конкретних галузей), та прогнозування їх потреби у середньостроковій перспективі; формування НРК, розробка вимог до професійних кваліфікацій та оцінювання персоналу у відповідності до них; розробка професійних стандартів на основі компетентісного підходу; офіційне визнання результатів неформальної освіти і спонтанного (інформального) навчання [177].

Вважаємо, що на якісну професійну (професійно-технічну) освіту збільшується суспільний запит, про що свідчать результати двох всеукраїнських опитувань, проведених у 2020 р. Так, дослідження щодо ставлення українців до професійної (професійно-технічної) освіти провела агенція «InfoSapience» у квітні 2020 року на замовлення Програми ЄС «EU4Skills» і Міністерства освіти і науки України. Дослідження показало, що 56% респондентів вважають професійну освіту престижною чи скоріше престижною, тоді як 40% — не престижною або скоріше не престижною. Важливо, що позитивне сприйняття П(ПТ)О прослідковується у старшій віковій групі, тоді як молодь вважає таку освіту менш престижною.

Серед інших результатів дослідження: жителі Півночі (56%) та Центру (55%) більш позитивно сприймають професійну освіту, порівняно з українцями з Києва (38%) та східних регіонів (43%); третина опитаних (33%) вважає, що в країні достатньо кваліфікованих робітників, тоді як більшість (65%) не погоджується з цим твердженням; 37% молоді віком 16-19 років вважає, що професійна освіта дає такі ж шанси на успішну самореалізацію, як і вища (29%); 20% респондентів зазначили, що робітнича професія дозволяє гідно заробляти, — стільки ж не погодилися з цією думкою; після випуску з профтехучилища робітник має постійно вдосконалювати свої знання та навички (78%).

Проблема, яку також показало дослідження, це низька обізнаність про реформу професійної освіти та зміни, які вже відбулися. Лише 15% респондентів чули про реформу впродовж останніх трьох місяців. З них менш як 5% є потенційними вступниками до закладів П(ПТ)О [169].

Онлайн-опитування щодо якості та умов навчання провів у червні 2020 р. директорат професійної (професійно-технічної) освіти Міністерства освіти і науки України. На запитання анкети надали відповідь 21222 здобувачі освіти закладів П(ПТ)О (38% вищих професійних училищ, 33% професійних ліцеїв, 18% професійних училищ, 11% — інші типи закладів) із 24 регіонів і м. Києва. Майже всі опитані зазначили, що їм подобається/скоріше подобається навчатися у закладі П(ПТ)О (87%). А матеріал, який там викладають, на їхню думку, є сучасним (70%, так/скоріше так) [169].

Учасники, зокрема, вказують, що практика на виробництві чи у закладі є важливим елементом, що допомагає краще зрозуміти особливість професії (72%) та робить навчання динамічним. Водночас до переліку речей, які могли б покращити якість навчання або зробити його більш комфортним, увійшли інфраструктурні об'єкти: обладнання в майстернях, ремонти в закладах, спорткомплексах і гуртожитках, навчальні матеріали — книжки, буклети, постери тощо [169].

Отже, якість професійної (професійно-технічної) освіти значною мірою, як показало опитування, пов'язане з практичною складовою навчання. Таким чином, за ідеологією реформи, оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти планується через розробку нових стандартів із залученням роботодавців та створенням мережі кваліфікаційних центрів, які проводитимуть оцінку та визнання результатів навчання, підтвердження професійних кваліфікацій тощо. Залучення роботодавців до освітнього процесу через спільне оцінювання здобувачів освіти є важливим фактором отримання здобувачами освіти компетентностей, затребуваних на ринку праці.

Виходячи з того, що якість освіти розглядається у Законі «Про освіту» як «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг», а якість освітньої діяльності – як «рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг» [134], показники якості професійної освіти і навчання формулюються за певними критеріями.

Наприклад, Європейською базовою рамкою забезпечення якості пропонується список десяти показників (відомих як показники (EQARF), за допомогою якого можна перевірити якість та ефективність системи професійної освіти і навчання: 1. Актуальність систем забезпечення якості для постачальників професійної освіти. 2. Інвестиції у підготовку викладачів та майстрів. 3. Рівень участі у програмах професійної освіти. 4. Рівень завершення програм професійної освіти. 5. Рівень розміщення на програмах професійної освіти. 6. Застосування надбаних умінь на робочому місці. 7. Рівень безробіття. 8. Поширення вразливих груп. 9. Механізми виявлення навчальних потреб на ринку праці. 10. Схеми, що застосовуються для покращення доступності професійної освіти і навчання [247].

Щоб отримати реальну картину якості професійної освіти, важливим є отримання інформації від роботодавців як соціальних партнерів. Наприклад, з метою вивчення стану закріплення випускників професійно-технічних навчальних закладів м. Києва на першому робочому місці та оцінки роботодавців щодо якості підготовки випускників 2015 р. Управлінням професійної освіти Департаменту освіти і науки, молоді та спорту Київської міської державної адміністрації у лютому-березні 2016 р. було здійснено анкетування роботодавців для моніторингових досліджень якості професійної підготовки випускників ПТНЗ 2015 року. Наведені показники опитування роботодавців надають наступну картину їх задоволеності якістю професійної освіти (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Моніторинг (опитування) роботодавців (представників підприємств, установ, організацій), де працевлаштовані випускники професійно-технічних навчальних закладів м. Києва 2013-2015 рр., (%)

Показники	2013	2014	2015
1	2	3	4
Рівень підготовки випускників ШТНЗ:			
Знання			
Відповідають потребам роботодавців	78,7	81,6	66,8
Відповідають потребам роботодавців не повною мірою	21	18	32,4
Не відповідають потребам роботодавців	0,3	0,3	0,8
Вміння:			
Відповідають потребам роботодавців	79,8	81,9	69,3
Відповідають потребам роботодавців не повною мірою	18,9	16,0	30,2
Не відповідають потребам роботодавців	1,3	2,1	0,5

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4
Навички:			
Відповідають потребам роботодавців	78,2	81,1	66,2
Відповідають потребам роботодавців не повною мірою	21,5	18,2	33,1
Не відповідають потребам роботодавців	0,3	0,6	0,7
Рівень взаємозв'язків роботодавців з ПТНЗ			
Високий	40,9	41,2	36,4
Середній/задовільний	57,1	57,3	57,7
Низький/незадовільний	2,2	1,5	5,9

Серед рекомендацій, які були надані у проєкті Твінінг для забезпечення якості професійної освіти в Україні, виділимо такі:

1. Надання можливості закладам П(ПТ)О мати реальні повноваження щодо прийняття рішень у певних рамках.

2. Здійснювати самооцінювання як це передбачено Європейською системою забезпечення якості у професійній освіті (EQAVET), яка розглядає самооцінювання як основну рису якісної роботи [52, с.28].

Для оцінки стану якості професійної підготовки випускників П(ПТ)О важливо також не лише оцінювати фактори, які впливають на неї, але й виявляти резерви для її покращення. Це надає можливість приймати відповідні управлінські рішення, спрямовані або на підтримку й поліпшення наявного рівня якості освіти, або на усунення виявлених недоліків. Такий моніторинг, як вважають фахівці, можна здійснювати на основі кваліметрії, тобто вимірювання якісних властивостей процесу, явища, предмета кількісними показниками з використанням певної математичної моделі та технології.

У сучасних умовах важливим є також створення системи внутрішнього оцінювання якості П(ПТ)О. Маючи певну автономію, заклади П(ПТ)О здатні залучати до системи внутрішнього оцінювання якості П(ПТ)О роботодавців, з

якими співпрацює заклад. Це допоможе також розробляти оновлені стандарти кваліфікацій. До цього можуть долучатися Галузеві ради з розроблення кваліфікаційних стандартів, об'єднання роботодавців.

Забезпеченню якості освіти може сприяти врахування дослідження Світового банку «Навички для сучасної України», у якому зазначено, що серед роботодавців найбільшим попитом користується поєднання технічних, соціоемоційних і просунутих когнітивних вмінь [98] (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Навички для сучасної України

Спеціалізовані когнітивні уміння	Соціоемоційні уміння	Технічні уміння
Вирішення проблем Комунікабельність Креативне та критичне мислення Організація робочого часу Здатність до навчання	Контроль (Самоорганізація) Стійкість (Стресостійкість і наполегливість) Моральність Мотивація досягнень (Цілеспрямованість і бажання вчитися) Командна робота	Обробка даних і програмування Знання ринків і законів Уміння продавати Проєктування Керування автомобілем

Запит роботодавців на формування у випускників цих навичок означає, що в рамках державно-приватного партнерства їх важливо залучити до визначення тих навичок, які потрібні в професійній діяльності, до удосконалення програм навчання, розробки, апробації та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти.

Участь роботодавців є обов’язковою умовою проведення незалежної оцінки якості компетентностей випускників закладів П(ПТ)О або громадян, які набули компетентностей в процесі трудової діяльності чи шляхом неформальної освіти. Це ставить завдання наразі щодо створення системи незалежної сертифікації кваліфікацій за участі закладів П(ПТ)О та роботодавців.

Наприклад, відповідно до наказу Міністерства соціальної політики від 16 березня 2016 року № 256, з 22 квітня 2016 року набули статусу суб'єктів оцінювання та підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничою професією «Кухар 3-6 розрядів» три навчальні заклади - Вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету, Рівненський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості та ДНЗ «Одеський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості».

Варто також врахувати рекомендації дослідження в рамках проєкту ТВІНІНГ «Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання» про те, що «схеми забезпечення якості у багатьох аспектах тісно нов'язані із ступенем децентралізації. У централізованій системі, коли між органом центральної влади та окремим закладом професійної освіти існує велика дистанція, а центральна влада відповідає майже за усі аспекти, правила та норми зазвичай дуже детальні. Відповідно, те ж саме можна сказати і про схеми забезпечення якості. Навчальні заклади мусять подавати центральним органам інформацію за довгим переліком показників/критеріїв, щоб запевнити їх, що він працює у відповідності до державної політики щодо професійної освіти і навчання. А для того, щоб підтвердити достовірність інформації, її часто збирають зовнішні оцінювачі шляхом проведення інспекцій» [52].

У дослідженні зазначається, що у "децентралізованих системах перелік показників/критеріїв коротший, а індивідуальні критерії мають більш широкий характер, що дає більшу гнучкість постачальникам послуг професійної освіти і навчання. Дані щодо результативності діяльності часто надаються самим навчальним закладом, а не збираються зовнішніми інспекторами. Це вимагає високого ступеня взаємодовіри. Проте, оскільки більшість зацікавлених сторін на місцевому/регіональному рівні (соціальні партнери) у багатьох випадках прямо представлені у керівних радах навчальних закладів, а отже можуть мати прямий вплив на управління, масштабні фальсифікації малоймовірні. Так само у

випадках, коли децентралізація набрала найбільшого масштабу (приватизація), погані результати працюватимуть проти постачальника професійної освіти, оскільки студенти обиратимуть інші заклади, а той, відповідно, втратить кошти, що виплачуються йому за таксиметричним принципом" [52].

Підвищення якості професійно-технічної освіти тісно пов'язане з інноваційним розвитком закладів П(ПТ)О, оскільки інноваційний розвиток економіки та технології Індустрії 4,0 потребують підготовки висококваліфікованих працівників нового покоління.

Європейський центр розвитку професійної освіти (Cedefop) нещодавно опублікував звіт «Прогноз навичок: тенденції та виклики до 2030 року», у якому розглядаються тенденції розвитку робочої сили в Європі, наслідки для конкретних професій, невідповідність кваліфікацій та навичок потребам ринку праці, а також зміни у змісті робочих функціональних обов'язків на період до 2030 року [273].

У дослідженні зазначається, що «для надзвичайно динамічних та конкурентних ринків праці ключовим фактором є інвестування у навички та компетенції громадян. Це питання займає центральне місце в національних, європейських та міжнародних дебатах. Щоб освіта і навчання протягом усього життя стали свідомим вибором для людей, вони мають бути актуальними: вони повинні пристосовуватися та передбачати зміни, які впливають на економіку і суспільство а, отже, і на ринок праці» [273].

За оцінкою В. Новікова, на даний час в Україні «ринок праці не має інноваційного характеру. Ситуацію погіршує те, що професійна (професійно-технічна) освіта проходить етап реформ і навчальний процес ще не адаптовано до вимог підготовки кадрів для інноваційної економіки» [108].

Дослідження нами питання щодо інноваційного розвитку системи П(ПТ)О вказує на те, що для створення необхідних організаційно-економічних умов інноваційного розвитку потрібно забезпечити:

– формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів для інноваційних підприємств;

– створення інфраструктури підготовки робітничих кадрів для інноваційних підприємств з сучасним обладнанням;

– сприяння розвитку спільної інноваційної інфраструктури закладів П(ПТ)О та підприємств;

– впровадження інновацій в освітній процес.

Загалом, інноваційні технології в освіті характеризуються як цілісна система інноваційної діяльності, що здійснюється на основі відбору й оптимального застосування новітніх методів, засобів, форм та прийомів, що сприяє якісному розвитку навчального процесу.

Це надає можливість визначити інноваційний розвиток сучасного закладу професійної (професійно-технічної) освіти як процес якісних змін, які сприяють впровадженню інноваційних технологій та підходів в підготовку висококваліфікованих робітників. Державно-приватне партнерство, дозволяє, зокрема, для інноваційного розвитку П(ПТ)О використовувати утворення та/або спільне фінансування й експлуатацію інноваційних підприємств, або створення таких підприємств на базі чинних закладів П(ПТ)О.

Інноваційний розвиток закладів П(ПТ)О здійснюється на основі забезпечення доступності, високої якості та неперервності надання освітніх послуг. До основних принципів інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О зараховано:

принцип випереджального розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що передбачає прогнозування, проєктування й здійснення інноваційної освітньої діяльності закладу П(ПТ)О;

принцип гуманізації професійної (професійно-технічної) освіти для забезпечення сприятливих умов для розвитку здібностей та творчого потенціалу здобувача освіти, позитивного соціально-психологічного клімату закладу професійної (професійно-технічної) освіти;

принцип системності інноваційного розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти, що передбачає забезпечення цілісності, узгодженості й взаємодії інноваційних змін;

принцип відкритості професійної (професійно-технічної) освіти як спільного забезпечення інноваційних освітніх процесів зацікавленими сторонами;

принцип інноваційності освітнього простору закладу професійної (професійно-технічної) освіти, що передбачає проєктування освітнього простору в межах закладу професійної (професійно-технічної) освіти, інноваційність якого детермінована багатомірністю взаємодій особистості із об'єктами середовища;

принцип інноваційності навчально-виробничого процесу як впровадження системних інноваційних змін у цілях, завданнях, змісті, технологіях, методах, організаційних формах, засобах;

принцип діагностичності, який передбачає моніторинг ефективності інноваційного розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти, його відповідності потребам і запитам учасників навчально-виробничого процесу, громади, суспільним освітнім запитам.

Наприклад, в основу інноваційного розвитку ДПТНЗ «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти» покладено «певну цільову діяльність суб'єктів освітнього процесу, яка відрізняється від усталеної практики, спрямована на створення і запровадження комплексу нововведень для забезпечення якості надання освітніх послуг та конкурентоспроможності закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Зазначений процес вимагає чітко спланованих покрокових дій суб'єктів освітнього процесу взагалі й керівника закладу освіти, зокрема» [210].

Одним з нововведень, яке стосується інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О є створення мережі Центрів професійної досконалості як інноваційних осередків з сучасним обладнанням, майданчиком для комунікацій, навчання та

обміну досвідом. Загальна характеристика Центрів професійної досконалості, за дослідженнями Європейського фонду освіти, полягає в тому, що це «мережева організація, яка складається із закладів П(ПТ)О, що взаємодіють на основі державно-приватного партнерства, і розташовані у різних регіонах країни (так звані «навчальні екосистеми»)» [188].

Центри відображають національні пріоритети у сфері промислового та економічного розвитку, зі значним акцентом на підготовку кадрів для технологічних та інноваційних галузей або багатопрофільну підготовку. Це дозволяє здійснити балансування регіонального та галузевого підходу (наприклад, через так звану «розумну спеціалізацію») [188].

Європейський фонд освіти у своєму дослідженні вказує на те, що «у міжнародній практиці Центри професійної досконалості надають високоякісну підготовку для кваліфікацій вищого рівня, можуть бути пов’язані з програмами середньої і вищої спеціальної підготовки та мати різні назви і формати: професійно-технічні інститути, професійно-технічні навчальні центри, центри професійно-технічної підготовки, спеціалізовані або багатофункціональні центри тощо. Центри професійної досконалості можуть ставати стратегічними «амбасадорами» для підвищення привабливості П(ПТ)О завдяки власному передовому досвіду та інноваційності, а також впливати на оптимізацію мережі закладів» [188].

У додатку наведені приклади Центрів професійної досконалості, які застосовуються в міжнародній практиці (див.додаток Е). Нами виділені роль/участь роботодавців у функціонуванні центрів.

Наразі МОН підготувало проєкт постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку та критеріїв надання закладу професійної (професійно-технічної) освіти статусу центру професійної досконалості, підтвердження чи позбавлення цього статусу» що має на меті формування правового підґрунтя для створення та діяльності центрів професійної

досконалості в Україні, підвищення якості освітніх послуг, що надаються в системі професійної (професійно-технічної) освіти.

Слід зазначити, що технологізація економіки породжує попит на кваліфікованих фахівців з високим рівнем цифрової компетентності, тому на регіональному рівні наразі зростають запити роботодавців на додаткові цифрові компетентності випускників, що посилює необхідність підвищення якості освіти, фінансування інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О та створення ефективних моделей партнерства.

3.3. Удосконалення управління регіональною системою П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства

Децентралізація професійної (професійно-технічної) освіти визначила регіональний рівень основним рівнем управління, розвитку та фінансування закладів П(ПТ)О як учасників регіонального ринку праці та забезпечення економіки регіонів необхідними кваліфікованими робітничими кадрами.

Як зазначалось у попередніх розділах, така система управління може ефективно функціонувати за умови вагомої участі роботодавців як повноцінних учасників підготовки кадрів, моніторингу ринку праці, прогнозування потреби у фахівцях, формування регіонального замовлення, фінансування діяльності закладів П(ПТ)О, покращення їх матеріально-технічної бази, атестації здобувачів освіти П(ПТ)О, їх працевлаштування, прийняття нових професійних стандартів.

Формування ефективної системи управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства полягає в послідовній організації дій, що базуються на основних принципах управління, цільовій орієнтації, яка передбачає гармонізацію відносин між ринком праці й ринком освітніх послуг, співпрацю органів державного управління і місцевого самоврядування з роботодавцями з використанням відповідних форм і методів управління.

Вважаємо, що принципами управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства є такі:

принцип системності, який полягає в необхідності послідовних дій щодо стабільного та неперервного процесу взаємодії роботодавців та закладів П(ПТ)О, що спрямована на вирішення нагальних проблем регіональної економіки та розвитку людського потенціалу;

принцип комплексності, згідно з яким запроваджується комплексний підхід до вирішення нагальних проблем державно-приватного партнерства в регіональній системі П(ПТ)О та застосовується комплексний механізм управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти;

принцип взаємоузгодженості галузевих та територіальних пріоритетів розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності територій, використовуючи потенціал регіональної системи П(ПТ)О та державно-приватного партнерства;

принцип відповідності затребуваності випускників запитам ринку праці та послуг як спільна діяльність для забезпечення регіональних підприємств кваліфікованими робітниками необхідних спеціальностей; *принцип прогнозування* для визначення кількості кваліфікованих робітників відповідно до потреб регіонального ринку праці та обсягів регіонального замовлення;

принцип інноваційності для орієнтації розвитку системи П(ПТ)О на підготовку фахівців, здатних працювати в інноваційному секторі та розвивати в регіоні смарт-спеціалізацію;

принцип забезпечення якості професійної підготовки для посилення людського потенціалу та конкурентоспроможності регіону.

У Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину» [33] зазначено, що «метою державної регіональної політики є підвищення рівня життя населення,

незалежно від місця проживання людини в згуртованій, децентралізованій, конкурентоспроможній і демократичній Україні» [33, с. 16].

У стратегії визначено, що є проблема необхідності «формування на регіональному рівні дієвого механізму управління системою професійної (професійно-технічної) освіти, спроможного забезпечити запити здобувачів освіти та роботодавців на якість професійної (професійно-технічної) освіти та потреби регіонального ринку праці» [33, с. 16].

У стратегії зазначається, що «невідповідність між попитом і пропозицією робітничих кадрів, якістю підготовки здобувачів професійної освіти і потребами ринку праці у кваліфікованих робітниках призвели до суттєвих диспропорцій на регіональних ринках праці. Для вирішення цих проблем завданням регіональної політики стає підвищення якості професійно-технічної освіти, забезпечення відповідності спеціальностей та кваліфікації випускників потребам ринку праці шляхом побудови позитивного іміджу професійно-технічної освіти, а також створення умов для навчання протягом усього життя» [33, с.23-25].

Важливим, вважаємо, є положення стратегії про те, що швидкий темп змін, що відбуваються на ринку праці викликаний, серед іншого, впровадженням інновацій та новітніх технологій у всі сфери життя та економіки, вимагає гнучкого реагування на попит на нові компетенції та кваліфікації, що з’являються на ринку праці.

Завданням є «вдосконалення системи освіти на всіх рівнях, щоб вона була зосереджена на потребах регіональних ринків праці та вимогах економіки, що базується на знаннях. Це сприятиме зростанню якості та ефективності трудових ресурсів та покращення конкурентоспроможності українських регіонів» [33, с. 25].

Вважаємо, що для забезпечення ефективного управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства слід врахувати положення стратегії, які визначають, що «багаторівневе врядування розвитку територій можливе за умов: системної

координації дій органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування на всіх рівнях, представників бізнесу та громадянського суспільства; якісних статистичних даних для планування, моніторингу та оцінки заходів політики; забезпечення вільного обміну інформацією між центральним та місцевими органами влади, співпраці між муніципалітетами, що може створити значну ресурсну спроможність, наприклад, у плануванні, розвиткові інфраструктури та наданні послуг» [33, с. 47-48].

У рамках Туринського процесу, за підтримки Європейського фонду освіти, кожним регіоном проведено моніторинг системи П(ПТ)О та підготовлено 25 регіональних програм розвитку економіки та системи професійно-технічної освіти, затверджено регіональні плани розвитку професійно-технічної освіти, включаючи удосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів.

Як показала практика розробки цих програм та планів під час формування таких документів доцільно передбачати конкретні проєкти в межах державно-приватного партнерства. При цьому важливо також розмежовувати проєкти ДПП, які можуть бути реалізованими на рівні центральних і регіональних органів управління. Зокрема, інформаційно-комунікаційні заходи, консультаційна підтримка, юридична експертиза, підготовка до реалізації проєктів ДПП має бути організована органами управління системою П(ПТ)О саме в регіоні.

Управління регіональною системою П(ПТ)О в умовах децентралізації передбачає надання закладам П(ПТ)О більшої автономії та гнучкості, щоб вони могли адаптуватися до змін в економіці та на ринку праці на місцевому та регіональному рівнях, а також отримувати доходи з інших джерел, щоб доповнити державне та регіональне фінансування.

Досліджуючи систему державного управління розвитком П(ПТ)О, Л. Грень справедливо зазначає, що «ефективне управління розвитком системи професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні можливе за умови створення багатопрофільних навчальних закладів, що дозволить оптимізувати мережу освітніх закладів професійної (професійно-технічної)

освіти, забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів згідно з потребами регіонального ринку праці; створення Регіонального центру моніторингу і прогнозування регіонального ринку праці» [28, с. 33].

На її думку, «управління розвитком системи професійної (професійно-технічної) освіти буде ефективним за умови взаємодії органів державної влади з органами громадського самоврядування, які мають право вносити пропозиції щодо формування державної освітньої політики, а також вирішувати питання навчально-виховної, методичної, фінансово-економічної діяльності навчальних закладів у межах визначених чинним законодавством повноважень» [28, с.33].

Аналіз стану розвитку системи П(ПТ)О та участі роботодавців у вирішенні питань професійної підготовки робітників, наведений у попередніх розділах, свідчить, що у всіх регіонах Україні наявні загальні проблеми, які мають вирішувати органи управління регіональною системою П(ПТ)О, а саме:

– непрацевлаштованість частини випускників закладів П(ПТ)О через незатребуваність робітників на регіональних ринках праці за певними професіями;

– невідповідність якості професійної освіти сучасним виробничим потребам, оскільки навчальні програми неузгоджені із запитами роботодавців;

– неузгодженість між регіональним замовленням та реальними потребами ринку праці, що призводить до невиконання регіонального замовлення та його невідповідності регіональній економіці.

Вирішення цих проблем є пріоритетним на даному етапі, тому проведення аудиту регіональних мереж закладів професійної освіти з метою отримати дані для побудови оптимальної карти закладів П(ПТ)О, як це зазначено у Перехідній книзі МОН, є актуальним і необхідним для подальшого розвитку системи П(ПТ)О. З цією метою у лютому 2020 р. розпочато також моніторинг потреб регіональних ринків праці, який проводиться за участю урядовців міських рад, представників професійно-технічної освіти та підприємців [119, с.29].

До основних завдань моніторингу діяльності закладів П(ПТ)О на регіональному рівні належать: аналіз забезпечення потреб регіонального ринку праці кваліфікованими робітниками; відповідність професійно-кваліфікаційної структури підготовки в П(ПТ)О програмам регіонального розвитку; рейтинг П(ПТ)О за індикаторами ефективної діяльності; контроль за якістю освітніх послуг; реалізація принципів доступності П(ПТ)О для всіх верств населення регіону; підвищення кваліфікації педагогічних працівників П(ПТ)О та інформаційно-аналітичної компетентності директорів П(ПТ)О і керівників обласних органів управління П(ПТ)О.

Для ухвалення ефективних рішень у сфері зайнятості та професійно-технічної освіти важливе значення має моніторинг регіонального та локальних ринків праці у розрізі професій, що має акумулюватися на регіональному рівні для внесення змін щодо мережі закладів П(ПТ)О та напрямів підготовки. Від якісного інформаційно-аналітичного забезпечення залежить доцільність та своєчасність прийняття управлінських рішень.

Якщо звернутися до результатів дослідження «Оцінка попиту на професії, які затребувані на ринку праці», підготовленого ПРООН, то маємо такі результати: у таких областях як Волинська, Кіровоградська, Полтавська і Тернопільська, де висока частка сільського населення, а міське населення проживає переважно у порівняно невеликих населених пунктах, нижчий рівень зайнятості населення і вищий рівень безробіття не лише порівняно із середньоукраїнськими показниками, а й порівняно з аналогічними показниками інших областей України. Водночас у Дніпропетровській, Одеській, Харківській, Київській областях і м. Києві, де наявність великих міст сприяє формуванню потужного та диверсифікованого місцевого ринку праці, ситуація із зайнятістю населення та безробіттям краще, ніж в інших регіонах України [233].

В більшості регіонів експерти, незалежно один від одного, відмітили, що надалі будуть більш затребувані працівники, що мають декілька спеціальностей або навичок, чи принаймні готові перенавчатись та гнучко підлаштовуватись під

нові задачі. Це є універсальною тенденцією практично для всіх професій, тому для визначення обсягів та напрямів підготовки робітничих кадрів за певними професіями, слід використовувати інформацію про стан регіонального та локальних ринків праці у розрізі професій [233].

Порівняння ринку праці та регіонального замовлення, проведене у Дніпропетровській області станом на 01.07.2019 показало, що за професійними групами найбільший попит роботодавців спостерігається на робітників з обслуговування та експлуатації устаткування, кваліфікованих робітників з інструментом, працівників сфери послуг та представників найпростіших професій. Найбільше вакансій пропонується для працівників машинобудівної галузі [93].

Стабільно попитом на ринку праці Дніпропетровщини користуються кваліфіковані робітничі кадри для машинобудівної галузі, в дорожньому будівництві, в будівництві, на транспорті та для підприємств ЖКГ. За результатами моніторингу І півріччя 2019 р. виявлено професії, які гостро затребувані на ринку праці Дніпропетровської області, та робітничі професії, які станом на 01.07.2019 створюють дисбаланс на ринку праці і збільшують кількість безробітних у регіоні. Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сільському господарстві (сезонна зайнятість), а також на вакансії операторів заправних станцій, продавців непродовольчих товарів, обліковців, листонош, операторів комп'ютерного набору, контролерів енергонагляду [93].

Аналіз показників рівня зайнятості та безробіття показав, що однією з причин дисбалансу є невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці, тому для забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці необхідно переорієнтувати освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти на потреби регіонального ринку праці, врахувати наведену статистику при ліцензуванні професій,

формуванні державного (регіонального) замовлення та укладання договорів з роботодавцями [93].

Отже, вищенаведений аналіз свідчить про необхідність на регіональному рівні вирішувати такі управлінські завдання:

– здійснювати достовірний моніторинг ринків праці та освіти для формування мережі закладів П(ПТ)О, які забезпечують підготовку робітників, затребуваних на ринку праці;

– своєчасно і швидко вносити зміни до напрямів професійної підготовки, навчальних програм для зменшення дисбалансу на ринку праці;

– переглянути зміст навчальних програм для наближення сутнісної відповідності системи професійної освіти до потреб ринку праці, виходячи з класифікації навичок для сучасного ринку праці (когнітивні, соціоемоційні, технічні);

– забезпечити співпрацю закладів П(ПТ)О не лише щодо формальної, але і неформальної освіти;

– забезпечити збереження і розвиток закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними для регіону професіями шляхом надання підтримки в рамках регіонального бюджету або з залученням роботодавців;

– сприяти поширенню інновацій в регіональній системі П(ПТ)О, визначивши основні інноваційні напрями в економіці регіону та завдання інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О;

– створити систему надання освітніх послуг на базі закладів П(ПТ)О, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місті.

Серед прикладів приведення регіональної системи П(ПТ)О у відповідність до потреб сучасної економіки та регіонального ринку праці можна виділити такі:

у Луцьку міськрада затвердила пріоритетні програми підготовки фахівців профтехучилищ, які відповідають реальним потребам регіонального ринку праці – професії робітничої сфери для підприємств та сфери побуту. Заради економії коштів місцева влада Луцька скоротила фінансування за рахунок бюджету міста незатребуваних напрямків професійної підготовки;

на Тернопільщині для вирішення проблеми нестачі коштів на утримання закладів П(ПТ)О залучили приватних підприємців, представників агрохолдингів, створюються робочі групи за участю роботодавців для вирішення проблем регіональної системи П(ПТ)О;

на Рівненщині представники громадської організації «Волинський ресурсний центр» для вирішення проблеми реорганізації фінансування П(ПТ)О змогли залучити грант ЄС у розмірі 800 тис. євро на проведення дослідження місцевого ринку праці. У результаті було визначено найбільш актуальні для області професії – «швачки та помічники машиністів електровозів». Саме на ці напрямки підготовки робиться акцент урозподілі видатків на профосвіту.

З'ясовано, що у Дніпропетровській області на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти вже діють 28 центрів сучасних виробничих технологій: 8 – будівельного профілю, 13 – сфери обслуговування, 3 – промисловості, а також НПЦ банківської справи, зв'язку та інформаційно-комунікаційних технологій, поліграфічної справи, сільського господарства, з яких 5 створено за кошти Уряду, 8 – у соціальному партнерстві з виробниками будівельних матеріалів, інші працюють з використанням сучасних технологій різних фірм за галузевим спрямуванням. Навчально-практичні центри (НПЦ) можуть виконувати функції не лише навчання здобувачів освіти, але й підвищення кваліфікації фахівців підприємств, організацій, установ, здійснювати постійний зв'язок між підприємствами та іншими закладами професійної (професійно-технічної) освіти.

Слід зазначити, що за результатами аналізу діяльності навчально-практичних центрів навчання з використанням технологій та матеріалів фірм-

соціальних партнерів у Дніпропетровській області у 2016-2018 роках пройшли навчання 6956 здобувачів освіти, 2553 слухача, здійснено стажування та навчання 796 педагогічних працівників та 482 осіб з інших категорій населення.

У Дніпропетровській області з метою залучення роботодавців у травні 2017 р. в місті Кривому Розі рішенням Громадської організації «Криворізька міська Асоціація «К. Кривбасу»», галузевих профспілок міста, депутатів органів місцевого самоврядування, Дніпропетровської організації Всеукраїнської Асоціації працівників професійно-технічної освіти (Криворізьке представництво) створені фахові ради з гірничо-металургійних, будівельно-монтажних, електромонтажних, високотехнологічних, газозварювальних професій, гірничо-технологічних, залізничних професій та машинобудівних професій. У квітні 2018 року за ініціативою обласної профспілки працівників будівництва та промбудматеріалів України та сприяння обласної організації роботодавців будівельної галузі, НМЦ ПТО створено Галузеву раду з питань формування трудового потенціалу будівельної галузі Дніпропетровщини [19].

У Запорізькій області прикладом успішних партнерських відносин територіальної громади та закладів П(ПТ)О є співпраця Веселівської об'єднаної територіальної громади та професійного аграрного ліцею щодо модернізації матеріальної бази закладу, для чого у 2016 році виділено 200 тис. грн., у 2017 р. - 600 тис. грн. Василівською міською радою професійному ліцею для ремонту гуртожитку надана фінансова допомога у розмірі 60 тис. грн.

Співпраця соціальних партнерів та навчальних закладів реалізується також шляхом проведення науково-експериментальної роботи щодо створення освітньо-професійного кластера з формування трудового потенціалу за участю Національної академії педагогічних наук України, Запорізької обласної федерації роботодавців, Департаменту освіти і науки Запорізької облдержадміністрації, професійних та вищих навчальних закладів області. У результаті проведених досліджень було створено кластерну модель соціального партнерства, модель модернізації системи П(ПТ)О регіону.

В області започаткована активна співпраця соціальних партнерів щодо оновлення змісту освіти, методологічного супроводу організації навчально-виробничого процесу, впровадження елементів дуальної форми навчання. У зв'язку з децентралізацією ПТНЗ змінюється менеджмент освіти, зростає роль керівника – лідера у формуванні позитивного іміджу навчального закладу, тому запроваджена практика призначення керівників закладів П(ПТ)О за участю соціальних партнерів.

Ці та інші приклади свідчать про те, що в умовах децентралізації саме на регіональному та місцевому рівнях мають вирішуватися організаційні питання професійно-технічної освіти.

У Львівській області завдяки впровадженню інноваційних методів освітнього процесу діють 24 навчально-практичні центри, тісний зв'язок із навчальними закладами профтехосвіти здійснюють громадська спілка «Асоціація будівельників «Будіндустрія»», кластер деревообробки та меблевого виробництва, кластер машинобудування, які дбають про підготовку фахівців робітничих професій та формування конкурентоспроможної економіки Львівщини. Широкі можливості тісного зв'язку виробництва та професійної освіти надає дуальна система, яку впроваджують у 30 навчальних закладах П(ПТ)О [171].

У контексті децентралізації, пов'язаної зі створенням об'єднаних територіальних громад, потрібно визначити зміст партнерських відносин між ОТГ, які формують місцеві ринки праці, та постачальниками послуг професійної (професійно-технічної) освіти. Зацікавленість ОТГ полягає в тому, що вони розуміють, що якісна підготовка кадрів у відповідному регіоні впливає на розвиток людського капіталу громади. Саме тому ОТГ мають бути готові до активної співпраці, впровадження державно-приватного партнерства для забезпечення організації професійної підготовки у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Це сприятиме ефективнішому використанню ресурсів на місцях, піднесенню якості освіти і повнішому задоволенню освітніх

потреб кожної людини за умов чіткого розподілу повноважень і відповідальності органів управління та прозорих механізмів контролю. Для цього процес прийняття рішень, планування та управління освітою переважно зосереджується на фінансових, правових та матеріально-технічних аспектах, а також на відповідальності за зміст навчання та контроль за виконанням планів.

В умовах децентралізації управління регіональною системою П(ПТ)О має базуватися на засадах запровадження інноваційних стратегій та інноваційних проєктах, що стає основним брендом регіонального розвитку. Наприклад, 30 липня 2020 р. підписано Меморандум про співпрацю між Агенцією з питань підтримки ДПП при Мінекономіки та Львівською міською радою для реалізації проєктів у галузі містобудування, транспортної, соціальної, культурної, спортивної та іншої інфраструктури. Наразі визначено 11 перших проєктів, що передбачають як будівництво нових об'єктів, так і модернізацію існуючої інфраструктури [90].

7 лютого 2019 р. Інститут професійних кваліфікацій презентував можливості інформаційно-логічної моделі «Кваліфікаційна мапа України», мета якої – аналіз ринку праці очима роботодавця. Інформація, підготовлена за допомоги «Кваліфікаційної мапи України» може і має використовуватися під час формування регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, визначення найбільш затребуваних професій регіону, країни. За безперебійного збору інформації про стан ринку праці впродовж кількох років буде можливість формувати прогноз за професіями та посадами, а також розуміти загальні тенденції ринку праці в розрізі окремих регіонів, країни в цілому.

На регіональному рівні здійснюється також активна проєктна діяльність. Так, у Волинській області реалізовано україно-естонський проєкт «Надання досвіду Естонії для підтримки реформи професійної освіти в Україні», серед завдань якого є підтримка нововведень у галузі П(ПТ)О в умовах децентралізації, виходячи зі змін в українському законодавстві, розробка нових модульних

навчальних програм на компетентнісній основі для професій, затребуваних на ринку праці [96].

Співпраця закладів П(ПТ)О Волині з естонськими партнерами здійснювалася шляхом навчальних семінарів, майстер-класів з упровадження сучасних інноваційних методів навчання, стажування в Естонії керівних кадрів і педпрацівників восьми пілотних закладів освіти Волині. Представники шкіл-партнерів Естонії надали консультації щодо розробки нових навчальних програм, створення різноманітних інтерактивних матеріалів у пілотних школах України.

За програмою регіонального розвитку «Розвиток людського капіталу» у рамках виконання Угоди про фінансування (Програма підтримки секторальної політики — Підтримка регіональної політики України) п’ять закладів профтехосвіти Хмельниччини здійснюють, зокрема, такі проєкти:

– проєкт «Забезпечення потреб ринку продукції закритих ґрунтів кваліфікованими робітниками» (ДНЗ «ВПУ № 11 м. Хмельницького), який спрямований на задоволення потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах у сфері нетрадиційного сільського господарства на закритих грунтах;

– проєкт «Стимулювання розвитку новаторської і раціоналізаторської роботи в навчальному закладі як один з факторів підвищення якості підготовки робітничих кадрів для потреб регіону» (на базі Хмельницького професійного ліцею електроніки) для забезпечення підготовки робітничих кадрів для задоволення потреб регіону з урахуванням пріоритетів його розвитку; стимулювання співробітництва між навчальними закладами, науково-дослідними установами і підприємствами регіону [175].

Програма ООН із відновлення та розбудови миру проводить грантову підтримку неурядових організацій в партнерстві із закладами професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О), потенційними роботодавцями та іншими партнерами Донецької, Луганської, Запорізької областей щодо покращення можливостей для працевлаштування та підвищення

конкурентоздатності випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, через підтримку партнерських ініціатив, які зміцнюють зв'язки між державними (ЗП(ПТ)О, Державною службою зайнятості, органами влади та місцевого самоврядування) та приватними (бізнес) установами. Такі проєкти передбачають: модернізацію освітнього середовища, впровадження інновацій в освітній процес, через створення нових структур чи партнерств, покращення іміджу та зміцнення позиції професійно-технічної освіти в регіоні.

Важливим напрямом розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти є використання результатів навчальної діяльності закладів П(ПТ)О певного профілю на місцевих ринках. По-перше, така практика – це додаткове джерело залучення коштів, по-друге, – ефективний механізм для пристосування до сучасних бізнес-коливань. Для цього в управлінні регіональною системою професійного (професійно-технічного) навчання доцільно визначати певні показники та очікувані результати такої діяльності, створити відповідні умови.

Наведені приклади свідчать про актуальність модернізації освітнього процесу в закладах П(ПТ)О та переходу від традиційної до цільової моделі підготовки робітників. Це підтверджується зарубіжним досвідом функціонування професійної освіти у форматі мережевої взаємодії освітніх закладів і підприємств у реалізації програми розвитку нових форм навчання. На регіональному рівні така мережева взаємодія між місцевими роботодавцями та закладами П(ПТ)О має орієнтуватися на специфіку регіонального розвитку, оскільки кожний регіон має особливості регіональної економіки та ринку праці.

На регіональному рівні варто звернути увагу на зарубіжний досвід вирішення інших специфічних актуальних питань розвитку П(ПТ)О з застосуванням ДПП. Так, в Німеччині існує альянс початкового та безперервного навчання для молодих людей з обмеженими можливостями (інклюзія) (EQ-Plus) та для мігрантів, який зорганізується разом з асоціаціями роботодавців,

профспілками, урядами земель та у співпраці з Федеральним Міністерством економіки та енергетики, а його фінансування здійснюється Федеральною службою зайнятості. Крім цього, у Німеччині поширена програма мобільності для молодих людей, зацікавлених у професійній підготовці з інших європейських країн, MobiPro-EU [191].

Діалог з усіма зацікавленими сторонами на регіональному рівні потребуватиме вирішення питання використання майна (будівель, споруд) закладів освіти, які не використовуються освітньому процесі, для інших потреб об'єднаної територіальної громади. В.Новіков пропонує, щоб місцевим органам управління та місцевим бюджетам було надано функції управління майном, орендними відносинами, списання техніки, обладнання, призначення та звільнення з посад керівників, фінансування соціальних програм, регулювання комунальних платежів. Обласним і міським управлінням освіти й науки слід надати функції передачі в оренду вільних приміщень і земельних ділянок на території професійно-технічних закладів. Для практичного вирішення цього питання варто здійснити заходи для відображення в балансах ПТНЗ вартості земельних ділянок, відведених у їх користування, виходячи з базової оцінки займаних ними ділянок [107].

На його думку, удосконалення управління розвитком професійних (професійно-технічних) закладів шляхом перерозподілу повноважень між центральними і регіональними органами управління на користь місцевої влади доцільне, якщо соціально-економічний потенціал областей достатній для фінансування професійної підготовки працівників, яка адекватна перспективним потребам у кваліфікованих кадрах. У зв'язку з цим реалізація зазначеної пропозиції має виходити з аналізу економічного потенціалу області для того, щоб запобігти руйнуванню діючої системи професійно-технічних закладів. Позитивними наслідками підпорядкування профтехучилищ обласним органам може бути додаткове фінансування житлово-комунальних послуг (опалення, електроенергії), оптимізація професійного навчання і залучення соціальних

партнерів до вирішення економічних проблем професійних (професійно-технічних) закладів. Зазначена пропозиція може стосуватися закладів першого і другого рівнів акредитації [107].

В умовах військового конфлікту з Росією та окупації частини Донецької та Луганської областей важливо для закладів П(ПТ)О на підконтрольній Україні території врахувати специфіку запровадження державно-приватного партнерства для цих закладів і, як пропонує С.Мельник, реалізувати такі заходи:

забезпечити розроблення та запровадження на практиці дієвих, а не формальних, механізмів законодавчого, фінансово-інвестиційного, кадрово-інтелектуального, інфраструктурного тощо забезпечення відновлення та розвитку підконтрольних Україні територій Донбасу, працевлаштування та соціального забезпечення ВПО, мешканців «прифронтових» територій, стимулювання створення мережі нових продуктивних робочих місць, перш за все, у секторі малого та середнього бізнесу (наприклад, запровадження мораторію на період проведення ООС на сплату будь-яких податків та внесків) тощо;

зініціювати розроблення та прийняття законодавчого акту щодо змішаного, переважно державного, фінансування закладів ППТО та закладів фахової передвищої освіти Луганської та Донецької областей, принаймні на весь період проведення ООС, як складової відновлення і розвитку підконтрольних Україні територій Донбасу та напрямку збереження інтелектуальних, культурних та інших надбань (ресурсів) більшості адміністративних районів цих регіонів;

зініціювати внесення до проєкту Трудового Кодексу України змін та доповнень щодо можливості роботодавців більш оперативно та на законних підставах залучати до проходження виробничих практик та підготовки робітничих кадрів;

на рівні Міністерства освіти і науки України як беніфеціару інфраструктурного проєкту ЄС щодо допомоги у реформуванні системи

професійної (професійно-технічної) освіти в Україні (Технічний проєкт ЄС EU4Skills) включити одним із пріоритетних напрямів заходи та засоби підтримки ЗП(ПТ)О Луганської та Донецької областей, перш за все, під час створення мережі центрів професійної досконалості й інновацій;

рекомендувати Міністерству соціальної політики України, Державній службі зайнятості України спростити та фінансово розширити процедури взаємодії центрів зайнятості та ЗП(ПТ)О у Луганській та Донецькій областях, перш за все, стосовно підготовки на базі цих закладів слухачів із числа зареєстрованих безробітних, розширення практики надання їм ваучерів на освітні послуги, заохочення роботодавців до працевлаштування відповідних працівників, зокрема до розвитку на їх базі дуальної форми навчання та підготовки робітничих кадрів на робочих місцях, розширення переліку робітничих професій, за якими присвоюються професійні кваліфікації, отримані шляхом оцінювання результатів неформальної та/чи інформальної освіти/навчання тощо;

на регіональному рівні та рівні ЗП(ПТ)О призупинити на найближчі 2-3 роки процеси оптимізації закладів ЗП(ПТ)О для збереження наявної мережі, як базису підготовки робітничих кадрів в умовах економічного зростання регіону;

зініціювати доопрацювання та запровадження на практиці за сприяння Програми ООН із відновлення та розбудови миру методики з визначення обсягів і напрямів підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб регіонального ринку праці, методики з прогнозування регіональних потреб у професійних кваліфікацій в контексті формування регіонального сегменту державного замовлення, методики з оцінювання діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти Луганської області, спрямованої на підготовку робітничих кадрів і технічних службовців відповідно до попиту регіональних ринків праці тощо [83, с. 71-73].

В. Новіков також звертає увагу на таке важливе питання на регіональному рівні як підготовка кадрів для галузей зі шкідливими умовами праці. Необхідна

активна державна політика мотивації припливу кваліфікованих кадрів у малопривабливі, але важливі для соціально-економічного розвитку галузі. Провідна роль тут має належати, насамперед, державним органам і державному бюджету. Ситуація у сфері підготовки кадрів для таких підприємств цілком залежатиме від поєднання державної політики з ефективною корпоративною політикою [107].

Для ефективного управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти нами пропонується комплексний механізм управління на засадах державно-приватного партнерства (див. рис. 3.2).

Застосування комплексного механізму управління професійною (професійно-технічною освітою) на регіональному рівні на засадах державно-приватного партнерства забезпечує спільну діяльність суб'єктів державно-приватного партнерства, які виконують такі функції:

регіональні та місцеві органи управління системою П(ПТ)О: реалізація державної освітньої політики на регіональному рівні у відповідності до регіональних стратегій розвитку управління мережею закладів професійної (професійно-технічної) освіти, забезпечення відповідності та якості професійної (професійно-технічної) освіти, підготовка та реалізація регіонального замовлення, прийняття рішень щодо відкриття нових спеціальностей/професій;

регіональні ради з питань професійно-технічної освіти (П(ПТ)О): обговорення шляхів та пріоритетів розвитку мережі П(ПТ)О в області з широким колом зацікавлених сторін, забезпечення відповідності професійно-технічної освіти на регіональному рівні регіональній економіці та ринку праці,

формування та подання рекомендацій щодо впровадження політики П(ПТ)О в області, зокрема стосовно змін мережі професійно-технічних навчальних закладів, обсягів їх фінансування, напрямків та фінансування навчання та підготовки кваліфікованих працівників, консультування щодо відкриття нових курсів, нових спеціальностей в закладах П(ПТ)О;

КОМПЛЕКСНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ) ОСВІТОЮ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ НА ЗАСАДАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Завдання регіональної політики у сфері П(ПТ)О

підвищення якості професійно-технічної освіти,

забезпечення відповідності спеціальностей та кваліфікації випускників потребам ринку праці шляхом побудови позитивного іміджу професійно-технічної освіти,

створення умов для професійного навчання протягом усього життя;

зосередженість регіональної системи П(ПТ)О на потребах регіонального ринку праці та вимогах економіки, що базується на знаннях

СУБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Регіональні та місцеві органи управління системою П(ПТ)О	Регіональні ради з питань професійно-технічної освіти (П(ПТ)О)	Роботодавці, об'єднання роботодавців	Заклади П(ПТ)О

МЕТА УПРАВЛІННЯ:

створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної забезпечувати підготовку висококваліфікованих робітників, здійснювати спільну діяльність з роботодавцями

МЕХАНІЗМИ:

нормативно-правовий, організаційний, фінансово-економічний, мотиваційний, інформаційний механізми, механізм моніторингу якості освіти

ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ:

моніторинг ринків праці та професійної (професійно-технічної) освіти для визначення потреб регіону у кваліфікованій робочій силі та внесення змін до напрямів професійної підготовки, навчальних програм

створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів П(ПТ)О за необхідними для регіону професіями шляхом надання підтримки в рамках регіонального бюджету або з залученням роботодавців

сприяння поширенню інновацій в регіональній системі П(ПТ)О, відкриття навчально-практичних центрів, центрів професійної досконалості, центрів кар'єри, освітньо-виробничих кластерів

прогнозування попиту на робітничі професії, визначення кількісних та якісних показників професійної підготовки за участю роботодавців, формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів

оптимізація мережі закладів П(ПТ)О, об'єднання малокомплектних закладів, створення багатопрофільних центрів;

усунення дублювання однотипних напрямів підготовки у різних за галузевим спрямуванням закладах

професійна орієнтація здобувачів освіти та популяризація робітничих професій

Рис. 3.2. Комплексний механізм управління професійною (професійно-технічною) освітою на регіональному рівні на засадах державно-приватного партнерства

роботодавці, об’єднання роботодавців: узгодження позицій щодо шляхів вирішення проблем, пов'язаних з підготовкою кваліфікованих кадрів; участь організацій роботодавців та їх об'єднань у розробці та обговоренні проєктів нормативно-правових актів у сфері П(ПТ)О; впровадження дуальної освіти; співфінансування та участь в управлінні установами П(ПТ)О; участь у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів; підтвердження результатів неформального та інформального навчання.

Метою регіональної системи управління закладами П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства є створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної забезпечувати підготовку висококваліфікованих робітників, здійснювати спільну діяльність з роботодавцями.

Основні завдання управлінської системи: моніторинг ринків праці та професійної (професійно-технічної) освіти для визначення потреб регіону у кваліфікованій робочій силі та внесення змін до напрямів професійної підготовки, навчальних програм; створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів П(ПТ)О за необхідними для регіону професіями шляхом надання підтримки в рамках регіонального бюджету або з залученням роботодавців; сприяння поширенню інновацій в регіональній системі П(ПТ)О, відкриття навчально-практичних центрів, центрів професійної досконалості, центрів кар’єри, освітньо-виробничих кластерів; прогнозування попиту на робітничі професії, визначення кількісних та якісних показників професійної підготовки за участю роботодавців, формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів; оптимізація мережі закладів П(ПТ)О, об’єднання малокомплектних закладів, створення багатопрофільних центрів; усунення дублювання однотипних напрямів підготовки у різних за галузевим спрямуванням закладах; професійна орієнтація здобувачів освіти та популяризація робітничих професій.

В управлінні регіональною системою П(ПТ)О набувають першочерговості визнання пріоритетності розвитку системи П(ПТ)О на регіональному та локальному рівнях ринку праці; визначення основних завдань та критеріїв діяльності ЗП(ПТ)О відповідно до потреб регіонального ринку праці та запитів роботодавців; удосконалення інформаційно-комунікаційного зв'язку між системою підготовки робітничих кадрів і регіональним, локальним ринком праці; компетентнісна спрямованість системи П(ПТ)О з урахуванням сучасних професійних навиків, затребуваних наринку праці.

Для подальшого удосконалення управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства вважаємо важливими такі рекомендації:

– приймати рішення щодо оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти у відповідності до стратегій регіонального розвитку, потреб регіональних/місцевих ринків праці та планів розвитку професійно-технічної освіти регіонів за участю роботодавців та їх об'єднань;

– стимулювати розвиток інноваційних форм підготовки кваліфікованих робітників, залучати роботодавців до розроблення стандартів професійної освіти на модульно-компетентнісній основі, який передбачає формування змісту навчальної програми на основі визначених роботодавцями «навчальних результатів»;

– формувати систему забезпечення якості освіти закладів професійно-технічної освіти для модернізації освітнього середовища та розвитку ДПП, що передбачає активізацію участі роботодавців в управлінні та фінансуванні закладів професійної (професійно-технічної) освіти, у діяльності регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти, у процесі формування регіонального і державного замовлення на підготовку робітничих кадрів (з урахуванням поточних і перспективних потреб регіону, стратегій регіонального розвитку);

– збалансувати попит та пропозиції кваліфікованих робітників на регіональному та місцевих ринках праці шляхом ефективної взаємодії між місцевими органами виконавчої влади, місцевими органами самоврядування, роботодавцями, закладами освіти;

– забезпечити ефективність діяльності регіональних рад щодо прийняття управлінських рішень на регіональному/місцевому рівнях, розроблення пропозицій щодо формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів на основі аналізу інформації про стан ринку праці регіону.

Реалізація зазначених рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності системи професійної освіти у напряму збалансування попиту та пропозиції на національному, регіональних та місцевих ринках праці.

Висновки до третього розділу

1. Встановлено, що у зв'язку з децентралізацією розвиток закладів П(ПТ)О здійснюється, в основному, на регіональному рівні, що передбачає наявність регіональної стратегії (програми), у якій визначаються можливості раціональної трансформації системи професійної (професійно-технічної) освіти та залучення роботодавців до визначення напрямів підготовки фахівців, необхідних для регіональних ринків праці.

2. Доведено, що для створення ефективної моделі державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні, в першу чергу, доцільно забезпечити прогнозування попиту на робітничі професії, визначати кількісні та якісні показники професійної підготовки за участю роботодавців. Розглянуто практику підготовки регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів, доведено, що регіональне замовлення передбачає гнучкість і варіативність як у визначені професій, так і в організації навчально-виховного процесу.

3. Визначено необхідність оптимізації мережі закладів П(ПТ)О як комплексного завдання, яке повинне враховувати реформу децентралізації (введення нових режимів управління на державному, обласному та місцевому рівнях, а також на рівні закладу освіти та його керівництва), можливість запровадження нових навчальних курсів, враховуючи світові тенденції розвитку технологій та зміну технологічних укладів, попит на робітничі професії, забезпечення якості підготовки, оцінювання та моніторинг діяльності закладів П(ПТ)О.

4. Встановлено, що реорганізація мережі закладів П(ПТ)О має відповідати законодавчо встановленим типам закладів, об'єднати малокомплектні заклади і забезпечити створення багатопрофільних центрів; усунути дублювання однотипних напрямів підготовки у різних за галузевим спрямуванням закладах; узгоджувати з роботодавцями, які надають замовлення на підготовку робітничих кадрів, забезпечують здобувачів освіти робочими місцями для проходження виробничої практики і працевлаштування, питання щодо типів закладів, які будуть функціонувати у регіонах; забезпечити впровадження відповідно до нового Закону «Про освіту» ліцею професійного спрямування як різновиду закладу третього ступеня загальної середньої освіти.

5. Визначено, що професійна підготовка сучасного робітника потребує нових підходів до організації навчання, застосування сучасних і ефективних освітніх технологій, головним результатом яких має бути здатність працівника до самовдосконалення, швидка адаптація до змін на виробництві та у сфері послуг, що актуалізує необхідність забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства.

6. Доведено, що для забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти, її відповідності сучасним запитам економічного розвитку та потребам роботодавців доцільно вжити наступних заходів: оновлення переліку професій загальнодержавного значення, за якими здійснюється підготовка

робітничих кадрів за рахунок державного бюджету; розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі, зокрема у контексті запровадження нових професій, гнучких моделей здобуття повних і часткових професійних кваліфікацій; забезпечення визнання неформальної та інформальної освіти на засадах партнерства; розбудова системи незалежного оцінювання повних і часткових професійних кваліфікацій; реорганізація системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників та управлінських кадрів закладів П(ПТ)О на основі сучасних технологій.

7. Обгрунтовано, що для інноваційного розвитку П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства можна використовувати утворення та/або спільне фінансування й експлуатацію інноваційних підприємств на базі чинних закладів П(ПТ)О; запровадження спільних програм фінансування підготовки кадрів. Одним із нововведень, яке стосується інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О, є створення мережі центрів професійної досконалості як інноваційних осередків з сучасним обладнанням, майданчиком для комунікацій, навчання та обміну досвідом.

8. Доведено, що формування ефективної системи управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства полягає в послідовній організації дій, що базуються на основних принципах управління, цільовій орієнтації, яка передбачає гармонізацію відносин між ринком праці й ринком освітніх послуг, співпрацю органів державного управління і місцевого самоврядування спільно з роботодавцями з використанням відповідних форм і методів управління. Принципами управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства є такі: системності, комплексності, взаємоузгодженості галузевих та територіальних пріоритетів розвитку, відповідності затребуваності випускників запитам ринку праці та послуг, прогнозування, інноваційності, забезпечення якості професійної підготовки.

9. Визначено необхідність на регіональному рівні вирішувати такі управлінські завдання: здійснювати достовірний моніторинг ринків праці та освіти для визначення освітньо-кваліфікаційних рівнів, професійної структури та видів кваліфікованій робочій силі; своєчасно і швидко вносити зміни до напрямів професійної підготовки, навчальних програм для зменшення дисбалансу на ринку праці; переглянути зміст навчальних програм для наближення сутнісної відповідності професійного навчання, виходячи з класифікації навичок для сучасного ринку праці (когнітивні, соціоемоційні, технічні); створити умови для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними для регіону професіями, шляхом надання підтримки в рамках регіонального бюджету або з залученням роботодавців; сприяти поширенню інновацій в регіональній системі П(ПТ)О, визначивши основні інноваційні напрями в економіці регіону; створити систему регіонального ринку надання освітніх послуг на базі закладів П(ПТ)О, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місті.

10. Запропоновано комплексний механізм управління професійною (професійно-технічною освітою) на регіональному рівні на засадах державно-приватного партнерства, який визначає функції суб'єктів державно-приватного партнерства та реалізує мету регіональної системи управління, яка передбачає створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної забезпечувати підготовку висококваліфікованих робітників, здійснювати спільну діяльність з роботодавцями.

Для подальшого удосконалення управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства визначені відповідні завдання, розроблені рекомендації для підвищення ефективності системи П(ПТ)О.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі розв'язане актуальне наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних та науково-методичних засад розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та розробці практичних рекомендацій щодо партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі висновки:

1. Узагальнено наукові підходи та міжнародну практику щодо застосування поняття "державно-приватне партнерство", сутності, принципів, ролі та функцій державно-приватного партнерства в системі освіти, класифікації та специфіки проєктів державно-приватного партнерства в освітній галузі.

2. Проаналізовано сутність, принципи, основні характеристики державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, визначено, що необхідність розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті України зумовлена стратегією модернізації галузі та впровадженням нових форм взаємодії з роботодавцями.

Розроблено комплексний механізм державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти, який має на меті об'єднання зусиль системи П(ПТ)О з роботодавцями для системного, конструктивного та взаємовигідного співробітництва щодо забезпечення високої якості професійної підготовки кадрів, залучення додаткових ресурсів для розвитку системи П(ПТ)О та її орієнтації на сучасні вимоги ринку праці.

3. Запропоновано імплементувати в Україні методи державно-приватного партнерства, які використовуються в зарубіжних країнах, а саме: спільне з роботодавцем моделювання та інтеграція систем освіти; фінансова допомога закладам освіти з боку приватних партнерів, законодавче унормування їх фінансової участі; дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства

у сфері професійної (професійно-технічної) освіти; широкі повноваження закладів освіти та уповноважених органів при укладенні договорів ДПП; реальні механізми впливу приватного партнера на зміст та результати навчання; спільне прийняття рішень при формуванні замовлення на підготовку кадрів, навчальних програм та процесів, які враховують потреби приватних партнерів та здобувачів освіти; активне впровадження дуальної форми освіти; внутрішнє забезпечення якості освіти за участю роботодавців; податкові пільги для приватних партнерів – роботодавців.

4. Проаналізовано нормативно-правове та організаційне забезпечення державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О та визначено основні напрями удосконалення шляхом внесення в законодавство переліку конкретних форм державно-приватного партнерства, адаптованих до системи П(ПТ)О; визначення правового статусу кожної сторони партнерства та їх відповідальності за результати співпраці; визначення автономії закладів П(ПТ)О щодо вибору програм та підготовки робітників за участю роботодавців; розширення прав та відповідальності роботодавців за процеси професійної підготовки робітничих кадрів; посилення інституційної спроможності місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування щодо управління системою П(ПТ)О; дієвої координації діяльності всіх суб'єктів партнерства при формуванні та реалізації політики у галузі професійної (професійно-технічної) освіти; реорганізації мережі закладів П(ПТ)О; підтримки форм ДПП, які уже реалізуються у цій сфері і мають позитивні результати.

5. Охарактеризовано особливості фінансово-економічного механізму державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах децентралізації, визначено, що джерелами фінансування є на даний час освітні субвенції з держбюджету на отримання повної шкільної освіти і навчання за професіями загальнодержавного значення; кошти місцевих бюджетів на підготовку кадрів для потреб регіональних ринків праці (регіональне замовлення); кошти зацікавлених роботодавців (галузеве замовлення). Доведено, що кошти, які

виділяються закладам П(ПТ)О за рахунок державних субвенцій та місцевих бюджетів, покривають лише трохи більше ніж 60 % фінансових потреб закладів у регіонах, що потребує збільшення обсягів видатків на професійну (професійно-технічну) освіту та розвитку багатоканального фінансування з залученням партнерів.

Запропоновано створення національного або галузевих фондів фінансування професійної підготовки шляхом введення відповідного податку; розробку регіональних стратегій фінансування закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства; розроблення та запровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих кадрів з урахуванням складності професії та кваліфікаційних рівнів; створення можливостей для співфінансування закладів П(ПТ)О за участю роботодавців; щорічне планування у Державному бюджеті України коштів на бюджетну програму, що спрямована на модернізацію матеріальної бази закладів П(ПТ)О; сприяння власній економічній діяльності закладів П(ПТ)О шляхом розширення переліку платних послуг, випуску продукції власних майстерень, спрощення та скорочення тендерних закупівель тощо; внесення змін до Податкового кодексу на користь підприємств і організацій, що вкладають фінансові ресурси в освіту; надання здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти пільгових кредитів, грантів на навчання; створення приватних закладів П(ПТ)О.

6. Розглянуто практику впровадження дуальної освіти та пілотні проєкти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями, визначено необхідність подальшого впровадження дуальної освіти та розширення практики партнерства на прикладі співпраці з компаніями «KNAUF», ТОВ «Снєжка-Україна», ТОВ «Фамальгаут-Полімін». Фондом ім. Ебергарда Шьока, проєктом «Хенкель Академія», реалізації Програми «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України», проєкту «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні».

7. Проаналізовано організаційні засади державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О на регіональному рівні, визначено необхідність приведення системи П(ПТ)О у відповідність до потреб регіонального ринку праці та вимог роботодавців; розширення мережі закладів П(ПТ)О, які за типом, напрямами підготовки найбільше відповідають конкретним запитам регіонального та місцевих ринків праці; об'єднання зусиль з місцевими роботодавцями у розвитку закладів П(ПТ)О з орієнтацією на сучасні технічні й технологічні умови; впровадження нових підходів до організації навчання, застосування сучасних освітніх технологій; стимулювання участі закладів П(ПТ)О у місцевому економічному розвитку.

8. Розроблено пропозиції щодо забезпечення якості освіти та інноваційного розвитку закладів П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства, до яких зараховано: залучення роботодавців до розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі; запровадження нових професій, гнучких моделей здобуття повних і часткових професійних кваліфікацій; створення спільних з роботодавцями процедур визнання неформальної та інформальної освіти; розбудову системи незалежного оцінювання повних і часткових професійних кваліфікацій; створення закладів нового типу – багатофункціональних навчально-практичних центрів П(ПТ)О, центрів професійної досконалості, виробничо-освітніх кластерів; створення інфраструктури підготовки робітничих кадрів для інноваційних підприємств з сучасним обладнанням; впровадження інновацій в освітній процес.

9. Запропоновано формування ефективної системи управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства, яка передбачає наявність регіональної стратегії (програми), системний моніторинг ринків праці та освіти, прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах, якісне формування

регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, ефективну діяльність регіональних рад.

Для подальшого розвитку управління регіональною системою професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства визначені відповідні завдання та розроблені рекомендації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авшенюк Н., Креденець Н. Міжнародний вимір соціального партнерства у професійній освіті. *Порівняльна професійна педагогіка. 2012. №1.* С. 59–66.

2. Агенція з питань підтримки державно-приватного партнерства. *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України*. URL: https://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA

3. Ажажа М. А. Управління процесом упровадження дуальної освіти в професійну підготовку майбутніх фахівців. *Публічне управління та митне адміністрування. 2019. №1(20)*. С.14–24.

4. Актуальні питання реформування освіти в Україні: монографія / за ред. С.Л. Лондара; *ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2018.* 246 с.

5. Аналітичний збірник ‘Профтехінфо” / Н. О. Величко, А. В. Мищишен, А. І. Плещ, І. М. Савченко. *Київ: ІПТО НАПН України, 2015.* 238с.

6. *Аналітичний звіт «Комплексний аналіз системи професійно-технічної освіти в Донецькій області та її відповідності потребам регіонального ринку праці» підготовлено в рамках діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру* / М. Барановський. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/analysis-of-the-vocational-education-and-training-system-in-done.html

7. *Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. Робочий проект для обговорення. 9 листопада 2017 р. у м. Києві*. URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitychni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiynogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf

8. *Біла книга національної освіти України* / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. Київ, 2009. 376 с.

9. Бєлкін М. Л., Бєлкін Л. М. Проблеми державно-приватного партнерства як результат неналежного державного управління. *Державне управління:*

удосконалення та розвиток. 2015. №1. URL:http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=804

10. Бєсєдіна О., Нізалов Д., Семко Р. Базове опитування про поінформованість щодо державно-приватного партнерства. *Програма розвитку державно-приватного партнерства*. Київ: USED, 2012. 65 с.

11. Бойко В. О. Європейський досвід державно-приватного партнерства: підходи до формування та нормативно-правові засади. *Стратегічні пріоритети. 2019. № 1/49.* С. 28– 36. URL: https://niss- priority.com/index.php/journal/article/view/235/223

12. Бородієнко О. Ефективне управління закладами професійної (професійно - технічної) освіти. *UNDP: Україна*. URL:https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/

13. Брайловський І. А. Сучасні теорії державно-приватного партнерства. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2012. Вип.24.* С. 49–54.

14. Брікман Т. О. Досвід США в сфері державно-приватного партнерства: перспективи адаптації в Україні. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2015. №4.* С. 34–37.

15. Бьйорн Воглер, Девід Саха, Ольга Красовська. Програма підтримки кластерів в Україні: принципи розробки та ключові особливості Берлін/Київ, грудень 2015 року. *Німецька консультативна група. Інститут економічних досліджень та політичних консультацій*. Берлін/Київ, 2015. 18 с.

16. Бюджет освіти та науки 2019. *Аналітичний центр CEDOS.* URL:https://cedos.org.ua/uk/articles/biudzhet- osvity- ta- nauky- 2019#:~:text=%D0%A3%20%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D1%96%20%D0%BD%D0%B0%202019%20%D1%80%D1%96%D0%BA,%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%88%D0%B5%201%2C7%25%20%D0%92%D0%92%D0%9F.

17. Вайсман В. Я. Механізми реалізації державно-приватного партнерства в сфері підприємництва України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02; *Нац. ун-т цивільного захисту України. Харків, 2015.* 21 с. укр.

18. В УЗ розповіли як впроваджується дуальна освіта у залізничну галузь. *Проект. Rail.Insider*. URL:https://railinsider.com.ua/v- uz- rozpovily- yak- vprovad zhuyetsya-dual

19. Василенко В. М. Роль профспілок у державно-приватному партнерстві. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області*. URL:https://nmc-pto.dp.ua/

20. Від цілей до результатів: виконання Угоди про асоціацію очима стейкхолдерів. Звіт Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС щодо оцінки реалізації Україною окремих положень Угоди про асоціацію між Україною і Європейським Союзом. *Проект «Громадська синергія».* URL:https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/718/

21. Відродження професійно-технічної освіти – від застарілої радянської системи до німецького досвіду! *Дніпровська обласна рада. Офіційний сайт.* URL:https://oblrada.dp.gov.ua/

22. Гарбариніна В. Формування моделі управління державно-приватним партнерством в Україні. *Актуальні проблеми державного управління. 2015. Вип.1.* С. 67–71. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyo_2015_1_18

23. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. *Федерація професійних спілок України: офіційний веб-портал*. URL:http://www.fpsu.org.ua/

24. *Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання* / упоряд. Т. М. Десятов; за заг. ред. Н. Г. Никало. Київ: АртЕк, 2009. 192 с.

25. Головінов В. Професійно-технічна освіта України: часи випробувань, пошуку сподівань. *Професійно-технічна освіта. 2016. №2.* С. 10–13.

26. *Господарський кодекс України. Верховна Рада України №436–IV, чинний, із змінами внесеними згідно з Законами України*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text

27. Грень Л. М. Категорії та принципи системи професійної (професійно-технічної) освіти як детермінанти методології дослідження у галузі науки «державне управління». *Інвестиції: практика та досвід. 2019. №11.* С. 116–121.

28. Грень Л. М. Специфіка державного управління розвитком системи професійної (професійно-технічної) освіти на державному та регіональному рівнях. *Публічне управління і адміністрування в Україні. 2019. Вип.12.* С. 26–33. URL:http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2019/12-2019/7.pdf

29. Грень Л. М. Фінансовий інструмент як елемент економічного механізму державного управління розвитком професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління». 2019. Вип.1.* С. 258–267. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2019_1_40

30. Губанова Т. Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки в Україні: нормативно-правова характеристика. *Підприємництво, господарство і право. 2019. №6.* С. 220–224.

31. Данилишин Б. М. Аналіз регуляторного впливу при впровадженні Закону України «Про загальні засади розвитку державно-приватного партнерства в Україні». *Департамент інвестиційної та інноваційної діяльності.* URL:http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article/system

32. Делмон Дж. Государственно-частное партнерство в инфраструктуре. Практическое руководство для органов государственной власти. *The World Bank, PPIAF*. 2010. 250 с. URL:http://www.fa.ru/org/chair/gchp/Documents/biblio/%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BC%D0%BE%D0%BD%20public_private_partner.pdf

33. Державна стратегія регіонального розвитку 2021–2027 року. «Розвиток та єдність, орієнтовані на людину». *Міністерство розвитку громад та територій України. Офіційний сайт.* URL:https://www.minregion.gov.ua/

34. *Державно-приватне партнерство – це сучасний підхід у розвитку професійної освіти України*. URL:http://budport.com.ua/articles/1413-derzhavno-privatne-partnerstvo-ce-suchasniy-pidhid-u-rozvitku-profesiynoj-osviti-ukrajni

35. *Державно-приватне партнерство в системі регулювання економіки: монографія* / Т. І. Єфименко, Є. Л. Черевиков, К. В. Павлюк [та ін.]; за заг. ред. чл.-кор. НАНУ Т. І. Єфименко; НАН України, Ін-т екон. та прогнозув. Київ, 2012. 372 с.: табл., рис. ISBN 978-966-02-6674-2

36. *Державно-приватне партнерство як механізм реалізації нової регіональної політики: можливості застосування та практичні аспекти підготовки і впровадження інвестиційних проектів*. URL:http://rdpa.regionet.org.ua/images/129/PPP_report_U-LEAD_30_10_2017.pdf

37. Державно-приватне партнерство в контексті управління державними інвестиціями в Україні: оцінка. *Міжнародний банк реконструкції та розвитку; Світовий банк 2016.* URL:https://www.worldbank.org/uk/country/ukraine

38. Децентралізація професійно-технічної освіти в Україні: поштовх до дій. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні (січень 2017 року). *Освітня політика. Портал громадських експертів*. 2017. 88с. URL: http://education-ua.org/ua/

39. Деякі питання організації здійснення державно-приватного партнерства: *Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2011 року № 384*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/384-2011-%D0%BF#Text

40. Дніпропетровська регіональна рада професійної (професійно-технічної) освіти. Протокол №1 засідання Дніпропетровської регіональної ради професійної (професійно-технічної) освіти від 02.07.2020 р. *Дніпропетровська обласна державна адміністрація. Офіційний сайт*. URL:https://adm.dp.gov.ua/

41. ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту». *Офіційний сайт*. URL:http://zplzt.com/

42. *Досвід та перспективи впровадження державно-приватних партнерств в Україні та за кордоном* / Б. Винницький, М. Лендьєл, Б. Онищук, П. Сегварі. Київ: К.І.С., 2008. 146 с.

43. Доценко-Білоус Н. Освітні послуги. Секторальний огляд у сфері надання освітніх послуг. *Програма розвитку державно-приватного партнерства*. Київ, 2015. URL:http://ppp- ukraine.org/wp- content/uploads/2015/12/Education-Sector-Brief-UKR.pdf

44. *Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні: кол. монографія* / В. М. Новіков, Ю. О. Карягін, В. В. Черніченко; за наук. ред. В. Новікова, З. Сіройча, Г. Собчука. Київ – Варшава, 2020. 79 с. URL:https://idss.org.ua/arhiv/dual_2019.pdf

45. Дубасенюк О. А. Інновації в сучасній освіті. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: зб. наук.-метод. праць*; за заг. ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 12–28.

46. *Енциклопедія освіти* / АПН України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

47. Європа – 2020. Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. *Повідомлення комісії Брюссель, 03.03.2010 COM (2010) 2020. остаточна версія*. 34 с. URL: https://www.eea.europa.eu/policy-documents/com-2010-2020-europe-2020

48. Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів. Аналітична записка. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL:https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/evropeyskiy-dosvid-planuvannya-pidgotovki-vischimi-navchalnimi

49. Єгоричева С. Б., Лахижа М. І. *Публічно-приватне партнерство в посткомуністичних країнах: монографія*. Київ: ІПК ДСЗУ, 2020. 304 с.

50. ЄС підтримує реформу профтехосвіти в Україні. *ЄС в Україні. 2019/02/01*. URL:https://euukrainecoop.net/

51. Жук В. П. *Формування механізмів розвитку державно-приватного партнерства в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02; Акад. муніцип. управління*. Київ, 2013. 20 с. укр.

52. Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання. *Інститут професійних кваліфікацій. Офіційний сайт*. URL:http://ipq.org.ua/

53. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти (1990–2019). *Державна служба статистики України*. URL:http://www.ukrstat.gov.ua/

54. Запатрина И. В. *Потенциал публично-частного партнерства для развивающихся экономик*. Киев: Изд. центр Союза собственников жилья Украины, 2011. 152 с.

55. Запровадження дуальної форми навчання в системі професійної освіти дало позитивні результати. *Запорізька державна обласна адміністрація. Офіційний сайт*. URL:https://www.zoda.gov.ua/

56. Заскалкін А. С. Теоретико-методологічні основи взаємодії державного і приватного сектора у вирішенні суспільно значущих завдань. *Теорія та практика державного управління. 2015. Вип.3(50).* С.73.

57. Заскалкін А. С. Державно-приватне партнерство: сутність, форма та зміст. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління». 2015. Вип.2.* С. 12 – 20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2015_2_5

58. Заяць Т. А., Жаховська В. Л., Дяконенко О. І. Публічно-приватне партнерство в Україні: основні обмеження та напрями розвитку. *Економіка та держава. Серія «Економічні науки». 2015. №5.* С. 6–10.

59. Звіт про хід і результати виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України у 2019 році. *Урядовий портал Кабінету Міністрів України*. 309 с. С. 34–36. URL:https://www.kmu.gov.ua/

60. Зуєва Ю. Закордонні кейси з ДПП: порівняльний аналіз. *Юридична газета. 2020, 21 січня*. URL:https://yur-gazeta.com/

61. Івашова Л. М. Теоретичні засади розвитку державно-приватного партнерства у світі та в Україні. *Вісник Академії митної служби України. Серія «Державне управління». 2015. № 1(12).* С. 7–15.

62. Ільїч Л. М. Напрями активізації соціального діалогу в сфері прогнозування кваліфікацій. *Демографія та соціальна економіка. 2016. №2(27).* С. 115–129.

63. *Інститут освітньої аналітики. Офіційний сайт*. URL:https://iea.gov.ua/

64. Калініна Л. М., Лісова Н. І. Державно-громадська взаємодія на партнерських засадах. *Problems and achievements of modern science. 2019. Vol. 1, May 6.* Cork, Ireland. P. 83–88.

65. Карий О. І., К. В. Процак, А. О. Мавріна. Проекти державно- приватно го партнерства: ключові проблеми практичної реалізації. *Економічний аналіз: зб. наук. праць. 2015. Т.20.* С. 35 – 44. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2015_20_7

66. Квітка С. А. Публічно-приватне партнерство як дієвий механізм взаємодії влади та бізнесу. *Аспекти публічного управління. 2015. №7/8(21/22), липень-серпень*. С. 47–56.

67. Ковтунець В., Хобзей П., Кремень В. та ін. Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України. *Професійно-технічна освіта. 2018. №2.* С. 2–11.

68. Комарницька Г. О. Класифікація проектів державно-приватного партнерства. *БізнесІнформ. 2019. №5.* С.50–55. URL:http://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_5_0_50_55

69. *Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

70. Корбецький М. Б., Пухкал О. Г. Науково-теоретичні підходи щодо сутності державно-приватного партнерства як інструмента соціальних зобов'язань держави. *Інвестиції: практика та досвід*. *2016. №21.* С.96–101.

71. Коробко Л. І. *Державне регулювання системи професійно-технічної освіти в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02; Класич. приват. ун-т.* Запоріжжя, 2008. 20с. укр.

72. Круглов В. В. Моделі державно-приватного партнерства. *Держава та регіони. Серія «Державне управління». 2016. №2(62).* С. 56–61.

73. Круглов В. В., Горлова А. О. Державно-приватне партнерство в системі міжмуніципального співробітництва. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління. 2017. Вип.2.* С. 343–551.

74. Круглов В. В. Ризики проектів державно-приватного партнерства. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Державне управління». 2018. Т 29(68), №2*. С. 87–91.

75. Крутій О., Радченко О. Основи партнерської взаємодії держави і приватного сектору. *Ефективність державного управління. 2018. Вип.1(54), ч.1.* С. 72–79.

76. Кухарчук П. М. *Державно-громадське управління системою професійно-технічної освіти в Україні (регіональний аспект): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. Київ, 2009. 20 с. укр.

77. Кучинський М. Формуємо передумови для відродження престижності професійної освіти. *Професійно-технічна освіта. 2018. № 1.* С. 7–9.

78. Леонтьєва О. Соціальне партнерство як необхідна умова забезпечення якості професійної освіти дорослих у Данії. *Збірник наук. праць Уманського педагогічного університету*. 2009. Ч.2. С. 206–213.

79. Лісогор Л. С. Розвиток професійної освіти як чинник збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. *Аналітична записка. Серія «Соціальна політика». 2020. №15.*

80. Майстро С. В. Державно-приватне партнерство як інструмент забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіону. *Національний університет цивільного захисту України. Офіційний сайт.* URL:https://nuczu.edu.ua/ukr/

81. Мансфілд Боб, Дауні Ненсі. Пропозиції щодо розроблення та впровадження системи визнання неформального навчання у контексті регулювання трудової міграції: можливі варіанти для України. *Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи*. Будапешт, 2013.

82. Мельник А. Ф., Підгаєць С. В. *Державно-приватне партнерство в системі інститутів національної економіки: механізми розвитку: монографія*. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 279 с.

83. Мельник С. Аналітичний звіт «Комплексний аналіз системи професійно-технічної освіти в Луганській області та її відповідності потребам регіонального ринку праці» підготовлено в рамках діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру. *UNDP. Україна. Офіційний сайт.* URL:https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/

84. *Меморандум про співпрацю між Федерацією роботодавців України та Міністерством освіти і науки України від 15.11.2018 р.* URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/memorandumy/memorandum-pro-spivpratsyu-mizh-federatsieyu-robotodavtsiv-ukraini-ta-ministerstvom-osviti-i-nauki-ukraini.pdf

85. Методика проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства: *Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 27 лютого 2012 р. №255*. URL:http://ppp-ukraine.org/wp-content/uploads/2013/07/ppp-appraisal-methodology-moedt-ukr.pdf

86.Методичні рекомендації щодо критеріїв оцінювання професійних знань, умінь і навичок, переліку засобів вимірювання професійних знань, умінь і навичок, анкет самооцінювання за результатами неформального професійного навчання. *Міністерство соціальної політики України.* URL:https://www.msp.gov.ua/news/8111.html?PrintVersion

87.Методологічний підхід щодо обґрунтування оптимізації закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Інститут освітньої аналітики. Офіційний сайт.* URL:https://iea.gov.ua/

88.Міжнародний форум державно-приватного партнерства: Мільйонні інвестиції для України. *Tusovka.kr.ua. Офіційний сайт.* URL:https://tusovka.kr.ua/news/2017/05/15/-mizhnarodnii-forum-derzhavno-privatnogo-partnerstva-milionni-investitsii-dlja-ukraini

89.*Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Офіційний веб-сайт*. URL:https://me.gov.ua/?lang=uk-UA

90.Місто підписало меморандум про співпрацю з Агенцією з питань підтримки державно-приватного партнерства. *Львівська міська рада. Офіційний веб-сайт.* URL:https://city-adm.lviv.ua/news/economy/280578-misto-pidpysalo-memorandum-pro-spivpratsiu-z-ahentsiieiu-z-pytan-pidtrymky-derzhavno-pryvatnoho-partnerstva

91.Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти і навчання у відповідності з політикою ЄС щодо Навчання впродовж життя. Компонент 1. Огляд проблематики у галузі професійно-технічної освіти, відповідного законодавства та політичних процесів. *Одеський центр професійно-технічної освіти. Офіційний веб-сайт.* URL:https://profosvita.od.ua/n120754-modernizatsiya-zakonodavchih-standartiv.html

92.Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентові України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. *Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики*. Київ, 2019. 107 с.

93. Моніторинг ринку праці Дніпропетровська область (станом на 01.07.2019 року). *Антикризовий медіа-центр. Офіційний веб-сайт.* Дніпро, 2019. 14 с. URL: https://acmc.com.ua/zvituyut-pro-rinok-pratsi-v-dnipropetrovskiy-oblasti/

94. Москвічова О. С. Державно-приватне партнерство у сфері професійно-технічної та вищої освіти. *Економіка і організація управління. 2016. №2(22).* С.291–299.

95. Мущинська Н. Ю. Публічно-приватне партнерство як інструмент сталого регіонального розвитку. *Цифровий репозиторій ХНУМГ ім.А.М.Бекетова*. URL:http://eprints.kname.edu.ua

96. На Волині завершився проєкт естонсько-української співпраці у сфері професійно-технічної освіти. *Волинська обласна державна адміністрація. Офіційний веб-сайт.* URL:https://voladm.gov.ua/new/na-volini-zavershivsya-proyekt-estonsko-ukrayinskoyi-spivpraci-u-sferi-profesiyno-tehnichnoyi-osviti/

97. На Полтавщині створюють виробничо-освітні кластери та центри професійно-технічної освіти. *Полтавська державна обласна адміністрація. Офіційний веб-портал.* URL:http://www.adm-pl.gov.ua/news/na-poltavshchini-stvoryuyut-virobnicho-osvitni-klasteri-ta-centri-profesiyno-tehnichnoyi-osviti

98. Навички для сучасної України. Резюме. Листопад 2015 р. *Світовий банк. Інститут професійних кваліфікацій*. URL:http://www.ipq.org.ua/ua/news/93

99. Нарожний С. М. Теоретичні засади організації державно-приватного партнерства. *Актуальні проблеми державного управління. 2014. № 2.* С. 67–74.

100. Науменко Д. Як примирити профтехосвіту і ринок праці. *Дзеркало тижня. 2018. Вип.21, 1 червня*.

101. *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя*. Київ: Знання, 2016. 448 с.

102. Ничкало Н. Перспективи модернізації професійної освіти України. *Професійно-технічна освіта. 2016. №3.* С. 2–4.

103. Ніколаєнко С. М. *Інноваційний розвиток професійно-технічної освіти в Україні.* Київ: Книга, 2007. 232 с.

104.Новаченко Т. В., Піроженко Н. В. *Державне та приватне партнерство: український та міжнародний досвід: навч.-метод. матеріали*. Київ: НАДУ, 2013. 48 с.

105.Новий закон «Про концесію» упорядковує процеси. *Економічні новини. Mind. Офіційний сайт*. URL: https://mind.ua/

106.Нові можливості Torino Process 5.0. *Профспілка працівників освіти і науки України. Офіційний сайт*. URL:https://www.pon.org.ua/

107.Новіков В. М. Модернізація професійно-технічної освіти як цільова функція розвитку ринку праці в Україні. *Prospon – Instytut Studiow Miedzynarodowy i EdukacjiwWarszawie. 2017. № 20(3).* С. 105–118.

108.Новіков В. М. Практико-орієнтована модель професійної освіти. *Демографія та соціальна економіка. 2019. № 2(36).* С. 152–164.

109.Новіков В. М. Розвиток професійно-технічної освіти в умовах децентралізації системи управління в Україні. *Демографія та соціальна економіка. 2017. № 2(30).* С. 126–137.

110.О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение: *Рекомендация Международной организации труда от 17 июня 2004 года № 195*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532#Text

111.Овчаренко А. О., Подолян Я. В. Деякі аспекти розвитку соціального партнерства в системі професійної освіти. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». 2010. Вип. 176.* С. 116–119.

112.*Оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів в Україні. Оцінка можливих варіантів заходів політики*. URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/mizhnarodna/2020/Mizhnarodni%20proekty/Spivpratsya%20z%20Yevropeyskym%20fondom%20osvity/Optymizatsiya%20systemy%20PTO%20v%20Ukrayini.pdf

113.Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р. *ДНУ «Інститут*

освітньої аналітики». 2018. 210 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/nova-ukrainska-shkola/1serpkonf-informatsiyniy-byuleten.pdf

114.Освітня реформа: результати та перспективи. *Інформаційно-аналітичний збірник*. Київ, 2019. 228 с.

115.Пакт заради молоді – 2020. *CareeHub. Офіційний сайт.* URL:https://careerhub.in.ua/pact-for-youth-2020/

116.Павлюк К. В., Павлюк С. М. Сутність і роль державно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17.* С. 48.

117.Пашинська К. С. Форми державно-приватного партнерства. *Економічний аналіз: зб. наук. праць; Тернопільський нац. екон. ун-т; редкол.: В.А. Дерій (голов. ред.) та ін.* Тернопіль: Видав.-поліграф. центр Тернопіл. нац. екон. ун-ту «Економічна думка», 2015. Т. 22, № 1. С. 48–52.

118.Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження “School-to-work transition surveys” Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; *Міжнародне бюро праці*. Женева: МОП, 2016. URL:https://www.ilo.org/

119.*Перехідна книга МОН за період з вересня 2019 по березень 2020*. Київ, 2020. 68 с. URL:https://mon.gov.ua/ua

120.Петерсен А. Вилли, Йепсен Маик. Подход и опыт разработки профессиональных стандартов в Германии. *Федерація роботодавців України*. Флесенбург, 2015. 48 с. URL:http://fru.ua/ua/

121.Питання управління державними закладами професійної (професійно-технічної) освіти, підпорядкованими Міністерству освіти і науки: *Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 831-р.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2017-%D1%80#Text

122.*Підготовка та реалізація проектів публічно-приватного партнерства: практ. посіб. для органів місцевої влади та бізнесу* / С. Грищенко. Київ: ФОП Москаленко О.М., 2011. 140 с.

123.Покідіна В. Врятувати професійну освіту – Ціна держави – Проект CASE. *Ціна Держави. Веб-портал.* URL: https://cost.ua/news/382-professional-education/

124.Помогайбо Б. В. Вектори удосконалення механізму реалізації державно-приватного партнерства у контексті забезпечення сталого розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток. 2016. № 9.* URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?n=9&y=2016

125.*Посібник з публічно-приватних партнерств. Агенство США з міжнародного розвитку (USAID)* / Е. Уайт, Б. Дезілец, О. Маслюківська, Ю.Шевчук. URL:http://www.ekmair.ukma.edu.ua

126.Практическое руководство по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнерства. *Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций*. 2008. 128 с. URL:https://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/publications/ppp_r.pdf

127.Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. *Организация Объединенных наций. Официальный веб-сайт.* URL: https://www.un.org/ru/

128.Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інвестицій в Україні: *Закон України від 24 листопада 2015 року № 817-VIII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/817-19#Text

129.Про державно-приватне партнерство: *Закон України від 01 липня 2010 року № 2404-VI.* URL:http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2404-17

130.Про добровільне об'єднання територіальних громад: *Закон України від 05 лютого 2015 року № 157-VIII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text

131.Про зайнятість населення: *Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

132.Про засади державної регіональної політики: *Закон України від 05 лютого 2015 року № 156-VIII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text

133.Про концесію: *Закон України від 03 жовтня 2019 року № 155-IX.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-20#Text

134.Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: *Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text

135.Про освіту: *Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

136.Про професійний розвиток працівників: *Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text

137.Про професійну (професійно-технічну) освіту: *Закон України від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text

138.Про соціальний діалог в Україні: *Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI ст. 1.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text

139.Про співробітництво територіальних громад: *Закон України від 17 червня 2014 року № 1508-VII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1508-18#Text

140.Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні: *Закон України від 05 лютого 1993 року, № 2998-XII.* URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text

141.Про фахову передвищу освіту: *Закон України від 06 червня 2019 року № 2745-VIII.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text

142.Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: *Закон України від 20 листопада 2012 року № 5499-VI.* URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5499-17

143.Про професійну (професійно-технічну) освіту: *Проект Закону України; Міністерство освіти і науки України від 20 вересня 2018 року.* URL:https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu

144.Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: *Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text

145.Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2000 року № 639 «Про затвердження Методики розрахунку концесійних платежів»: *Постанова Кабінету Міністрів України від 04 лютого 2016 року № 130.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/130-2016-%D0%BF#Text

146.Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки: *Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 року № 495.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-%D0%BF#Text

147.Про затвердження Методики виявлення ризиків здійснення державно-приватного партнерства, їх оцінки та визначення форми управління ними: *Постанова Кабінету Міністрів України від 16 лютого 2011 року № 232, зі змінами та доповненнями, затвердженими Постановою Кабміну від 16 вересня 2015 року № 713.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232-2011-%D0%BF#Text

148.Про затвердження Порядку надання державної підтримки здійсненню державно-приватного партнерства: *Постанова Кабінету Міністрів України від 17 березня 2011 року № 279.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/279-2011-%D0%BF#Text

149.Про затвердження Порядку надання приватним партнером державному партнеру інформації про виконання договору, укладеного в рамках державно-приватного партнерства: *Постанова Кабінету Міністрів України від*

09 лютого 2011 року № 81. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/81-2011-%D0%BF#Text

150.Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням: *Постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 784.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF#Text

151.Про затвердження порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці: *Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 207.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text

152.Про затвердження Порядку заміни приватного партнера за договором, укладеним у рамках державно-приватного партнерства: *Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 298.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/298-2017-%D0%BF#Text

153.Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів: *Постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

154.Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: *Постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 року № 306.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF#Text

155.Про затвердження Типового положення про регіональну раду професійної (професійно-технічної) освіти: *Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року № 1002.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2019-%D0%BF#Text

156.Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення: *Розпорядження Кабінету Міністрів*

України від 4 липня 2018 року № 469-р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469-2018-%D1%80#Text

157.Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2017 року № 275-р.* URL:https://www.kmu.gov.ua/npas/249935442

158.Про реалізацію пілотного проекту щодо фінансування професійної (професійно-технічної) освіти: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 лютого 2020 року № 94-р.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94-2020-%D1%80#Text

159.Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіті: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 660-р.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text

160.Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text

161.Про схвалення Концепції розвитку державно-приватного партнерства в Україні на 2013–2018 роки: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 серпня 2013 року № 739-р.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/739-2013-%D1%80#Text

162.Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: *Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 травня 2006 року № 419.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text

163.Про затвердження форми подання пропозиції щодо здійснення державно-приватного партнерства: *Наказ Міністерства економічного розвитку*

і торгівлі України від 16 серпня 2011 року № 40. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1217-11#Text

164.Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту: *Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1998 року № 201/469*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99#Text

165.Про затвердження Методики розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом: *Проект наказу Міністерства освіти і науки України від 14квітня 2020 року*. URL:https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-metodiki-rozroblennya-standartiv-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-za-kompetentnisnim-pidhodom

166.Про затвердження типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти: *Проект наказу Міністерства освіти і науки України від 18 жовтня 2019 року.* URL:https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nakazu-pro-zatverdzhennya-tipovogo-polozhennya-pro-centr-karyeri-zakladu-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti

167.Прогнозування впливу реформ у сфері ПТО – проект «PRIME». *Оптимізація системи ПТО в Україні. Оцінювання впливу заходів у сфері політики*. URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/mizhnarodna/2020/Mizhnarodni%20proekty/Spivpratsya%20z%20Yevropeyskym%20fondom%20osvity/Optymizatsiya%20systemy%20PTO%20y%20Ukrayini.pdf

168.Проект «Розробка методології та математичної моделі для прогнозування перспективних потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі в Україні». *Інститут професійних кваліфікацій*. URL:http://ipq.org.ua/ua/news/57

169.*Проєктний офіс з розвитку ДПП SPILNO при Міністерстві інфраструктури України*. URL:https://mtu.gov.ua/timeline/Spilno.html

170.Професійна освіта. *Міністерство освіти і науки України. Офіційний сайт*. URL:https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita

171.Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення: *матеріали парлам. слухань у Верховній Раді України 1 червня 2016 року; Верховна Рада України, Комітет з питань науки і освіти. Серія «Парламентські слухання»*. Київ: Парлам. вид-во, 2016. С. 132–135.

172.Профтехосвіта Львівщини: зберігаємо і модернізуємо. *Львівська пошта*. URL:http://www.lvivpost.net/suspilstvo/n/43904

173.Професійно-технічні навчальні заклади. *Державна служба статистики*. URL:http://www.ukrstat.gov.ua/

174.*Публічне управління соціально-економічними системами в умовах транзитивних змін: кол. монографія* / за заг. ред. Д.О. Сугоняко. Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В., ТПК «Орхідея», 2017. 146 с.

175.Пуховська Л. П. Співробітництво в сфері професійно-технічної освіти в Європі: політика, інструменти інтеграції, перспективні шляхи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Серія «Професійна педагогіка». 2013. № 6.* С. 19–25.

176.П'ять закладів профтехосвіти області отримають кошти ЄС на реалізацію проектів регіонального розвитку. *Хмельницька обласна державна адміністрація. Офіційний сайт*. URL:https://www.adm-km.gov.ua/?p=40634

177.Регіональні ради професійної освіти в Україні. Пропозиція Методичних рекомендацій щодо їх організації і функціонування (робочий документ для обговорення). *Міністерство освіти і науки України.* URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitychni-materialy/14-robochi-materiali-z-oglyadu-stvorennya-profesiynikh-rad.pdf

178.Результати вивчення думок заінтересованих сторін щодо формування вітчизняної кваліфікаційної системи та їхніх пропозицій відповідного

спрямування. Київ – 5 липня 2016 року. *Міністерство освіти і науки України.* URL:https://mon.gov.ua/ua

179.*Результати здійснення моніторингових досліджень якості*. URL:https://krvpub.com.portal

180.Рогова О. В. Інноваційні підходи до трактування поняття «публічно-приватне партнерство». *Вісник Дніпропетровського ун-ту. Серія "Економіка". 2012. Вип. 6(3).* С. 206 – 212. URL:http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201263/vestnik2012_6_3.pdf

181.*Розвиток партнерства між місцевою владою та недержавним сектором у сфері надання громадських послуг: монографія* / О.В. Берданова, В. М. Вакуленко, М. Д. Василенко та ін.; за ред. Ю. П. Лебединського. Ужгород: Патент, 2003. 192 с.

182.Свалявський професійний будівельний ліцей. *Офіційний сайт*. URL:http://liceumsv.at.ua/

183.Світайло Н. Досвід Німеччини в питанні реформування освіти: дуальна освіта. *Slideshare. Офіційний веб - портал.* URL: https://www.slideshare.net/omosvita/ss-62919443

184.Сімак С. В. *Інституційний розвиток публічно-приватного партнерства в системі державного управління: дис. … д-ра наук з держ. управ. спец.: 25.00.02 "Механізми державного управління"*. URL:httrs: //www. tnu.edu.ua

185.Сімсон О. Е. *Правова модель публічно-приватного партнерства в інноваційній сфері: монографія*; Нац. ун-т «Юридична акад. України ім. Я. Мудрого». Харків: Право, 2013. 448 с.

186.Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2019 році. *Державний центр зайнятості. Офіційний веб-портал.* URL:https://www.dcz.gov.ua/

187.Співпраця бізнесу і закладів професійної (професійно-технічної) освіти» 13.03.2019. *Федерація роботодавців України. Офівційний веб-сайт.* URL:http://fru.ua/ua/

188. Створення центрів професійної досконалості та інновацій ПТО в Україні: вивчення найкращих практик для впровадження політики. *НМЦ ПТО у Запорізькій області. Офіційний веб-портал.* URL:http://nmc-pto.zp.ua/stvorennya-tsentriv-profesijnoji-doskonalosti-ta-innovatsij-v-ukrajini/

189. Створення центрів професійної досконалості та інновацій в Україні – важливі питання та ключові можливості щодо сприяння аналізу процесу реалізації політики та діалогу у зв'язку з реформуванням українських мереж професійної освіти. Документ для обговорення. Україна, 7 листопада 2018. *ETF Working together Learning for life.* URL:https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/etf_policy_paper_vet_coex_executive_summary_ukr_1_0.pdf

190. Стронковскі Пьотр (Piotr Stronkowski). *Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО): практ. посіб.* Київ – Варшава, 2018, червень. 47 с. URL:https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/366/18.01.2019.pdf

191. Супрун В. В. Теоретичні та практичні аспекти регулювання професійної освіти в Україні. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; Ун-т менедж. освіти. 2016. Вип. 2(31).* 124 с. С. 108–123. (Серія «Управління та адміністрування»).

192. *Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід: монографія* / В. О. Радкевич, Л. П. Пуховська, О. В Бородієнко, О. П. Радкевич, Н. В. Базелюк, Н. М. Корчинська, С. О. Леу, В. В. Артемчук; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

193. Сучасний стан фінансування професійно-технічної освіти в Україні / підгот.: М. Кравченко, К. Мельник; за заг. ред. В. М. Мазярчука. *Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України*. Київ, 2019. 12 с. URL:https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2019/01/profesijno-tehnichna-osvita.pdf

194. Тищенко В. Ф. *Публічно-приватне партнерство в процесі розбудови економіки знань в Україні: монографія*. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2014. 256 с.

195. Три слони професійно-технічної освіти. *Освітні політика. Портал громадських експертів.* URL:http://education - ua.org/ru/obrazovanie/12- articles/1329-tri-sloni-profesijno-tekhnichnoji-osviti

196. Туринский процесс 2014. Межстрановой отчет «Продвигаем навыки вместе: тенденции, проблемы и успеваемость в профессиональном образовании и обучении в Юго-Восточной Европе и Турции, в Южном и Восточном Средиземноморье, в Восточной и Центральной Европе. *ETF Working together Learning for life.* URL:http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.05_Torino_2015/TRP%202014%20Cross-country_RU.pdf

197. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Резюме регіональних звітів. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень». *Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти.* Київ: «Вік принт», 2016. 32 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitychni-materialy/13-rezyume-regionalnikh-zvitiv-po-turinskomu-protsesu.pdf

198. Туринський процес 2016–2017. Україна. Аналіз системи професійно-технічної освіти України. Проект Європейського Фонду Освіти "Туринський процес 2016–17". *Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, 2016. 57 с.* URL:http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.04.07_TP/ETF_Torino_Process_general%20presentation_2016_ukr.pdf

199. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом та його державами-членами, з іншої сторони. *Комітет з питань інтеграції України з Європейським Союзом*. URL:http://comeuroint.rada.gov.ua/

200. Україна – Learning Nation. *Український інститут майбутнього*. URL:https://strategy.uifuture.org/ukraina-learning-nation.html

201. Українське покоління Z. Освіта та працевлаштування. *Освіта нова. Офіційний веб-портал.* URL:https://osvitanova.com.ua/posts/1259-ukrainske-pokolinnia-z-osvita-ta-pratsevlashtuvannia

202. *Український ринок праці: імперативи та можливості змін: кол. монографія* / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL:http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf

203. Участь у Туринському процесі 2018–2020. *Міністерство освіти і науки України.* URL:https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/spivpracya-z-mizhnarodnimi-organizaciyami/mizhnarodni-proekti/uchast-u-turinskomu-procesi

204. Чернігівський професійний ліцей залізничного транспорту. *Офіційний сайт*. URL:https://www.chplzt.cn.ua/

205. Фінансування професійної освіти. Інститут професійних кваліфікацій. URL:http://ipq.org.ua/

206. Фоменко О. П. *Інституціональний механізм публічно-приватного партнерства в Україні в контексті децентралізації влади: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02.* Івано-Франківськ, 2018. 20 с.

207. Формулювання допомоги ЄС у реформуванні системи професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Україна Проект № 2017/385997. Заключний звіт.* URL:http://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/zvit_yevo.pdf

208. Хмурова В.В. Категорійний апарат партнерських відносин. *Економіка і суспільство. 2019. Вип. 20.* С. 98–104.

209. Цивільний кодекс України: Законодавство України // *Верховна Рада України від 16 січня 2003 року № 435-IV.* URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text

210. Циган В. В. Актуальні проблеми організаційного забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти. *Зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління. Серія "Державне управління"*. Маріуполь, ДонДУУ, 2019. Т. XX, вип. 312. С. 268–277.

211.Циган В. В. Впровадження інноваційних технологій у навчально-виробничий процес ДПТНЗ «Західно-Дніпровський Центр професійно-технічної освіти». *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матеріали IX Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Біла Церква, 26 берез. – 20 квіт. 2018 р.); ред. кол.: О.П. Ситніков, Н.В. Верченко, Н.Г. Торба [та ін.].* Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2018. С. 128–131.

212.Циган В. В. Державно-приватне партнерство як умова підготовки конкурентоздатного фахівця. *Модернізація змісту професійної освіти – умова підготовки компетентного фахівця нової формації: зб. матеріалів конф. (м. Житомир, 16 трав. 2017 р.); ред. Г. Л. Губарєв (голова) [та ін.].* Житомир: вид. О.О. Євенок, 2017. С. 95–102.

213.Циган В. В. Інноваційні освітні проекти в діяльності закладів професійної освіти. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія,теорія, технології: зб. матеріалів III Всеукр. інтернет-конф. (19 квіт. 2018 р., м. Київ): у 2-х ч.; наук. ред., упоряд.: В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень.* Київ: Агроосвіта, 2018. Ч. 2. С. 101–104.

214.Циган В. В. Інноваційні технології в освітньому просторі центрів професійної (професійно-технічної) освіти України. *Публічна служба в модерній державі: матеріали наук.-практ. конф. присвяч. 100-річчю держ. служби України (Київ, 13 черв. 2018 р.); за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони.* Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. С. 227–230.

215.Циган В. В. Концептуальні засади нової організаційної моделі соціального партнерства з урахуванням реальних потреб ринку праці, державних і регіональних програм зайнятості. *Держава та регіони: наук.-вироб. журн. Серія «Державне управління». 2018. № 4.* С. 180–185.

216.Циган В. В. Міжсекторальне партнерство у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; Ун-т менедж. освіти. 2019. Вип. 7(36).* 156 с. С. 131–154.

217.Циган В. В. Надання послуг професійної освіти в умовах державно-приватного партнерства. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах: зб. матеріалів доп. та тез круглого столу (Київ, 18 квіт. 2019 р.); за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони.* Київ: ТОВ Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 113–117.

218.Циган В. В. Основні напрями маркетингової стратегії закладів професійної освіти у взаємодії з роботодавцями. *Публічне управління і адміністрування в Україні. Механізми державного управління: наук. журн. 2018. № 8.* С. 59–63.

219.Циган В., Диденко Н. Правовые аспекты государственно-частного партнерства в сфере профессионально-технического образования. *LEGEA ŞI VIAŢA SUMAR Publicaţie ştiinţifico-practică. 2020. Nr. 4/5(340/341).* P. 52–56.

220.Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства на місцевому рівні (на прикладі сфери освіти). *Формування громадянської культури в новій українській школі: традиційні та інноваційні практики: І Всеукр. наук.-практ. конф. (05 черв. 2018 р., Суми); Сумський обл. ін-т після диплом. пед. освіти.* Суми, 2018. С. 241–248.

221.Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії: матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 4 груд. 2018 р.); за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони.* Київ: ТОВ Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 246–250.

222.Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в системі професійної освіти в умовах модернізації освітньої галузі. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; Ун-т менедж. освіти. 2017. Вип. 3(32).* 152 с. С. 125–137. (Серія «Управління та адміністрування»).

223.Циган В. В., Супрун В. В. Розвиток соціального партнерства – необхідна умова ефективності управління в системі професійно-технічної освіти України. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації: зб. матеріалів*

ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 лют. 2017 р.); ред. кол.: С.М. Ніколаєнко, В.Д. Шинкарук, В.І. Ковальчук [та ін]. Київ: Міленіум, 2017. С. 192–193

224.Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: зб. матеріалів ІІ Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (28 квіт. 2017 р., Київ); редкол.: В. В. Сидоренко, М. І. Скрипник, Я. Л. Швень.* Київ: НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» ЦІППО, 2017. С. 372–368.

225.Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України в контексті євроінтеграції. *Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці: зб. матеріалів, доп. інтернет-конф. в рамках проекту «Кафедра Жана Моне "Аналіз та застосування європейського досвіду демократії та належного врядування в Україні"» (м. Маріуполь, 18–19 трав. 2017 р.).* Маріуполь: ДонДУУ, 2017. С. 292–295.

226.Циган В. В. Стан та проблеми соціального партнерства в системі професійної освіти України. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 28 жовт. 2016 р.).* Київ: УМО НАПН України, 2016. С. 492–496.

227.Циган В. В. Соціальне партнерство – важлива умова ефективності управління професійно-технічними навчальними закладами при підготовці кваліфікованих робітників. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці: зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Кривий Ріг, 6 квіт. 2017 р.); за наук. ред. Л. М. Сергеєвої, Т.І. Стойчик.* Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. С. 91–93.

228.Циган В. В. Соціальне партнерство як форма взаємодії ПТНЗ з роботодавцями. *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (Біла Церква, (27 берез. – 21 квіт. 2017 р.); ред. кол.:*

О. П. Ситніков, Н. В. Верченко, Н. Г. Торба [та ін].: у 2-х т. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2017. Т. 2. С. 43–48.

229. Циган В. В. Сучасний контекст управління процесом розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (29 листоп. 2018 р.); ред. кол.: М. О. Кириченко, О. М. Отич, О. П. Ситніков, Є. В. Хлобистов, В. Є. Харагірло, Л. Є. Коваль, Н. Г. Торба, [та ін.].* Біла Церква: БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С. 353–357.

230. Шандрик В. І. *Комплексний механізм управління публічно-приватним партнерством на місцевому рівні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України.* Одеса, 2015. 20 с. укр.

231. Шилепницький П. І., Зибарєва О. В. Державно-приватне партнерство: польський досвід. *Ефективна економіка. 2019. № 2.* URL:http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6872

232. Шилепницький П. І. *Державно-приватне партнерство: теорія і практика: монографія*; Інститут регіональних досліджень НАН України. Львів, 2011. 455 с.

233. Шулюк Б. С. Концептуальні засади фінансового механізму державно-приватного партнерства. *Вісник Житомирського державного тех. ун-ту. Серія "Економіка, управління та адміністрування". 2018. № 4(86).* С. 117–122. URL:http://ven.ztu.edu.ua/article/view/154055

234. Як змінився ринок праці в Україні. Роботодавець: інформ.-аналіт. журн. 2018. № 12. URL:https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsya-rynok-pratsi-v-ukrayini.html

235. Abusland T. Vocational education and training in Europe – United Kingdom. *Cedefop ReferNet VET in Europe reports*. Cedefop ReferNet, United Kingdom. 2016. URL:https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_UK.pdf

236. *Act CLV of 2011 on Vocational Training Contribution and Support for the Development of Training*. Magyar Közlöny. 2012. URL:http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=96679

237. Allinckx I., Monico D. Vocational education and training in Europe. *Belgium: Cedefop ReferNet VET in Europe reports*. 2016. 74 p. URL:http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_BE.pdf

238.. The Economic Impact of public private partnerships (PPPs) in Infrastructure, Health and Education. *A Review, TSE Working Paper. 2019. N. 19–986, January.*

239. Andersen O. D., Kruse Katrine. *Vocational education and training in Europe*. Denmark: Cedefop ReferNet VET in Europe reports. 2016. URL:http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_DK.pdf

240. Antoni Verger and Mauro Moschetti. *Public-private partnerships in education: exploring different models and policy options. Open Society Foundations*. Universitat Autònoma de Barcelona. New York, 2016. June 27–28. 23 p.

241. Didenko Nina, Tsugan Viktor. **R**ozwój edukacji zawodowej jako czynnik bezpieczeństwa narodowego. STUDIA NAD BEZPIECZEŃSTWEM. № 5. 2020. P. 45-57

242. Draxler, Alexandra. *International PPPs in Education: New Potential or Privatizing Pubic Good.* In Public Private Partnerships in Education (S. L. Robertson et., eds.), Cheltenham: Edward Elgar, 2012. pp. 43–62.

243. Dresscher W., Harris B. Public Private Partnerships in Education. *A report by Education International*. 2009. 184 p.

244. *European Commission. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training "The Copenhagen Declaration"*. URL:http://www.ec.europa.eu/education/pdf/doc 125_en.pdfr

245. *European Commission. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Bruges on 7 December 2010, on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020*. URL:https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf

246. EU4Skills / Міністерство освіти і науки України. URL:https://mon.gov.ua/ua/tag/eu4skills

247. EQAVET IN PRACTICE. *The European Model for quality Assurance for providers of Vocational Education and Training based on European Quality Assurance Framework (EQAVET)*. URL:https://www.eqavet.eu/Top-Navigation/EQAVETinPractice

248. *EQARF – European Quality Assurance Reference Framework. Європейська базова рамка забезпечення якості*. URL:https://www.eqavet.eu/

249. Ferlie E., Ashburner L., Fitzgerald L., Pettigrew A. *The New Public Management in Action*. Oxford: Oxford University Press. 2016. P. 239–240.

250. *Green Paper on Public-Private Partnerships and Community Law on Public Contracts and Concessions*. Brussels. 30.04.2004. 327 p.

251. Grimsey D., Lewis M. K. *Public Private Partnerships: The Worldwide Revolution in Infrastructure Provision and Project Finance*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar, 2014. 345 p.

252. Grunewald E. PPP models in TVET and their impact on the role of Government. *Journal of Association for the Development of Education in African. 2008*.

253. *Guidebook on promoting good governance in public-private partnerships*. United Nations. New York and Geneva, 2008. 104 p.

254. Guidelines for successful public-private partnerships. *European Commission Directorate General regional Policy*. March, 2003.

255. Hodge G. Risks in Public-Private Partnerships: shifting, sharing or shirking? *Asia Pacific Journal of Public Administration. 2016. № 26(2).* P. 157–179.

256. *Impact of public-private-partnerships report on public-private-partnerships in vocational & higher education*. Netherlands, 2017–2019.

257. Institute for Educational Planning (2010). *Harnessing the power of public-private partnerships: The role of hybrid financing strategies in sustainable development*. URL:http://www.iisd.org.pdf

267. Jandhyala B. G. Tilak. Public private partnership in education. THF Discussion Paper Series. 2016. No. 3. URL:https://www.headfoundation.org/papers/2016_3)_Public_Pri

259. Jane Itohan Oviaw. Revamping Technical Vocational Education and Network of Vocational Education and Training Providers in Ukraine. *Assessment of Options for Policy Action, Європейський фонд освіти*. 2016. 33 с.

260. Latham Michael. *Public-Private Partnerships in Education. March 2010*. URL:http://www.ifc.org/ifcext/edinvest.nsf/Content/Resources

261. Md. Mahmudul Alam. *Delivering Countywide Cost-Effective and Better Education Services: The Models of Public Private Partnership (PPP)*. URL:https://osf.io/hkpjb/

262. *OECD Partnership Report*. URL:https://ec.europa.eu/international-partnerships/

263. *Partnerships UK (PUK). Report on Operational PFI Projects. PUK*. London, 2006. 18 p.

264. Patrinos H. A., Barrera-Osorio F., Guáqueta J. *The Role and Impact of Public-Private Partnership in Education*. Washington, D. C.: The International Bank of Reconstruction and Development, 2009. 116 p.

265. People-first PPPs. UNECE. *International PPP Center of Excellence*. URL:https://www.uneceppp-icoe.org/people-first-ppps/

266. *Private Participation in Infrastructure (PPI) Project Database (World Bank Group)*. URL:http://ppi.worldbank.org/

267. Public-Private Partnerships as an Education Policy Approach: Multiple Meanings, Risks and Challenges. *Education research and Foresightworking Papers*. URL:https://unesdoc.unesco.org/

268. Public-private partnerships in education: exploring different models and policy options. *Open Society Foundations*. New York. 2016. June, 27–28. 2016. 23 p.

269. Public Private Partnerships: success factor for skills development, the ETF study presented in Brussels Public-private Partnership for Innovation: Policy Rationale, Trends and Issues. *Organization for Economic Cooperation and Development*. Paris: Headquarters, 2003.

270. Quality assuring work-based learning. QAVET in Practice. URL:https://www.inno-institute.com/assets/docs/eqavet-in-practice.pdf

271. *Recommendation of the Council on Principles for Public Governance of Public - Private Partnerships. OECD*. May, 2012. URL:https://www.oecd.org/governance/

272. Savas E. S. Privatization and the New Public Management. *Fordham Urban Law Journal. 2000. Vol. 28. Issue 5. Article 8.* P. 1730–1737. URL: http://ir.lawnet.fordham.edu/

273. *Sharing Expertise in Training*. URL: http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.pdf

274. *Skills forecast trends and challenges to 2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 140 c.

275. *Study on Peer Review and the work of the EQAVET Network*. Giorgio Allulli (EQAVET Secretariat expert). November, 2019. URL:https://www.eqavet.eu/top-navigation/news/studypeerreview-theworkoftheeqavetnetwork

276. The European Quality Assurance Reference Framework for VET. *Training material for national reference points.* EQAVET Secretariat. URL:https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/Documents/Booklet-training-activities-PDF-file.pdf

277. *The future of work and skills in etf partner countries*. URL:https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-and-skills-etf-partner-countries

278. *The Future of Work Jobs and Skills in 2030* / Eckhard Störmer, Cornelius Patscha, Jessica Prendergast, Cornelia Daheim. Z_punkt. The Foresight Company Martin Rhisiart. Centre for Research in Futures and Innovation. University of South Wales. URL: https://www.oitcinterfor.org

279. *The National council for public-private partnerships (USA)*. URL:http://www.ncppp.org

280. The Role of the Private Sector in Voca!onal and Educational Training EPF. *Working Paper Developments and Success Factors in Selected Countries*. March, 2017. 85 p.

281. *The World Bank Group*. URL:http://www.worldbank.org

282. Training through Public-Private Partnerships for Skill Development. *Makerere Journal of Higher Education. 2018. 10(1).* P. 73–91.

283. UNESCO (2001). Revised recommendation concerning technical and vocational education. Paris: UNESCO. UNESCO (2009). *Regional contribution to Statistical Information Systems Development for Technical and Vocational Education and Training.* Retrieved on 14th May, 2015. URL:http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002160/216065e.pdf

284. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and International Labour Organization (ILO) (2002). *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century: UNESCO and ILO Recommendations (Paris and Geneva).* URL: http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126050e.pdf.

285. World Bank. *The Role and Impact of Public-Private Partnerships in Education*. Washington DC. 2009.

286. World Economic Outlook (WEO). *Growth Resuming, Dangers Remain*. IMF. 2012. URL:http://www.imf.org/

287. *VET Governance. ETF Partner Country Profile.* Ukraine. URL:https://www.etf.europa.eu/en

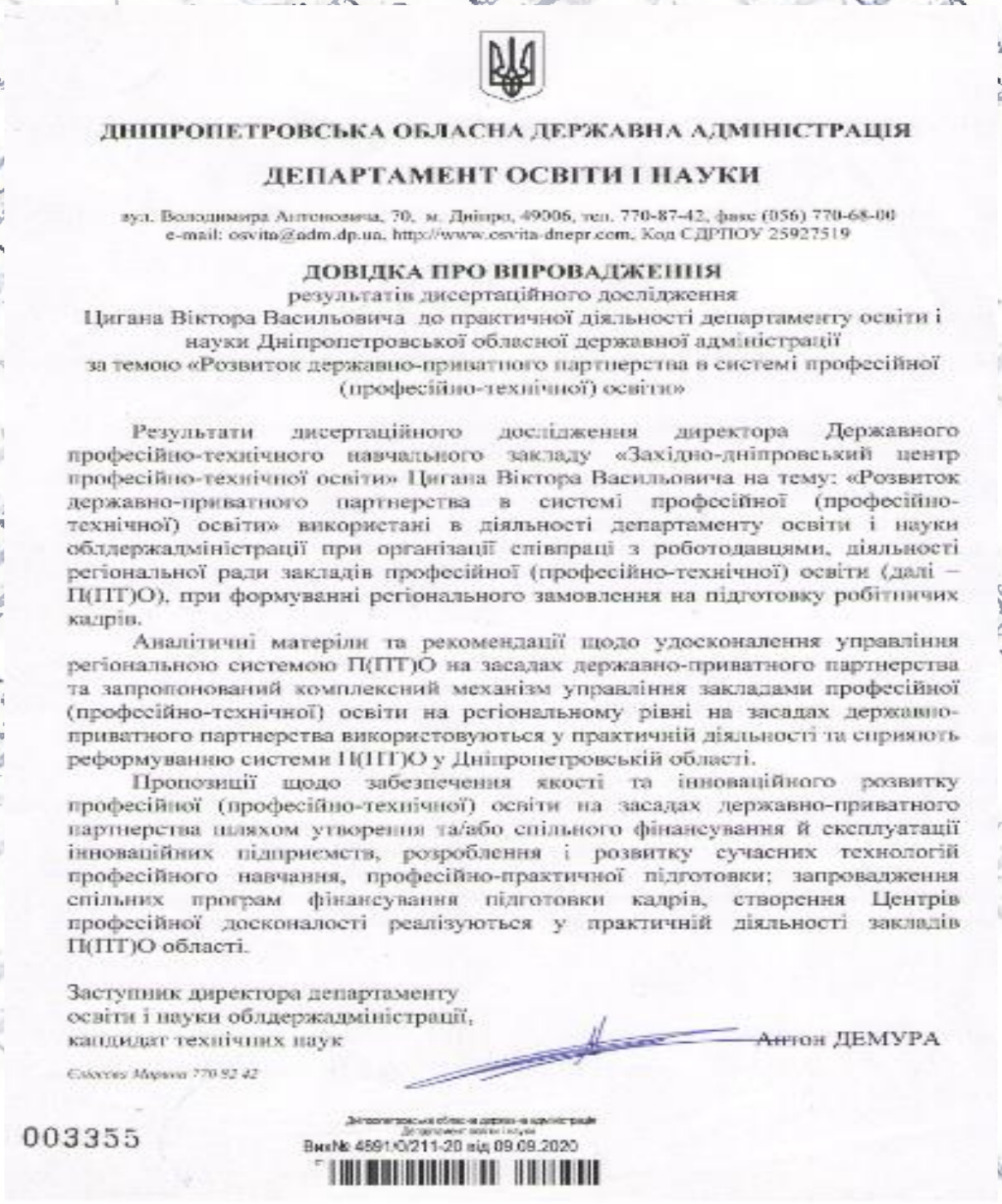
288. Vuys Goss. *Vocational education as innovation source*. URL:https://www.neth-er.eu/nl

289. Ziderman A. Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. *IZA Policy Paper No. 110. April, 2016.* URL:http://ftp.iza.org/pp110.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

ДОВІДКИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ, УЧАСТЬ У НАУКОВО-ДОСЛІДНІЙ РОБОТІ



ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

вул. Володимира Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, тел. 770-87-42, факс (056) 770-68-00
e-mail: osvita@adm.dp.ua, http://www.osvita-dnepr.com, Код СДРПОУ 25927519

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ
результатів дисертаційного дослідження
Цигана Віктора Васильовича до практичної діяльності департаменту освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації
за темою «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційного дослідження директора Державного професійно-технічного навчального закладу «Західно-дніпровський центр професійно-технічної освіти» Цигана Віктора Васильовича на тему: «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» використані в діяльності департаменту освіти і науки облдержадміністрації при організації співпраці з роботодавцями, діяльності регіональної ради закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О), при формуванні регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів.

Аналітичні матеріли та рекомендації щодо удосконалення управління регіональною системою П(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства та запропонований комплексний механізм управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні на засадах державно-приватного партнерства використовуються у практичній діяльності та сприяють реформуванню системи П(ПТ)О у Дніпропетровській області.

Пропозиції щодо забезпечення якості та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства шляхом утворення та/або спільного фінансування й експлуатації інноваційних підприємств, розроблення і розвитку сучасних технологій професійного навчання, професійно-практичної підготовки; запровадження спільних програм фінансування підготовки кадрів, створення Центрів професійної досконалості реалізуються у практичній діяльності закладів П(ПТ)О області.

Заступник директора департаменту
освіти і науки облдержадміністрації,
кандидат технічних наук Антон ДЕМУРА

Єлісєєва Марина 770 92 42

003355

Вих№ 4591/0/211-20 від 09.09.2020

ФЕРМЕРСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО «ШОВК»
БУЛЬВАР МИРУ 2 м. Вільногірськ Дніпропетровська область 51700 Україна
E-mail: fg.ank@gmail.com тел. 0970697908 Код ЄГРПОУ 43588920

15.09.2020 № 104

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Цитана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Дисертаційні дослідження Цитана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» мають науково-практичну цінність для розбудови системи П(ПТ)О в умовах децентралізації та формування нової моделі партнерської взаємодії закладів П(ПТ)О з роботодавцями.

Для подальшого розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті доцільними є пропозиції автора щодо удосконалення правового механізму регулювання партнерських відносин, пропозиції щодо забезпечення якості та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства за участю ФГ.

У практичній діяльності фермерського господарства «ШОВК» використовуються результати дисертаційного дослідження щодо організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та ринку праці , до яких зараховано: прогнозування попиту на робітничі професії; прийняття регіонального замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів, утворення та/або спільне фінансування й експлуатація у співпраці з роботодавцями інноваційних підприємств та закладів.

Впровадження науково-практичних результатів дисертаційного дослідження Цитана В.В. сприяє модернізації та розвитку системи П(ПТ)О в Україні

Директор ФГ «ШОВК» Костянтин ВОЛОШИНЕНКО

Код ЄДРПОУ 02549469

Україна

Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки Одеської обласної державної адміністрації
БЕРЕЗІВСЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ
ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ПОЛІТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
вул. Перемоги, 21, м. Березівка, Одеська область, 67300, Україна, тел./факс: 04856 212 32 e-mail:vpoonpu@i.ua

Від 09.09.2020 № 122/5
На №

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти».

Результати дисертаційного дослідження директора ДПТНЗ «Західно-Дніпровський Центр професійно-технічної освіти» Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» є важливими в напрямках модернізації змісту професійної (професійно-технічної) освіти згідно викликів часу, застосування інноваційних підходів у процесі підготовки кваліфікованих робітників, взаємовигідної співпраці із роботодавцями (в т.ч. через впровадження дуальної освіти).

Оскільки Березівське ВПУ ОНПУ з 2001 р. активно співпрацює в галузі освіти з різними урядовими та неурядовими фундаціями Австрії та Німеччини, бере участь у різноманітних міжнародних освітянських заходах, то із зацікавленням сприйняло питання узагальнення зарубіжного досвіду з реалізації проектів державно-приватного партнерства у галузі підготовки висококваліфікованих кадрів, уніфікації фінансової участі партнерів-роботодавців у розвитку професійної освіти (в т.ч. багатоканальність фінансування, податкові пільги для партнерів-роботодавців та ін.), а також імплементацію зарубіжного досвіду в Україні. Бо ж, дійсно, «партнерство» повинно бути «орієнтоване на людей». Важливим в діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти є участь і співпраця з обласними організаціями роботодавців.

Цікавим є і «регіональний аспект» дисертації В.В.Цигана.

Пропозиції та результати дисертаційного дослідження «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» мають право на реалізацію та реалізуються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Директор Березівського ВПУ ОНПУ В.П.Шевченко

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ
ПРАЦІВНИКІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»
(ВАПП)

01032, м. Київ, бульвар Шевченка, 54/1, офіс 806
т/ф (044) 230-91-85 e-mail: asso-prof@ukr.net
http: www. vapp.in.ua

Вихідний № 24 від 18.09.2020

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти (далі - ВАПП) ознайомила членів Президії ВАПП із результатами дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти». За результатами вивчення та обговорення змісту наукового дослідження прийнято рішення щодо науково-практичної цінності цих матеріалів для розбудови системи П(ПТ)О в умовах децентралізації та формування нової моделі партнерської взаємодії закладів П(ПТ)О з роботодавцями.

Для подальшого розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті визнано доцільними пропозиції автора щодо удосконалення правового механізму регулювання партнерських відносин, розширення автономії закладів П(ПТ)О щодо вибору освітніх програм, спільної участі у модернізації їх змісту, забезпечення практичної підготовки робітників за участі роботодавців, розширення напрямів співпраці щодо забезпечення якості та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства.

На сьогодні у практичній діяльності закладів П(ПТ)О уже використовуються результати дисертаційного дослідження щодо організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та ринку праці на регіональному рівні, серед яких: прогнозування попиту на робітничі професії на регіональному рівні; формування регіонального замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів, орієнтовану на нову модель фінансування, узгодження переліку актуальних для регіону професій із реальними запитами роботодавців; оптимізацію мережі закладів П(ПТ)О із урахуванням позицій територіальних громад; діяльність регіональних рад П(ПТ)О; системні моніторингові дослідження ринку освітніх послуг та ринку

праці; упровадження та/або спільне фінансування й експлуатація у співпраці з роботодавцями інноваційних виробничих технологій на базі підприємств та закладів освіти.

Важливими для подальшого планування взаємодії працівників системи П(ПТ)О та роботодавців є пропозиції дисертанта щодо створення регіонального ринку надання освітніх послуг на базі закладів П(ПТ)О, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місті; реорганізації системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників та управлінських кадрів професійної (професійно-технічної) освіти на основі сучасних освітніх дистанційних технологій; залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг; залучення роботодавців до розроблення професійних та освітніх стандартів на модульно-компетентнісній основі.

Впровадження науково-практичних результатів дисертаційного дослідження Цигана В.В. сприятиме процесу модернізації та розвитку системи П(ПТ)О в Україні

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

вул. Ювілейна, 62, м. Краматорськ, 84331, http://nmcdon.org.ua/, e-mail: nmcpt.don@ukr.net, код ЄДРПОУ 33577382

Від 08.09.2020 р. № 177 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» мають науково-практичну цінність для реформування системи професійної освіти України та безпосередньо Донецької області в умовах децентралізації та формування нової моделі партнерської взаємодії закладів П(ПТ)О з замовниками кваліфікованих та висококваліфікованих робітників.

У практичній діяльності закладів П(ПТ)О використовуються результати дисертаційного дослідження щодо організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах реформування та модернізації освітньої галузі на регіональному ринку праці, до яких зараховано: прогнозування попиту на робітничі професії; прийняття регіонального замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів; оптимізацію мережі закладів П(ПТ)О; діяльність регіональних рад П(ПТ)О; питань безперебійного забезпечення регіонального ринку праці кваліфікованими та висококваліфікованими робітниками.

Впровадження науково-практичних результатів дисертаційного дослідження Цигана В. В. актуально для модернізації та розвитку системи П(ПТ)О Донецької області.

Директор Едуард ГОНЧАРОВ

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ДНІПРОВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»
КОД ЄДРПОУ 41682253
вул. Володимира Антоновича, 70, м. Дніпро, 49006, тел/факс 056) 732-48-48
e-mail: kzvo@dano.dp.ua www.dano.dp.ua

09.09.2020 № 392

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» мають науково-практичну цінність для розбудови системи П(ПТ)О в умовах децентралізації та формування нової моделі партнерської взаємодії закладів П(ПТ)О з роботодавцями.

Для подальшого розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті доцільними є пропозиції автора щодо удосконалення правового механізму регулювання партнерських відносин, розширення автономії закладів П(ПТ)О щодо вибору програм та підготовки робітників за участі роботодавців, пропозиції щодо забезпечення якості та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства.

У практичній діяльності закладів П(ПТ)О використовуються результати дисертаційного дослідження щодо організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та ринку праці на регіональному рівні, до яких зараховано: прогнозування попиту на робітничі професії; прийняття регіонального замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів, яке орієнтується на нову модель фінансування, актуальні для регіону професії та запити роботодавців; оптимізацію мережі закладів П(ПТ)О; діяльність регіональних рад П(ПТ)О; системні моніторингові дослідження ринку освітніх послуг та ринку праці; утворення та/або спільне фінансування й експлуатація у співпраці з роботодавцями інноваційних підприємств та закладів.

Впровадження науково-практичних результатів дисертаційного дослідження Цигана В.В. сприяє модернізації та розвитку системи П(ПТ)О в Україні.

Ректор Віктор СИЧЕНКО

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

вул. Покровська, 28, м. Запоріжжя, 69063, тел. (061) 228-17-60, факс (061) 224-43-23
Email: nmc.pto.zp@gmail.com, сайт: nmc-pto.zp.ua, код ЄДРПОУ 02549701

08.09.2020 № 140/01 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» використані в Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області при удосконаленні змісту регіональної системи підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О на засадах державно-приватного партнерства в умовах децентралізації.

Дисертантом розглянута практика впровадження дуальної освіти та пілотні проекти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями, що є важливим для подальшого впровадження дуальної освіти, нових форм партнерства з роботодавцями, створення виробничо-освітніх кластерів в Запорізькій області.

Результати дослідження щодо оптимізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти у відповідності до стратегій регіонального розвитку, потреб регіональних/місцевих ринків праці, формування регіонального і державного замовлення на підготовку робітничих кадрів (з урахуванням поточних і перспективних потреб регіону, стратегій регіонального розвитку) використані в практичній діяльності закладів П(ПТ)О області.

При визначенні стратегії розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти у Запорізькій області були використанні різні технологій та методичні рекомендації які представлені у дисертаційному дослідженні Цигана В.В

Директор Науково-методичного центру
професійно-технічної освіти
у Запорізький області,
кандидат педагогічних наук Олександр ПАРЖНИЦЬКИЙ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

пр.Пушкіна, 36, м. Дніпро, 49006, тел/факс 31-25-82, 31-85-26, 32-08-97
E-mail: nmcptodp@ukr.net, http://nmc-pto.dp.ua/, код ЄДРПОУ 19097120

15.09.2020 №139

Довідка

Про впровадження результатів проведеного дисертаційного дослідження Циганом Віктором Васильовичем з напрямку державно-приватного партнерства професійної (професійно-технічної) освіти

Пріоритетом в модернізації процесу формування трудового робітничого потенціалу в системі професійної (професійно-технічної освіти), проголошеної на національному рівні та відображеної в напрацюваннях органів влади, науковців є участь широкого загалу суспільства в реалізації завдань, які формують ринок праці та технології виробництв перед освітою.

Напрацювання інформаційно-аналітичного центру, що функціонує на базі методичної служби професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області, свідчать про виклики, які обумовлюють включення соціальних партнерів в процес формування змісту навчання, їх участі в реалізації завдань освітнього процесу (в першу чергу запровадженням дуальної форми освіти), співфінансування потреб закладів професійної освіти, формуванні компетенцій у педагогів, зайнятих з навчання фахівців для економіки регіону. Важливим завданням є популяризація робітничих професій в суспільстві, де роботодавець повинен відігравати провідну роль.

Саме такі аспекти відображені в змісті досліджень, проведених Циганом В.В.

Значна їх частина використовується в практичній роботі центру та включена в пріоритети роботи на 2020/2021 навчальний рік.

Окремі матеріали досліджень використовуються в процесі проведення семінарів, конференцій, в роботі трьох експериментальних майданчиків Всеукраїнського рівня, створених Національною академією педагогічних наук України на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти області.

Вважаємо, що тема є актуальною, а напрацьовані матеріали будуть використовуватись в подальшій роботі методичної служби професійної (професійно-технічної) освіти Дніпропетровщини.

Директор Віктор ВАСИЛИНЕНКО

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «АГРОС»
вул. КАЛИНИНА 52П с. Пальмирівка, П'ятихатський р-н Дніпропетровська область 52131Україна
тел. 0676372077 Код ЕГРПОУ 36722702

04.09.2020 № 57

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Дисертаційні дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» мають науково-практичну цінність для розбудови системи П(ПТ)О в умовах децентралізації та формування нової моделі партнерської взаємодії закладів П(ПТ)О з роботодавцями.

Для подальшого розвитку державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті доцільними є пропозиції автора щодо удосконалення правового механізму регулювання партнерських відносин, пропозиції щодо забезпечення якості та інноваційного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах державно-приватного партнерства за участю ФГ.

Результати дисертаційного дослідження щодо організаційних засад державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О в умовах реформування та модернізації освітньої галузі та ринку праці, до яких зараховано: прогнозування попиту на робітничі професії; прийняття регіонального замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів, утворення та/або спільне фінансування й експлуатація у співпраці з роботодавцями інноваційних підприємств та закладів, використовуються у практичній діяльності приватного підприємства «АГРОС»

Впровадження науково-практичних результатів дисертаційного дослідження Цигана В.В. сприяє модернізації та розвитку системи П(ПТ)О в Україні

Директор ПП «АГРОС» Олександр НЕГОДА

П'ЯТИХАТСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

вул. Садова,104, м. П'ятихатки, 52100, тел. (05651) 3-07-22, факс(05651) 3-07-22
e-mail: info@pyatrda.dp.gov.ua, http://www.pyatrda.dp.gov.ua, код ЄДРПОУ 04052366

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційного дослідження Цигана Віктора Васильовича «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно- технічної) освіти» використані в діяльності освіти і науки при удосконаленні управління регіональною системою ПТО на засадах державно-приватного партнерства в умовах децентралізації.

П'ятихатською райдержадміністрацією розглянута практика впровадження дуальної освіти та пілотні проекти партнерства закладів професійної (професійно-технічної) освіти з роботодавцями, що є важливим для подальшого впровадження дуальної освіти, нових форм партнерства з роботодавцями.

Результати дослідження щодо оптимізації мережі закладів професійно-технічної освіти у відповідності до стратегій регіонального розвитку, потреб регіональних/місцевих ринків праці, формування регіонального і державного замовлення на підготовку робітничих кадрів (з урахуванням поточних і перспективних потреб регіону, стратегій регіонального розвитку) використані в практичній діяльності закладів ПТО області.

Голова райдержадміністрації Євген ГЛАЗИРІН

002917
Вих.№ 45-2127/0/363-20 від 09.06.2020

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

вул. Січових Стрільців, 52-а, м. Київ, 04053 ; тел. (044) 484-10-96,ф. 481-38-00
E-mail: rector@umo.edu.ua Код ЄДРПОУ 35830447

12.10.20 № 01-02/473 На № _____ від _____

ДОВІДКА
про впровадження результатів дослідження аспіранта кафедри публічного управління і проектного менеджменту Цигана Віктора Васильовича за темою «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти»

Результати дисертаційної роботи Цигана Віктора Васильовича за темою «Розвиток державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти» є актуальними у викладанні дисциплін, пов'язаних з питаннями розвитку професійно-технічної освіти, державно-приватного партнерства, публічного управління – «Управління освітою», «Публічна політика», «Демократичні механізми публічного управління».

Висвітлені та сформульовані у роботі висновки щодо напрямів розвитку державно-приватного партнерства в системі професійної (професійно-технічної) освіти є корисними для слухачів курсів підвищення кваліфікації для керівників закладів П(ПТ)О.

Науково-методичні положення роботи доведені до практичних рекомендацій, які можуть бути використаними в теоретичному та практичному навчанні студентів, запропоновані органам влади різних рівнів для використання у сфері управління системою П(ПТ)О.

Результати дослідження були відображені в науково-дослідній роботі Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні» (номер державної реєстрації РК № 0116U007183), у межах якої автором було проаналізовано нормативно-правову базу державно-приватного партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті, участь роботодавців в підготовці професійних та оновленні освітніх стандартів, розвиток державно-приватного партнерства в контексті модернізації та реформування системи П(ПТ)О.

Ректор М.О. Кириченко

Додаток Б

Основні характеристики партнерства з роботодавцями в системі ПТО в країнах Центральної та Східної Європи

Країна	Характеристика партнерства
Болгарія	До участі у партнерстві залучені: – екологічна і соціальна рада, яка формує пропозиції щодо реалізації програм безперервного навчання впродовж життя; – національна рада з питань трьохстороннього співробітництва, яка функціонує як експертний, консультативний орган щодо законодавчих ініціатив у сфері професійної освіти і навчання, працевлаштування випускників, соціального страхування тощо. – національна рада з професійних кваліфікацій Міністерства праці та соціальної політики, яка координує розроблення національної політики та стратегій професійної освіти і навчання працівників підприємств і безробітних, що сприяє здобуттю ними кваліфікацій для працевлаштування; – національна рада сприяння зайнятості при Міністерстві праці та соціальної політики, що розробляє і впроваджує політику зайнятості населення; – національне агентство з професійної освіти і навчання, яке спрямовує свою діяльність на розроблення державних освітніх стандартів, оновлення переліку робітничих професій відповідно до потреб ринку праці, ліцензує діяльність закладів професійної освіти, здійснює контроль їх діяльності, а також тих, хто займається професійною орієнтацією учнівської молоді і дорослих.
Естонія	Торговельна палата, Конференція роботодавців, Конференція профспілок беруть активну участь у роботі професійних рад, розробленні кваліфікацій і стандартів для кожної професії. На місцевому рівні соціальні партнери беруть участь у роботі рад директорів закладів професійної освіти. Соціальні партнери консультують заклади професійної освіти та їх керівників з питань планування та організації навчально-виробничої діяльності.
Латвія	Соціальні партнери долучаються до оновлення законодавчих і нормативно-правових документів у сфері професійної освіти і навчання, розроблення кваліфікацій, структур, професійних стандартів, процедур оцінювання якості навчання, у тому числі на робочому місці. Роботодавці або представники організацій роботодавців, а також органів місцевого самоврядування беруть участь у внесенні пропозицій до стратегій розвитку закладів професійної освіти,

	сприяють їх співпраці з місцевими підприємствами з метою забезпечення робочих місць для здобувачів освіти в умовах виробництва.
Литва	Рада професійної освіти (складається з представників державного управління, муніципальних установ та організацій, що представляють інтереси роботодавців і працівників) надає консультації у вирішенні стратегічних проблем професійного навчання. Представники соціальних партнерів беруть участь у розробленні змісту навчальних програм у сфері професійної освіти і навчання, оцінюванні компетенцій з урахуванням їх відповідності потребам ринку праці, організації практичної підготовки здобувачів освіти тощо.
Румунія	Регіональні консорціуми професійної освіти і навчання, в які входять роботодавці, профспілки, окружні інспекції навчальних закладів агенції з питань зайнятості
Угорщина	Партнерами у розвитку системи професійної освіти і навчання є Національна соціально-економічна рада, представники організацій роботодавців, торгово-промислових палат, неурядових організацій, науки та ін.
Чехія	Роботодавці беруть участь в комісіях випускних іспитів, співпрацюють у створенні кваліфікаційних вимог, розробленні екзаменаційних завдань для іспитів тощо.

Додаток В

Основні нормативні документи, що стосуються розвитку ДПП в П(ПТ)О

Вид нормативно-правового документу	Перелік нормативно-правових документів
Закони України	«Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» (1993), «Про професійно-технічну освіту» (1998), «Про державно-приватне партнерство» (2010)», «Про зайнятість населення» (2012), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012), «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» (2012), «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інвестицій в Україні» (2015), «Про освіту» (2017), «Про концесії» (2019)
Постанови Кабінету Міністрів України	«Про затвердження Порядку надання приватним партнером державному партнеру інформації про виконання договору, укладеного в рамках державно-приватного партнерства» від 9 лютого 2011 р. № 81; «Про затвердження Методики виявлення ризиків здійснення державно-приватного партнерства, їх оцінки та визначення форми управління ними» від 16 лютого 2011 р. № 232; «Про затвердження Порядку надання державної підтримки здійсненню державно-приватного партнерства» від 17 березня 2011 р. N 279; «Деякі питання організації здійснення державно-приватного партнерства» від 11 квітня 2011 р. № 384, якою затверджені Порядок проведення конкурсу з визначення приватного партнера для здійснення державно-приватного партнерства щодо об'єктів державної, комунальної власності та об'єктів, які належать Автономній Республіці Крим та Порядок проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства; «Про затвердження Порядку заміни приватного партнера за договором, укладеним у рамках

	державно-приватного партнерства» від 26 квітня 2017 р. № 298
Розпорядження Кабінету Міністрів України	«Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» від 19.09.2018 № 660-р.; «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» від 12 червня 2019 р. № 419-р.
Накази Міністерства освіти і науки України	«Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» від 16.03.2015 № 298; «Про затвердження Положення про інституційну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти» від 12 грудня 2019 року № 1552

Додаток Д

Фінансування системи ПТО з залученням державно-приватного партнерства у зарубіжних країнах

Країни	Характеристика фінансування системи ПТО
Франція	Фінансування ПТО здійснюється спільно компаніями, регіонами та державою. Підприємства сплачують обов'язковий податок на учнівство у розмірі 0,5% від фонду оплати праці. Цей податок сплачують усі компанії у сферах промисловості, торгівлі, сільського та ремісничого господарства незалежно від кількості працівників та розміру товарообігу. 39% фінансування ПТО надходять спільно від Міністерства національної освіти, вищої освіти та досліджень і від місцевих бюджетів.
Фінляндія	Програмами професійної освіти керує Фінська національна рада з питань освіти (Finnish National Board of Education), але закладам ПТО надається широкий спектр фінансової автономії. Більша частина витрат закладів фінансується з бюджетів місцевих органів влади або муніципалітетів, державних або приватних компаній. Державне фінансування становить близько 40%. Постачальники послуг ПТО самостійно вирішують, як використовувати всі бюджетні кошти, оскільки вони виділяються без цільового призначення. Також надається фінансова допомога студентам. Внесок підприємств складає менше 5%. Якщо проводиться навчання на базі підприємства (учнівство), роботодавець платить здобувачу освіти заробітну платню згідно з відповідним трудовим договором на період навчання на підприємстві. Працюючий студент отримує соціальні виплати (добові та стипендію для оплати житла і покриття транспортних витрат). Роботодавець отримує фінансову компенсацію для покриття витрат на організацію і проведення навчання на підприємстві.
Данія	Професійне навчання проходить у школах, компаніях і на базі спеціалізованих приватних навчальних центрів. Фінансування ґрунтується на встановленій законодавством «тристоронній» процедурі: держава, організації роботодавців і профспілки фінансують підготовку кадрів без відриву від виробництва – за рахунок розподілу витрат між усіма навчальними і виробничими підприємствами.

	Додаткові гранти на навчання держава виділяє з республіканського бюджету. Всі роботодавці (і державні, і приватні) здійснюють внески у фонд, який називається «схема компенсації витрат на навчання». Фонд спільно управляється роботодавцями та профспілками. Щороку він робить рекомендацію щодо рівня обов'язкового внеску, який повинен бути прийнятий парламентом Данії. Державне фінансування: 40% надає держава на початкову професійну освіту і навчання, що проходить на базі закладу ПТО. Внесок підприємств: 60% фінансування – це видатки компаній на учнівство, що проходить на базі підприємств.
Нідерланди	Державні витрати на професійну освіту становлять 68%, а решту (32%) оплачують компанії і приватні підприємства. Існує схема субсидій для компаній, щоб покрити витрати на створення навчальних місць.
Болгарія	Джерелами фінансування є: державний бюджет; муніципальний бюджет; пожертвування; власний дохід; національні та міжнародні програми/проекти; інші джерела. Первинна професійна освіта і навчання фінансується: державним бюджетом (активна політика ринку праці); роботодавцями; програмами ЄС (головним чином ESF). Вторинна професійна освіта і навчання фінансується переважно державою. Приватні заклади професійної освіти також можуть подати заявку на отримання державного фінансування.
Польща	З боку місцевої влади здійснюється фінансування професійних закладів для молоді та для дорослих, центрів неперервної освіти, центрів практичної підготовки (початкова і формальна неперервна професійна освіта і навчання). З боку фонду праці здійснюється компенсування витрат підприємств, які: організовують професійне навчання молодих робітників або навчають їх виконувати конкретну роботу; фінансують або співфінансують неперервну освіту для працівників і роботодавців за рахунок внутрішніх коштів на навчання; працевлаштовують безробітних. Роботодавці є основним джерелом фінансування неформальної неперервної освіти і навчання дорослих.
Чехія	Усі заклади, що забезпечують початкову професійну освіту (крім вищих навчальних закладів), фінансуються регіональними бюджетами та Міністерством освіти, молоді

	та спорту через регіональні органи влади, які виділяють ресурси для окремих шкіл. Держава визначає основні принципи ПТО, надає до державного бюджету довідкову інформацію щодо затребуваності кадрів та фінансує установи, що підконтрольні безпосередньо державі або церкві. Кошти виділяються на цільові програми в галузях розвитку, трудових відносин і на забезпечення ресурсами для викладання. Регіональні органи покривають експлуатаційні та капітальні витрати. Деякі приватні чеські навчальні заклади ПТО також отримують фінансування від держави.
Угорщина	Фінансування професійної освіти здійснюється з державного бюджету та, зокрема, власниками закладів освіти (міністерствами, церквами, фундаціями, бізнес-організаціями). Уряд фінансує заклади професійної освіти, а також визначає максимальну кількість кваліфікацій у кожному закладі професійної освіти. Згідно з Законом «Про внесок у професійну підготовку та підтримку розвитку системи навчання» підприємці сплачують спеціальний збір (податок), що спрямовується на фінансування: а) професійної освіти і навчання молоді й дорослого населення, зокрема, фінансуються заходи, котрі організовуються в школах професійної освіти; б) індивідуальних субсидій; в) стипендій за кваліфікаціями, що потрібні на ринку праці; г) інфраструктури закладів освіти. Організації, які проводять тренінги, можуть вирахувати свої витрати на тренування з цього податку

Додаток Е

Класифікація центрів професійної досконалості та інновацій в системі професійної освіти в міжнародній практиці

Моделі створення	Основні риси/характеристики	Інституційний вимір	Приклади зі світової практики	Роль/участь роботодавців
Партнерські організації та/або мережі, які формують «екосистеми» професійної досконалості та інновацій для підготовки висококваліфікованих фахівців, затребуваних на національному й світовому ринку праці, та сприяння розвитку економіки країни та свого регіону				
Центри створюються як нові і незалежні навчальні заклади.	Можуть створюватися «з нуля» у нових районах міста або навіть сільській місцевості, як ізольовані або просто не поєднані з іншими наявними закладами. Можуть бути розміщені у новобудовах або вже наявних будівлях, використовуючи зручні ділянки для побудови нових приміщень (можуть бути розташовані поблизу промислових зон).	Тип закладу може бути пов'язаний із промисловою / галузевою організацією чи групою підприємств.	Марокканські промислові центри в авто- та авіабудуванні Бангладеш заснував низку професійних центрів у низці галузей (наприклад, шкіряне виробництво). Сінгапур: Центр інноваційних матеріалів для будівельної галузі).	Залучення промислових підприємств до фінансування чи співфінансування від початку процесу створення таких закладів. Залучення промислових підприємців на ранніх стадіях створює основу для ефективного державно-приватного управління, оскільки заклад одразу враховує і потреби роботодавця, і цілі

				урядової політики.
Центри створюються як незалежні навчальні центри на базі наявних закладів, але з ширшими функціями.	Центри такого типу можуть перетворюватися на хаби «умовних» мереж і бути локомотивами професійного розвитку та інновацій для мережі закладів, сприяючи їхньому розвитку своїми методологічними розробками, дослідженнями та/або заходами з посилення спроможності інших закладів і всієї системи на національному і/або (між)обласному рівні.	Заклади/установи такого типу можуть ставати регіональними осередками для концентрації ресурсів ПО та розвитку знань і умінь, які є пріоритетами галузі /декількох галузей.	Молдова створила центри професійної досконалості та інновацій шляхом злиття закладів, пов'язаних із 11 галузями. Вірменія врегулювала статус обласних державних закладів, реорганізувавши їх у Регіональні державні коледжі – по одному у кожній із 10 областей та 2 – у столиці, Єревані.	Поєднання так званих «м'яких» (меморандуми про взаєморозуміння) та «жорстких» інструментів (регуляторні приписи) може сприяти ефективному діалогу для покращення соціального партнерства і підсилення його ролі у впровадженні таких моделей.
Центри як філіали інших навчальних закладів.	Їх можна створити при найкращих закладах середньої і вищої спеціальної освіти чи ПО. Новий Центр стає прикладом кращих практик, передового досвіду та інновацій у ПО завдяки своїй високоякісній роботі і результатам та завдяки соціальній і освітній	Установи, які можуть отримати такий статус після процедури акредитації, оцінювання чи контролю якості. Це переважно галузева сфера	Білорусь: Міжнародний інноваційний парк зі спеціалізацією на відновлюваній енергетиці. Нідерланди: Регіональні центри освіти і навчання	Впровадження такої моделі може здійснюватися як центри промислових роботодавців чи схожі організації, підконтрольні

	репутації попередньої установи (мінімізація витрат).	повноважень.	Канада (Центр нафти і газу). В'єтнам (коледжі технологій та машинобудування). Школа логістики Азійсько-Тихоокеанського регіону при Університеті Інга Республіки Корея.	міністерствам. Для отримання такого статусу необхідно покращити та поєднати функції інноваційності, досліджень та передового досвіду, на додачу до процедур забезпечення якості освіти.
Центри як мережеві організації для впровадження цінностей професіоналізму та інноваційності у спільноту ПО	Провідні установи, організації, інститути, агентства тощо координують мережу високоякісних навчальних центрів та заохочують їх до співпраці задля зміцнення зв'язків із промисловістю. Такі центри можуть бути одночасно навчальними закладами та авторитетними експертними установами у сфері методологічних розробок, інноваційних	Ці статусні, зразкові установи відіграють провідну роль у побудові культури професійності та інноваційності на рівні країни, регіону і навчального закладу. Вони можуть ставати платформами для	Нідерланди: Katapult Network . Група STC (доставка, логістика, транспорт та обробна промисловість) Іспанія: Країна Басків -TKNIKA, та Арагон - (Центр інновацій у ПОН) Україна: і-HUB – мережа з підтримки інновацій та	Мережева співпраця закладів допомагає ефективніше ділитися досвідом і результатами, зокрема завдяки розбудові партнерських зв'язків із промисловими підприємствами для впровадження передових інноваційни

	навчальних практик та/або впровадження новітнього обладнання/технологій тощо.	галузевого та міжгалузевого навчання і/або викладання та інших інноваційних рішень у сфері освіти, присвоєння кваліфікацій тощо.	підприємництва. Франція: Campus the metiers et qualifications, що об'єднує заклади ПО та вищі навчальні заклади. Британія: Національна спеціалізована академія атомної енергії Нова Зеландія: Vi Virtual Centre під егідою Освітньої ради.	х технологій. Мережева співпраця найкращих закладів може бути дуже корисною для швидкого визначення потреб промисловості в інноваційних рішеннях та забезпечення взаємозв'язку з пріоритетами державної і/або місцевої влади. Такі мережі можуть мати і міжнародний масштаб.
Центри передового досвіду як багатопрофільні / галузеві навчальні заклади	Багатопрофільні навчальні заклади можуть пропонувати високоякісну освіту для професій на межі двох і більше основних / пріоритетних секторів економіки та відігравати роль	Цей тип закладів надає широкий спектр послуг не лише з точки зору доступності для наймолодш	OMNIA у Фінляндії: багатопрофільний заклад, який пропонує інноваційні формати навчання та вигідні формати	Такий вид реорганізації мережі може швидко зацікавити галузевих соціальних партнерів та роботодавців – із точки

	регіональних «хабів»-центрів розвитку. Заклади такого типу, серед іншого, мають сприяти розширенню можливостей спеціалізації, але водночас уникати дублювання освіти за тими ж спеціальностями/профілями, які доступні в інших закладах, оскільки це може призвести до неефективної конкуренції пропозицій між закладами професійної освіти.	их і дорослих студентів, але й з точки зору охоплення малодоступних географічних регіонів	партнерства у проектах розвитку освіти на національному і міжнародному рівнях. Багатопрофільні центри/коледжі професійної освіти в Албанії, створені за різними моделями, залежно від регіону	зору участі представників різних галузей та логіки співпраці.

Джерело: [188].

Додаток Ж

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

1. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в системі професійної освіти в умовах модернізації освітньої галузі. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; НАПН України ДВНЗ "Ун-т менедж. Освіти". Серія "Управління та адміністрування"*. 2017. Вип. 3 (32). С. 125–137.

2. Циган В. В. Концептуальні засади нової організаційної моделі соціального партнерства з урахуванням реальних потреб ринку праці, державних і регіональних програм зайнятості. *Науково-виробничий журнал «Держава та регіони. Серія: Державне управління»* № 4/2018. С. 180-185.

3. Циган В. В. Основні напрями маркетингової стратегії закладів професійної освіти у взаємодії з роботодавцями. *Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні». Механізми державного управління.* 2018. № 8. С.59-63.

4. Циган В. В. Актуальні проблеми організаційного забезпечення державно-приватного партнерства в системі професійно-технічної освіти. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління.* Серія: «Державне управління». Т. ХХ, вип. 312. Маріуполь, ДонДУУ, 2019. С.268-277.

5. Циган В. В. Міжсекторальне партнерство у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.; НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». Серія «Управління та адміністрування».* 2019. Вип. 7 (36). С. 131–154.

Статті у зарубіжних виданнях

6. Циган В., Диденко Н. Правовые аспекты государственно-частного партнерства в сфере профессионально-технического образования. LEGEA ŞI VIAŢA SUMAR Publicaţie ştiinţifico-practică. Nr. 4-5 (340-341) 2020. P. 52-56

(*особистий внесок автора полягає у аналізі та розробці перспективи правових відносин державно-приватного партнерства в системі П(ПТ)О*)

7. Didenko Nina, Tsugan Viktor. Rozwój edukacji zawodowej jako czynnik bezpieczeństwa narodowego. STUDIA NAĐ BEZPIECZEŃSTWEM. № 5. 2020. P. 45-57 (особистий внесок автора полягає в аналізі організації діяльності закладів професійно-технічної освіти на засадах державно-приватного партнерства)

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

8. Циган В. В. Стан та проблеми соціального партнерства в системі професійної освіти України. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України: зб. матер. Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28 жовтня 2016 р*. К.: УМО НАПН України, 2016. С.492–496.

9. Циган В. В., Супрун В. В. Розвиток соціального партнерства – необхідна умова ефективності управління в системі професійно-технічної освіти України. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., м.Київ, (23-24 лютого 2017 р.),* ред. колегія: С. М. Ніколаєнко, В. Д. Шинкарук, В. І. Ковальчук [та ін]. К.: Міленіум, 2017. С. 192–193 (*особистий внесок автора полягає у визначенні умов ефективності управління в системі П(ПТ)О та ролі соціального партнерства*)

10. Циган В. В. Соціальне партнерство як форма взаємодії ПТНЗ з роботодавцями *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер.VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Біла Церква, (27 березня – 21 квітня 2017 р.)*. Ред. колегія: О. П. Ситніков, Н. В. Верченко, Н. Г. Торба [та ін].: у 2-х т. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2017. Т.2. С 43–48.

11. Циган В. В. Соціальне партнерство – важлива умова ефективності управління професійно-технічними навчальними закладами при підготовці кваліфікованих робітників. *Теоретико-методичні основи підготовки*

конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці: зб. матеріалів наук.-практ. конф., Кривий Ріг, 6 квітня 2017. За наук. ред. Л. М. Сергеєвої, Т. І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. С. 91– 93.

12. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: зб. матеріалів ІІ Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 28 квітня 2017 р., Київ;* редкол.: В. В. Сидоренко, М. І. Скрипник, Я. Л. Швець. К.: НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» ЦІППО, 2017. С. 372–368.

13. Циган В. В. Державно-приватне партнерство як умова підготовки конкурентоздатного фахівця. *Модернізація змісту професійної освіти – умова підготовки компетентного фахівця нової формації», м. Житомир, (16 травня 2017 р.): зб. матер. конф.* ред. Г. Л. Губарєв (голова) [та ін.]. Житомир: вид. О. О. Євенок, 2017. С. 95–102.

14. Циган В. В. Розвиток соціального партнерства в професійній освіті України в контексті євроінтеграції. *Україна та ЄС: можливості та перспективи співпраці: зб. матер., доповідей інтернет – конф. в рамках проекту «Кафедра Жана Моне «Аналіз та застосування європейського досвіду демократії та належного врядування в Україні», (м. Маріуполь, 18–19 травня 2017 р.).* Маріуполь: ДонДУУ, 2017. С. 292–295.

15. Циган В. В. Впровадження інноваційних технологій у навчально-виробничий процес ДПТНЗ «Західно-Дніпровський центр професійно- технічної освіти». *Інноваційна професійно-технічна освіта: пошуки шляхів оновлення: матер. IX Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., Біла Церква, (26 березня – 20 квітня 2018 р.)*. ред. колегія: О. П. Ситніков, Н. В. Верченко, Н. Г. Торба [та ін.]. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2018. С 128–131.

16. Циган В. В. Інноваційні освітні проекти в діяльності закладів професійної освіти. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: зб. матер. ІІІ-ої Всеукраїнської Інтернет-*

конференції 19 квітня 2018 р., м. Київ. У 2-х частинах: Ч. 2. наукова редакція, упорядкування: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. К.: Агроосвіта, 2018. С. 101–104.

17. Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства на місцевому рівні (на прикладі сфери освіти). *І Всеукраїнська науково-практична конференція: Формування громадянської культури в новій українській школі: традиційні та інноваційні практикц (05 червня 2018 р., Суми).* Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, 2018. С 241–248.

18. Циган В. В. Інноваційні технології в освітньому просторі центрів професійної (професійно-технічної) освіти України. *Публічна служба в модерній державі: Матеріали науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю державної служби України, Київ, 13 червня 2018 року*. За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ІПК ДСЗУ, 2018. С.227–230

19. Циган В. В. Сучасний контекст управління процесом розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти: матер. IV міжнар. наук.-практ. інтернет конф., (29 листопада 2018 р.):* ред. колегія: Кириченко М. О., Отич О. М., Ситніков О. П., Хлобистов Є. В., Харагірло В.Є., Коваль Л. Є., Торба Н. Г., [та ін.]. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С 353–357.

20. Циган В. В. Реалізація проектів міжсекторного партнерства у сфері професійної освіти як посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії: матеріали доповідей та тез всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 4 грудня 2018 року*. За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С.246–250.

21. Циган В. В. Надання послуг професійної освіти в умовах державно-приватного партнерства. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об`єднанихтериторіальних громадах: збірник матеріалів доповідей та тез круглого столу, Київ, 18 квітня 2019 року.* за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 113–117.