

У запропонованому матеріалі вперше у вітчизняній практиці розглянуто підходи щодо формування в Україні нової моделі механізму досягнення якісної підготовки кадрів на засадах: широкого залучення всіх стейкхолдерів процесу; створення Національного агентства з кваліфікацій, мережі центрів незалежного оцінювання (визнання) професійних кваліфікацій, галузевих (професійних) рад з кваліфікацій; перерозподілу (інтеграції в один програмний ресурс) наявних бюджетних коштів на підготовку кадрів у бік їх ефективного використання в умовах прозорої взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці, залучення прямих інвестицій (інших недержавних джерел фінансування) вітчизняних, зарубіжних і міжнародних заінтересованих сторін. Визначено 7 напрямків та 28 ключових заходів із законодавчо-нормативного, інституціонального, інформаційно-методичного, фінансово-матеріального та кадрового забезпечення формування цієї, взятої на озброєння більш як 150 країнами світу, інноваційної моделі розвитку кваліфікацій населення протягом усього життя.



Сергій Мельник

Заслужений економіст України, кандидат економічних наук, доцент, позаштатний консультант Комітету ВРУ з питань науки і освіти, національний експерт Європейського фонду освіти, директор НДІ соціально-трудових відносин Мінсоцполітики України з 2002 по 2016 роки, старший науковий співробітник Інституту вищої освіти НАПН України.

Автор понад 300 наукових публікацій у сфері соціально-трудових відносин, соціального захисту населення, зайнятості населення, ринку праці, професійно-кваліфікаційної стандартизації та інших складових економіки праці, в тому числі 17 монографій, словників, довідників, навчальних посібників тощо. Брав участь у розробці та доопрацюванні 6 законопроектів відповідного спрямування.



Сергій Панцир

Кандидат історичних наук, викладач Школи соціальної роботи ім. В. Полтавця НаУКМА. Керівник Центру соціального партнерства та лобіювання НаУКМА. Учасник 35 проектів у сфері дослідження публічної політики та розвитку громадянського суспільства. Автор 46 публікацій.



Сергій Мельник, Сергій Панцир



Як в Україні створити сучасну систему кваліфікацій?

Листопад 2016

Європейський інформаційно-дослідницький центр

**Як в Україні створити сучасну систему
кваліфікацій?**

(Policy Paper)

Автор:

Панцир С.І., Мельник С.В.

ЛИСТОПАД 2016

Зміст

Коротка анотація	5
Список скорочень	6
1. Опис проблеми: масштаб, причини, динаміка	7
1.1. Масштаб проблеми	7
1.2. Причини проблеми	11
1.3. Динаміка проблеми	19
2. Чим не задовольняє нинішня політика?	22
3. Чиїх інтересів торкається проблема? Стейкхолдери кваліфікаційної політики	26
3.1. Готовність стейкхолдерів до розширеної участі в системі кваліфікацій	26
3.2. Оцінювання рівня залучення стейкхолдерів до процесів проектування і розробки кваліфікацій	27
3.3. Оцінювання перспектив стейкхолдерів у здійсненні результативного внеску в проектування і розробку кваліфікацій в Україні	28
4. Варіанти вирішення проблеми. Альтернативні підходи щодо формування в Україні Національної системи кваліфікацій	30
5. Пропонований підхід до вирішення проблеми	34
6. Що та ким має бути зроблено для реалізації запропонованого підходу до вирішення проблеми?	37
<i>Додаток 1. Основні статистичні показники щодо підготовки кадрів у закладах формальної освіти</i>	<i>46</i>
<i>Додаток 2. Підготовка кадрів на виробництві</i>	<i>51</i>
<i>Додаток 3. Підготовка незайнятого населення за сприяння служби зайнятості</i>	<i>57</i>
<i>Додаток 4. Діяльність навчально-курсівих центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств</i>	<i>59</i>
<i>Додаток 5. Післядипломна освіта в Україні</i>	<i>62</i>

Коротка анотація

У запропонованому матеріалі вперше у вітчизняній практиці розглядаються підходи щодо формування в Україні нової моделі механізму досягнення якісної підготовки кадрів на засадах: широкого залучення до цього всіх стейкхолдерів процесу; створення Національного агентства з кваліфікацій, мережі центрів незалежного оцінювання (визнання) професійних кваліфікацій, галузевих (професійних) рад з кваліфікацій; перерозподілу (інтеграції в один програмний ресурс) наявних бюджетних коштів на підготовку кадрів у бік їх ефективного використання в умовах прозорості взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці, залучення прямих інвестицій (інших недержавних джерел фінансування) вітчизняних, зарубіжних і міжнародних заінтересованих сторін. Визначено 7 напрямків та 28 ключових заходів із законодавчо-нормативного, інституціонального, інформаційно-методичного, фінансово-матеріального та кадрового забезпечення формування цієї, взятої на озброєння більш як 150 країнами світу, інноваційної моделі розвитку кваліфікацій населення протягом всього його життя.

Список скорочень

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВНЗ – вищий навчальний заклад

ДКХП – Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ЄРК – Європейська рамка кваліфікацій

ЄСК – Європейська система кваліфікацій

ЗПТО – заклад професійно–технічної освіти

КВЕД – Національний класифікатор України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності»

КП – Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій»

КХ – кваліфікаційна характеристика

МСКЗ–08 – Міжнародна стандартна класифікація занять (ISCO-08)

НАЗЯВО – Національне агентство із забезпечення якості освіти

НАК – Національне агентство з кваліфікацій

НВЖ – навчання впродовж життя

НКК – навчально-курсний комбінат

НРК – Національна рамка кваліфікацій

НСК – Національна система кваліфікацій

НЦ – навчальний центр

ПТО – професійно-технічна освіта

СПО – спільний представницький орган

СПОР – Спільний представницький орган роботодавців

ЦООВ – центральний орган виконавчої влади

ЦПТО – центр професійно-технічної освіти

1. Опис проблеми: масштаб, причини, динаміка

1.1. Масштаб проблеми

Питанням ефективною і якісною підготовки кадрів; оптимізації обсягів й освітньо-кваліфікаційної структури прийому й випуску студентів/учнів у регіонально-галузевому розрізі із прив'язкою до потреб міжнародного, національних і регіональних ринків праці; формування умов для навчання (як академічного, так і професійного) дорослого населення протягом усього життя; можливості зіставлення визнаних кваліфікацій у якомога більшій кількості країн, що сприяє підвищенню регіональної й професійної мобільності робочої сили; мінімізації втрат держави, роботодавців, платників податків й одержувачів освітніх послуг від розбалансованої й низько ефективною діяльності провайдерів цих послуг і т. ін. – приділяється дуже велика, першорядна увага з боку, якщо не всіх, то більшості країн світу.

Однією з найбільш перспективних за останнє десятиліття в ЄС і багатьох інших країнах стала методика підготовки кадрів через результати навчання, заснована на компетентнісному підході. Вона направлена на визнання кваліфікацій різних типів, отриманих через різні форми освіти та навчання (формальна та неформальна освіта, самостійне (спонтанне, інформальне) навчання) в чіткому, прозорому й підтверджваному процесі оцінювання наявних знань, умінь, навичок, здатності застосовувати їх на практиці, як того вимагають професійні стандарти, розроблені представниками ринку праці. Значну увагу більшість країн (США, країни-члени ЄС, Південно-Східної Азії, Австралія та ін.) приділяють запровадженню ранньої профорієнтаційної роботи з дітьми, професійній адаптації, реабілітації та відбору дорослого населення, формуванню мережі корпоративних навчальних закладів (інтеграція процесів виробництва, навчання та наукових досліджень в єдине господарське угруповання), укрупненню професійних профілів для підвищення мобільності робочої сили на ринку праці (запровадження професій широкого профілю), створенню мережі державних і недержавних незалежних центрів з оцінювання (визнання) професійних кваліфікацій за межами навчальних закладів тощо.

Україна, хоч і залучена до більшості з цих світових інноваційних брендів у сфері підготовки кадрів, за весь період своєї незалежності так і не змогла створити ефективного механізму регулювання відповідного спрямування. З одного боку, колишня радянська планова модель підготовки кадрів або зруйнована, або частково функціонує, а з іншого, нового дієвого регулятора на ринку освітніх послуг та ринку праці так і не створено.

Саме це й визначає ключову проблему в цій царині – розробку ефективного механізму забезпечення якісної підготовки, оцінювання (визнання) та застосування на практиці професійних кваліфікацій в Україні.

Аналіз оцінок заінтересованих сторін (стейкхолдерів) формування якості робочої сили в Україні за останнє 10-річчя свідчить про те, що вітчизняна система підготовки кадрів менш ніж на третину виконує свої ключові завдання, серед яких:

- ◆ забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами відповідно до потреб ринку праці;
- ◆ збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки;
- ◆ забезпечення працевлаштування випускників, їхнього професійного та кар'єрного зростання;
- ◆ поглиблення соціального партнерства між навчальними закладами та роботодавцями шляхом їхньої участі в підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації фахівців та розвитку університетської науки;
- ◆ оновлення змісту, запровадження новітніх форм професійно-практичної підготовки учнів і студентів та зміцнення навчально-матеріальної бази навчальних закладів.

Масштаб цієї проблеми також полягає в тому, що:

- ◆ по-перше, **роботодавці часто вимушені витратити додаткові кошти на донавчання (перенавчання) більшості випускників навчальних закладів через відсутність у них професійних умінь та навичок.** Саме це і свідчить про те, що в Україні сформувався ринок дипломів (наявність документа, що підтверджує отримання

знань та закінчення навчального закладу), а не ринок кваліфікацій (документ, що підтверджує компетентність (здатність) його одержувача реалізовувати свої професійні знання, уміння та навички на практиці, які об'єктивно оцінені на відповідність вимогам професійних стандартів до його (документу) видання);

- ◆ по-друге, **на багатьох недержавних підприємствах**, перш за все, таких видів економічної діяльності, як торгівля, ремонт автомобілів та побутової техніки, ресторанний бізнес та заклади швидкого харчування, операції з нерухомістю, фінансова та банківська діяльність тощо, **більш як 70,0% робочих місць, які не потребують наявності вищої освіти, заповнені саме випускниками університетів**. Головною проблемою є те, що лівова частка таких бакалаврів та магістрів навчалася за кошти державного бюджету. Саме це свідчить про низьку ефективність та недосконалість чинного механізму державного замовлення на підготовку кадрів;
- ◆ по-третє, **вітчизняна робоча сила швидко старіє**. На багатьох підприємствах, в організаціях та установах, перш за все, бюджетної сфери, середній вік працівників стрімко наближається до пенсійного. Рівноцінно замінити тих, хто вийде на пенсію за умов відносно низької заробітної плати, вкрай проблематично;
- ◆ по-четверте, **висококваліфіковані працівники, які за певних обставин змушені самостійно займатися пошуком роботи, в першу чергу, торгівлею на ринках, до робочих місць на виробництві не повертаються і, скоріш за все, так і не повернуться**. На сьогодні з цією проблемою зіштовхнулися підприємства оборонно-промислового комплексу та проектно-конструкторські центри, які, маючи в умовах військової агресії фінансово-матеріальні ресурси, відчувають вкрай гострий дефіцит на інженерно-конструкторські кадри та висококваліфікованих робітників (фрезерувальники, зварники, патронувальники, оператори промислових робіт тощо);
- ◆ по-п'яте, **за кордон і далі виїжджають працювати велика кількість наших співвітчизників**. І це, як правило, краща українська робоча сила, оскільки зарубіжний роботодавець потребує молодих, здорових та, часто-густо, висококваліфікованих працівників. Масштаб цієї проблеми набирає обертів у контексті прийнятих (озвучених) заходів щодо стимулювання окремими сусідніми державами (Польща, Чехія, Угорщина та Словаччина) мотивації

до переїзду до них вітчизняного працездатного населення у працездатному віці, орієнтовно в обсязі 4–5 млн. осіб за 5–річний період. Сформувалася також тенденція «переманювання» українських абітурієнтів до вищих навчальних закладів Польщі, Угорщини, професійно–технічних закладів Білорусії тощо;

- ◆ по-шосте, **за останні роки суттєво зменшилася кількість навчальних закладів професійно-технічної освіти та чисельність учнів у них.** Прорахунки системи професійної освіти, недостатньо адаптованої до перспективних потреб економіки, призвели до того, що більшість молоді має низьку конкурентоспроможність на ринку праці через нестачу професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації та трудових навичок. Обсяги та професійно-кваліфікаційна структура підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів у значній мірі не відповідає потребам роботодавців (Додаток 1);
- ◆ по-сьоме, **в країні практично згорнуто систему профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл, перш за все, на робітничі професії.** Сьогодні головним чинником для молоді під час вибору майбутньої професії є її престижність. Унаслідок орієнтації великих прошарків молоді на модні, звучні та емоційно привабливі назви професій та фахів, на здобуття вищої освіти, престиж робітничих професій знизився настільки, що виникають суттєві проблеми з набором учнів до навчальних закладів профтехосвіти. Така ситуація набуде ще більшого загострення в найближчі 2-3 роки;
- ◆ по-восьме, **підготовка робітничих кадрів на виробництві, за незначним винятком, фактично відірвана від формальної освіти.** У цьому контексті роботодавці і провайдери освітніх послуг, перш за все, через законодавчі перепони, не виступають рівноцінними партнерами та однодумцями (Додаток 2). Додаткові напрямки підготовки кадрів через навчання незайнятого населення на базі 10 навчальних центрів Державної служби зайнятості (Додаток 3) та навчання в більш як одній тисячі навчально–виробничих комбінатів (центрів, комплексів тощо) (Додаток 4) виступають альтернативним та конкурентним середовищем для навчальних закладів формальної освіти. Водночас на сьогодні вони так і не визнані рівноцінними «гравцями на полі» ринку освітніх послуг.

1.2. Причини проблеми

Основними причинами низької якості підготовки кадрів та відсутності в Україні дієвого механізму регулювання системи підготовки кадрів є:

- 1. В Україні так і не розроблено стратегію розвитку на найближчі 15–20 років, чітко не визначено пріоритети в регіонально–галузевому, професійному та функціональному контексті.** Це не дозволяє планувати траєкторії навчання, формувати профорієнтаційну діяльність, прогнозувати розвиток ринку освітніх послуг, ринку праці та ринку кваліфікацій навіть на середньострокову перспективу.
- 2. За період незалежності країни набула розвитку «масовізація» та «комерціалізація» вищої освіти.** Це призвело до формування «ринку дипломів», згортання прикладних напрямків підготовки та сегментів освіти (професійно-технічної та середньої спеціальної (технікуми, коледжі), зниження у 5-7 разів рівня працевлаштування за отриманим фахом, тотального охоплення молоді України вищою освітою (за станом на 2012 рік питома вага студентів у загальній чисельності населення 5-річної вікової групи, яка продовжує навчання після школи, складала 79,2%, що на 13 п.п. вище, ніж у середньому по ЄС), зростання співвідношення чисельності студентів до чисельності учнів закладів ПТО з 2,5 у 1900/1991 навч. р. до 5,2 разів у 2013/2014 навч. р. (Додаток 1).
- 3. Неefективне використання коштів, що виділяються державою на освіту, через недосконалість механізму їх перерозподілу та управління видатками.** Так, на вищу освіту в останні роки щорічно виділялося близько 2,0% ВВП, що є дуже високим показником у порівнянні з усіма країнами ЄС (окрім Данії, де цей показник у 2010 році складав 2,4%).
- 4. Розбалансованість обсягів і напрямів підготовки кадрів у професійному розрізі з потребою в них, що формується на національному та регіональних ринках праці.** Так, у 2013 році на офіційному ринку праці із 47,5 тисяч вільних робочих місць (вакантних посад) 17,8 тисяч вакансій (37,5% від загалу) потребували наявності вищої освіти, тоді як серед зареєстрованих безробітних вищу освіту мали 42,5%. Питома вага безробітних випускників навчальних закладів у загальній чисельності безробітних у 2012

році складала 18,3%. Серед них на випускників ВНЗ припадало 63,7%, а учнів закладів ПТО – 36,3% відповідно. Через півроку після прийому на роботу за спеціальністю випускників закладів ПТО рівень працевлаштування знижувався з 82,0% до 62,0-74,0%, а через 3 роки продовжували працювати за отриманою професією (фахом) не більше 30,0% випускників (Додаток 1).

5. Наявна система державного замовлення на підготовку кадрів носить здебільшого формальний, корпоративно-відомчий, соціально орієнтований, а не економічний (з позиції закупівель освітніх послуг) характер. Прийняття в листопаді 2012 року ЗУ «Про формування й розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації й перепідготовку кадрів» не дозволило створити чіткий, прозорий, доступний для широкого кола стейкхолдерів механізм формування, розміщення та розподілу підготовлених за державний кошт кадрів, відповідальності провайдерів освітніх послуг за якісне виконання своїх зобов'язань, а замовників кадрів – за їхнє працевлаштування та/чи кар'єрне зростання.

6. Повільне становлення в Україні гнучких форм підготовки кадрів за програмами вищої освіти. Застарілість існуючих у країні форм післядипломної освіти, що полягає в їх невідповідності вимогам сьогодення (Додаток 5).

Як приклад, можна розглянути систему післядипломної педагогічної освіти. Ця мережа інституцій перейшла в спадщину від СРСР і складається з регіональних (обласних) інститутів післядипломної педагогічної освіти. Основною їхньою функцією виступає підвищення (1 раз на 5 років) кваліфікації педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів освіти. Зрозуміло, що без системної реформи ця форма післядипломної освіти, як і більшість інших, буде зберігати формальний, вузькопрофільний, замкнутий характер.

На стратегічному рівні вітчизняна система післядипломної педагогічної освіти:

- ◆ не забезпечує реалізації потенціалу, що закладений у навчання протягом життя, у т. ч. неформальну освіту й інформальне навчання;

- ◆ не використовує належним чином можливості сучасних дистанційних технологій, не формує національну ресурсну базу дистанційних курсів, вебінарів, мереж і т. ін.;
- ◆ адміністративно прив'язує педагогів до регіонального інституту, викладацького складу, що знижує мотивацію слухачів і їхню регіональну й професійно-пізнавальну мобільність;
- ◆ орієнтується на теоретизацію й методологізацію діяльності педагогів без надання можливості оновлювати прикладні заняття, уміння й навички;
- ◆ не формує масової готовності викладачів працювати в системі інноваційної й адаптивної освіти [1].

7. Слабка увага навчальних закладів до створення умов для навчання населення впродовж життя (далі – НВЖ).

Причин «пробуксовки» НВЖ в Україні досить багато, найбільш важливі з них такі:

- ◆ за останні два десятиріччя ВНЗ пристосувалися до масової підготовки кадрів, в основному молоді, що була (і залишається) мотивованою на одержання «університетських» кваліфікацій здебільшого без орієнту на працевлаштування за фахом;
- ◆ навчальні заклади доуніверситетського рівня у зв'язку з економічними потрясіннями, згортанням великих виробництв (базових підприємств), здешевленням ціни робочої сили в цілому, й викладачів технікумів і ПТУ зокрема, переорієнтацією двох третин випускників шкіл на «звучабельні» й престижні в батьківсько-молодіжному середовищі спеціальності ВНЗ, а також дуже легким доступом до одержання дипломів, насамперед, за комерційною формою навчання перебувають у стані стагнації, виробничого «зубожіння» й безперспективності;
- ◆ зміна укладу соціально-трудових відносин, зниження регуляторних і наглядових механізмів у сфері праці призвели в ряді видів економічної діяльності й на багатьох підприємствах малого й середнього бізнесу до здешевлення робочої сили, суттєвого падіння вимог до її кваліфікації;
- ◆ державна політика в сфері підготовки кадрів зорієнтована на реалізацію довгострокових програм підготовки з вагомим фундаментальним компонентом, що не збігається з вимогами ринку праці, роботодавців і всієї економіки, які зорієнтовані на різноманітну короткострокову підготовку, в т. ч. за окремими (відсутніми) трудовими функціями (частковими кваліфікаціями);

- ◆ низький рівень доходів широких верств населення, його істотне збідніння за останні 2 роки не дозволяють працівникам вкладати власні інвестиції у своє кар'єрне зростання і підвищення рівня (відновлення, одержання) конкурентоспроможних професійних, насамперед часткових, кваліфікацій.

8. Низький рівень оновлення в країні професійно-класифікаційної і професійно-кваліфікаційної стандартизації.

Основними регуляторами (з боку сфери праці) системи підготовки кадрів слугують Національний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій» (далі – КП) і Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХП) з його галузевими випусками [2;3].

Головними недоліками КП є те, що він:

- ◆ містить (з технічних причин) майже половину застарілих професій (з позиції застарілих технологій і процесів, які дотепер використовуються в Україні);
- ◆ донедавна (до моменту вступу в чинність у 2015 році норм нової редакції ЗУ «Про стандартизацію») в офіційному форматі КП визнавався тільки в друкованому вигляді (видавництва «Стандарти» й «Соцінформ»);
- ◆ не має персоніфікованого кодування, англійських версій у найменуваннях професій;
- ◆ «відірваний» від опису класифікаційних угруповань і номенклатури укрупнених професій (за аналогією Міжнародної стандартної класифікації занять (далі – МСКЗ)[4];
- ◆ не відокремлює професії від подібних робіт (професійних найменувань робіт), що входять до них;
- ◆ номенклатура КП, незважаючи на проведену за попередні 5 років роботу, до кінця так і не уніфікована. Підлягає укрупненню (інтеграції) близько 1/3 позицій КП, переважно серед робітничих професій.

Головними проблемами щодо внесення змін до КП є:

- ◆ відсутність чіткої взаємодії соціальних партнерів із профільними центральними органами виконавчої влади (далі – ЦОВВ) в частині єдиного підходу щодо модернізації галузевої номенклатури професій і посад;

- ◆ достатньо виражена динаміка реформування, реструктуризації, ліквідації центральних органів виконавчої влади, що ускладнює профільним підприємствам взаємодію з ними, в тому числі й з означеного питання;
- ◆ недостатня поінформованість Користувачів КП із процедурних питань, у т. ч. у зв'язку з ліквідацією Держстандарту України;
- ◆ відсутність доступної офіційної електронної бази КП і механізму публічного ознайомлення з ним;
- ◆ згортання в Україні більшості профільних наукових, методичних, інформаційних центрів професійно-класифікаційної спрямованості за відсутності альтернативних провайдерів цих послуг;
- ◆ відсутність заінтересованості у збереженні та фактична втрата Мінсоцполітики України єдиної в країні профільної установи, яка свого часу розробила та супроводжувала КП на протязі 1995–2014 років (ДУ НДІ соціально-трудова відносин, м. Луганськ);
- ◆ згортання Мінсоцполітики України науково-пошукових робіт із розробки нової версії КП, адаптованої до прийнятої Міжнародною організацією праці у 2008 році МСКЗ-08.

Основними недоліками ДКХП та його галузевих випусків є:

- ◆ застарілість (у багатьох випадках), а також запозичення без функціонального аналізу подібних розробок ближніх країн;
- ◆ відсутність, крім окремої групи робітничих професій, чіткого визначення видів й обсягів робіт, трудових функцій, компетенцій, які можна було б оцінити;
- ◆ відсутність чітко виписаних на критеріальній основі вимог до категорій (розділів, класів, рангів тощо). У більшості випадків, крім кваліфікаційних характеристик (далі – КХ) на робітничі професії, відсутній функціональний розподіл компетенцій між рівнями кваліфікацій (так звана кваліфікаційна додана вартість);
- ◆ відносно низький рівень оновлення КХ, галузевих випусків ДКХП, втрата їхніми розробниками профільних кадрів (установ), відсутність фінансових ресурсів;
- ◆ низька зацікавленість у модернізації КХ і ДКХП з боку роботодавців (об'єднань роботодавців), що пояснюється їхнім орієнтиром на розробку документів нового покоління, адаптованих до міжнародної практики;

- ◆ згортання в Україні мережі центрів методичного супроводу питань з організації й нормування праці, проведення аналізу трудових функцій і потреби ринку праці в робочій силі в професійному розрізі;
- ◆ штучна ліквідація Мінсоцполітики України у 2012–2013 році єдиної установи національного рівня відповідного спрямування – Центру продуктивності (м. Краматорськ) – без створення аналогічного підрозділу в іншому регіоні.

Значною проблемою для системи підготовки кадрів є відсутність КХ та їхніх галузевих випусків за ключовими видами економічної діяльності. На сьогоднішній день для 8942 назв професій, посад та професійних назв робіт, внесених до КП, розроблено 6153 КХ, або 68,8%. Так і не розроблені галузеві випуски ДКХП «Освітні послуги», «Засоби навчання», «Наукова діяльність», «Туристична та готельна справа», «Інформаційно-телекомунікаційні технології» тощо. Не розроблені (не оновлені) КХ для таких видів економічної діяльності, як: виробництво зброї та боєприпасів; виробництво космічних літальних апаратів; карбування монет, орденів та медалей; операції з нерухомістю; оренда, прокат і лізинг; діяльність у сфері працевлаштування тощо. Такий стан справ утруднює розробку освітніх стандартів та організацію відповідної підготовки кадрів.

9. Відірваність освітніх та освітньо-кваліфікаційних стандартів від вимог КП та Національного класифікатора України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності» (далі – КВЕД). До прийняття нового ЗУ «Про вищу освіту» (2014 рік) та Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти (Постанова КМУ від 29.04.2015 р. за №266), заклади вищої освіти здійснювали в багатьох випадках підготовку кадрів, у т. ч. за державні кошти, за відсутності в національних стандартах відповідних професій та видів трудової (економічної) діяльності. Узагальнений рівень «перевиробництва» таких кадрів показано в Таблиці 1.1. Новий Перелік спеціальностей майже в 3,5 рази скоротив їх кількість для освітнього рівня «магістр». У той же час проблемою зниження якості підготовки кадрів у цьому випадку слугує відсутність нових освітніх стандартів, зорієнтованих на професійні кваліфікації.

Таблиця 1.1. Невідповідність переліків напрямків підготовки й спеціальностей положенням КВЕД і КП (за станом на 01.01.2014 р.)

Переліки напрямків підготовки й спеціальностей	Кількість невідповідностей напрямків підготовки, спеціальностей нормам КВЕД		Кількість невідповідностей напрямків підготовки й спеціальностей нормам КП	
	од.	%	од.	%
Молодший спеціаліст	94	32,3	137	44,7
Бакалавр	27	19,0	67	47,2
Магістр	215	42,0	409	79,9*
Усього	336	35,6	613	64,9*

* якщо застосувати механізм деталізації найменувань професій, виписаних у КП, то ці показники невідповідності зменшаться в 2,0-2,5 рази

10. Низький рівень залучення заінтересованих сторін до реформування державної політики підготовки кадрів.

Результати опитування стейкхолдерів щодо формування вітчизняної кваліфікаційної системи та їхніх пропозицій відповідного спрямування, проведеного в червні 2016 року в рамках Проекту Європейського фонду освіти «Розробка та запровадження Плану заходів щодо впровадження НРК в Україні на 2016–2020 роки», вказують, окрім іншого, на проблему низького їхнього залучення до реалізації в країні означеного інноваційного напрямку [5].

До цього опитування було залучено 44 провідних експертів країни, які представляли 6 укрупнених груп стейкхолдерів: ЦОВВ, соціальні партнери, ВНЗ, інші навчальні заклади, професійні організації та наукові установи.

На відкрите запитання «Якою мірою недостатнє залучення зацікавлених сторін є перешкодою для проведення реформ у сфері кваліфікацій?» опитувані вказували на те, що:

- ◆ не вдається створити державний координаційний орган із кваліфікацій;
- ◆ думки стейкхолдерів не враховуються владою;
- ◆ наявне низьке залучення роботодавців та крупних підприємців, професійних асоціацій;
- ◆ має місце втрата якісних характеристик робочої сили, відставання від змін, що відбуваються у світі в цій царині;

- ◆ збільшується «прірва» між системою підготовки кадрів і потребами роботодавців;
- ◆ триває падіння якості освітніх послуг;
- ◆ спостерігається низьке залучення до реформи незалежних органів сертифікації персоналу, використання їх як майданчиків для оцінювання, присудження (підтвердження) професійних кваліфікацій;
- ◆ зберігається монополізація з боку влади реформи в сфері підготовки кадрів;
- ◆ реформа не має публічної підтримки і використовується у вузьких інтересах організацій роботодавців. На «узбіччі» цього процесу залишаються інтереси громадськості, молоді, батьків, професійних організацій, навчальних закладів;
- ◆ не враховується наявний досвід, не впроваджуються передові вітчизняні практики, не залучаються фахівці з громадських організацій;
- ◆ відсутня взаємодія щодо змісту освітніх програм між викладачами і роботодавцями;
- ◆ не сформульовано та не представлено повного спектру думок, а те, що надається, практично не враховується;
- ◆ відсутня об'єктивна інформація з боку стейкхолдерів щодо кваліфікацій;
- ◆ має місце звуженість ринку праці, відсутність робочих місць, усунення держави від цієї проблеми, згорнутість державної політики стимулювання створення робочих місць і забезпечення справедливих міжгалузевих пропорцій у аспекті оплати праці, в основі яких лежить визнання кваліфікацій.

На запитання «Чи мають зацікавлені сторони достатній потенціал для надання підтримки державним органам влади в питаннях розвитку системи кваліфікацій?» більше 2/3 дають стверджувальну відповідь. Зазначається, що найбільший потенціал у наукових установ і закладів освіти, громадському русі. Великий потенціал бізнесу потребує створення державою відповідних стимулів. Головна зацікавлена сторона – органи державної влади – проявляють у цьому пасивність.

Серед причин слабого розвитку в країні системи кваліфікацій експерти-представники стейкхолдерів визначають:

- ◆ не повна визначеність (включеність) усіх заінтересованих сторін у масштабах країни (45,5%);
- ◆ відсутність формальної процедури вивчення потреб та інтересів стейкхолдерів (56,8%) чи її епізодичність (63,6%);
- ◆ низька зорієнтованість комунікацій та інших засобів інформування на різні групи стейкхолдерів (63,6%);
- ◆ відсутність зворотного зв'язку від заінтересованих сторін (56,8%);
- ◆ відсутність у країні національної бази даних стейкхолдерів із контактною інформацією (68,2%);
- ◆ фактична відсутність формального (закріплені взаємовідносини на законодавчому рівні) і консультативного (проведення владою консультацій із стейкхолдерами, наявність зворотного зв'язку, що впливає на прийняття рішень) видів діалогу (2,2% і 9,1% позитивних оцінок відповідно);
- ◆ украй низький рівень залучення стейкхолдерів до:
 - аналізу проблем у Національній системі кваліфікацій (далі – НСК) (36,5% позитивних відповідей);
 - формування цілей реформи системи підготовки кадрів (34,1%);
 - визначення потреби в нових кваліфікаціях (професіях, заняттях) (22,7%);
 - розроблення плану реалізації заходів (20,5%);
 - визначення та опису рівнів Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК) і кваліфікацій, які повинні бути включені до неї (18,2%);
 - ухвалення офіційних рішень, що стосуються нових концепцій; аналізу інституціональних механізмів і потенціалу; визначення того, яким чином повинні змінитися кваліфікації (по 11,4% відповідно);
- ◆ кваліфікації не часто слугують предметом перемовин під час укладання колективних договорів (68,2%).

1.3. Динаміка проблеми

Слід зазначити, що масштаби зниження якості підготовки кадрів і причини цього явища набули стійкої динаміки до погіршення ситуації.

За останні 2 роки з'явилися додаткові негативні чинники суб'єктивного та об'єктивного характеру, а саме:

◆ без глибокої та комплексної підготовчої роботи з боку уряду в 2016 році була проголошена та частково реалізована на практиці децентралізація фінансування та управління закладів професійно-технічної освіти (далі – ПТО), яка стикнулася із цілою низкою проблем, серед яких:

- відсутність адекватної законодавчо-нормативної бази відповідного спрямування;
 - недофінансування закладів ПТО в окремих регіонах, передусім у містах обласного значення;
 - злам наявної вертикалі управління за відсутності нової;
 - ускладнення горизонтальних зв'язків між регіонами;
 - поява негативних наслідків, наприклад: складність отримання професійної кваліфікації для учня в іншому регіоні; формальність у роботі механізму формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів та брак відповідальності місцевих органів влади за фінансування та управління підпорядкованими їм закладами ПТО;
- ◆ запровадження на практиці, починаючи з 1 вересня 2014 року, норм та положень нового ЗУ «Про вищу освіту», що призвело, окрім багатьох позитивних змін, до появи додаткових проблем з підготовкою кадрів, а саме:

- **заклади вищої освіти I та II рівнів акредитації (технікуми, коледжі тощо) втрачають приналежність до вищої освіти. Запроваджена процедура їх «повернення» до вищої школи досить складна, тому більшість із них зіштовхується з проблемою знаходження оптимального «місця під освітнім сонцем». Така невизначеність продукує в багатьох випадках втрату абітурієнтів, перспектив матеріально-технічного і кадрового розвитку. Ця ситуація погіршує в країні стан справ із підготовкою для роботодавців техніків, технологів та інших молодших спеціалістів;**
- у п. 3 ст. 7 «Документи про вищу освіту (наукові ступені)» зазначається, що назва професійних кваліфікацій випикується в дипломах лише в певних випадках. **Цей вкрай академічний підхід суттєво ускладнює процес працевлаштування та професійної ідентифікації випускників університетів.** Знаковим є те, що в країні практично відсутня мережа центрів із незалежного оцінювання (визнання) професійних квалі-

фікацій (за виключенням діючих центрів оцінювання професійних кваліфікацій за регульованими професіями (близько 150 професій, наприклад: аудитор, фахівець з неруйнівного контролю, архітектор тощо), які могли б (повинні) взяти на себе роль оцінювачів;

- у п.п. 6 п. 3 ст. 10 «Стандарти вищої освіти» зазначається, що вимогами до освітньої програми, окрім інших, виступають вимоги, виписані у професійних стандартах (у разі їх наявності). **Проблемою в цій ситуації є те, що в Україні на національному рівні не затверджено жодного професійного стандарту, тобто стандарти вищої освіти чітко не орієнтуються на професійні кваліфікації;**
- **втрата Україною частини інфраструктури, трудового потенціалу, інших ресурсів для підготовки кадрів через військову агресію РФ на Донбасі та анексію нею Криму.** Обсяг негативного впливу цього нового чинника вкрай складно оцінити, але однозначним є те, що він колосальний. Орієнтовні втрати складають близько 20,0% економічного потенціалу країни, на непідконтрольних територіях залишилося «функціонувати» 53 заклади ПТО Донецької та 60 Луганської областей, десятки університетів та технікумів. Країною агресором вивезено обладнання з близько 40 провідних у минулому підприємств машинобудування. Призупинили свою діяльність понад 120 навчально-виробничих комбінатів, 45 наукових та проектно-конструкторських установ. Вищі навчальні заклади та наукові установи, переміщені на територію України (близько 30), через низький рівень фінансової підтримки з боку держави та слабе матеріально-технічне сприяння з боку місцевих органів влади так і потерпають від багатьох проблем. Найбільших втрат на Донбасі понесла вітчизняна система підготовки робітничих кадрів, у т. ч. на виробництві, в таких видах економічної діяльності, як вугільна промисловість, металургія, теплоенергетика та промисловість будівельних матеріалів.

2. Чим не задовольняє нинішня політика?

За останні 8 років і влада, і соціальні партнери доклали й далі докладають багато зусиль до реформування системи підготовки кадрів. Серед головних реалізованих та запланованих заходів приведення вітчизняної системи підготовки кадрів до європейських та передових світових аналогів можна виділити:

1. Міжнародне визнання та виконання Україною відповідних зобов'язань:

- ◆ у 2008 році Україна приєдналася до країн, що застосовують у своїй діяльності підходи Європейської рамки кваліфікацій (далі – ЄРК)[6], перш за все, для розбудови власної Національної рамки кваліфікацій (далі – НРК). На сьогодні розробили та самосертифікували НРК близько 40 країн світу (більшість країн ЄС), формують ці інноваційні моделі більш як 80 країн, включаючи Україну, розглядають можливість переходу в підготовці кадрів на нові технології близько 30 країн світу. Вітчизняну НРК прийнято 23.11.2011 року (Постанова КМУ за № 1341 «Про затвердження національної рамки кваліфікацій»);
- ◆ у 2008 році Україна приєдналася до Європейського реєстру агенцій із забезпечення якості вищої освіти. У наш час, відповідно до положень нового ЗУ «Про вищу освіту», інтенсивно формується нова інституція – Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (далі – НАЗЯВО);
- ◆ у ст. 431 (б), 432 (б), 435 та 436 Угоди про асоціацію між Україною і ЄС та Додатку 41 до неї Україна бере на себе зобов'язання щодо дотримання положень Рекомендації Європарламенту та Ради ЄС від 28.04.2008 року стосовно створення Європейської кваліфікаційної системи для можливості отримувати освіту протягом усього життя. На виконання цих та інших положень Угоди урядом та профільними ЦОВВ (МОН, Мінсоцполітики, Мінсім'ямолодьспорту) були прийняті та затверджені відповідні Плани заходів.

2. Законодавче забезпечення:

- ◆ ЗУ «Про вищу освіту»;
- ◆ проект ЗУ «Про освіту» (пройшов 1 читання у ВРУ);
- ◆ проект ЗУ «Про професійну освіту»;
- ◆ ЗУ «Про стандартизацію»;

- ◆ ЗУ «Про формування й розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації й перепідготовку кадрів»;
- ◆ проект Трудового кодексу (пройшов 1 читання у ВРУ);
- ◆ ЗУ «Про зайнятість населення»;
- ◆ ЗУ «Про організації роботодавців, їхні об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;
- ◆ ЗУ «Про професійний розвиток працівників тощо»;

3. Програмно-нормативне забезпечення:

- ◆ Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016-2020 роки;
- ◆ План заходів щодо впровадження НРК (спільний наказ Мінсоцполітики й МОН молодьспорту від 20.04.2012 року);
- ◆ Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання громадян за робітничими професіями;
- ◆ Порядок видачі ваучерів для підтримки конкурентоздатності громадян на ринку праці;
- ◆ проект Плану заходів щодо запровадження НРК на 2016-2020 роки тощо.

Основну частку заходів відповідного спрямування здійснює МОН України. Воно бере на себе додаткову роботу, яку не доопрацьовують профільні ЦОВВ, представники ринку праці тощо. Найбільш знаковим є те, що Міністерством спільно з Комітетом ВРУ з питань науки і освіти включено до проекту Закону України «Про освіту» (пройшов перше читання у ВРУ) такі базові для реформи системи підготовки кадрів положення, як «Стандарти освіти» (ст. 32), «Освітня програма» (ст. 33), «Кваліфікації» (ст. 34), «Рівні НРК» (ст. 36), «Національна система кваліфікацій» (ст. 37), «Національне агентство кваліфікацій» (ст. 38), «Професійні стандарти» (ст. 39), «Забезпечення якості освіти» (Розділ V, ст. ст. 41–51).

Серед інших заінтересованих сторін реформи системи підготовки кадрів необхідно виділити Спільний представницький орган сторони роботодавців (далі – СПОР) та міжнародних експертів і донорів.

СПОР за останні 3 роки:

- ◆ створено Інститут професійних кваліфікацій;
- ◆ створені й функціонують 5 галузевих рад із професійних кваліфікацій;
- ◆ розроблено й затверджено корпоративний Порядок розробки, затвердження й перегляду професійних стандартів (рішення СПОР від 23.01.2015 р.) та методику їх розробки;

- ◆ підготовлені й впроваджені на практиці 18 профстандартів на сучасні професії, у т. ч. на 5 нових професій (за станом на 01.01.2016 рік);
- ◆ взято участь у розробці сферою профтехосвіти 78 Державних стандартів професійно-технічної освіти за конкретними професіями, серед яких окремі (17 позицій) підготовлені із застосуванням компетентнісного підходу й результатів навчання;
- ◆ реалізуються на практиці напрямки спільної діяльності (Мінсоцполітики, Держслужба зайнятості, МОН України) з оцінювання (визнання) неформальної освіти тощо.

Міжнародні експерти та донори докладають чи не найбільше зусиль до того, щоб в Україні сформувалась нова модель планування, підготовки, оцінювання та використання кадрів з підтвердженими (визнаними) професійними кваліфікаціями. Так, наприклад, Європейським фондом освіти за останні 5 років було проведено в Україні 6 соціологічно-аналітичних досліджень, 11 практичних семінарів, передано профільним ЦОВВ та вітчизняним експертам більш як 260 інформаційних матеріалів, перш за все, стосовно досвіду та напрацювань в інших країнах.

Не зважаючи на великий обсяг роботи з реформування системи підготовки кадрів в Україні, її (роботи) результативність є вкрай низкою.

Головними недоліками цієї реформаторської політики є те, що:

- ◆ **на державному рівні так і не визначено модель механізму забезпечення якісної підготовки кадрів.** Фактично всі заходи стейкхолдери цієї політики реалізують наосліп шляхом «спроб та помилок»;
- ◆ **відсутня системність і комплексність дій уряду,** профільних ЦОВВ, соціальних партнерів національного рівня;
- ◆ **владі так і не вдалося залучити до цієї роботи таких важливих гравців, як об'єднання профспілок, торгово-промислові палати, професійні асоціації та інші профільні громадські об'єднання;**
- ◆ **існує прихований конфлікт інтересів у отриманні можливості реалізовувати державну політику за окремими профільними сегментами** (розробка профстандартів, незалежне оцінювання професійних кваліфікацій) з боку окремих об'єднань організацій роботодавців. Від них іде також супротив залученню до цієї роботи професійних асоціацій;
- ◆ **має місце невідповідність окремих норм та положень законодавчих актів певного спрямування, перш за все, між освітнім і трудовим законодавством;**

- ◆ окремі ЦОВВ, зокрема фіскальні органи, ніяк не вбачають можливості додаткового фінансування (перерозподілу наявного) цього інноваційного реформаторського заходу.

3. Чиїх інтересів торкається проблема? Стейкхолдери кваліфікаційної політики

Тридцятирічна практика формування в світі національних систем і рамок кваліфікацій, початкові спроби України (з 2008 року) розбудувати вітчизняний механізм регулювання кваліфікацій свідчать про те, що цей процес потребує залучення широкого кола заінтересованих сторін (стейкхолдерів). До них належать і уряд з ЦОВВ, і об'єднання роботодавців та профспілок, і об'єднання професійних асоціацій та інших громадських організацій, і представники навчальних закладів та наукових установ, і міжнародні експерти та донори тощо.

Експертне опитування представників провідних стейкхолдерів показало проблеми (шляхи вирішення) щодо їхнього залучення до реалізації в країні цього інноваційного напрямку [5].

3.1. Готовність стейкхолдерів до розширеної участі в системі кваліфікацій

У цілому експерти вказують на суттєву невідповідність стейкхолдерів до відповідної діяльності.

Серед експертів найбільш песимістичними є представники ЦОВВ (лише 10,0% дають стверджувальну відповідь) і наукових установ (13,3%). Найбільшими оптимістами виступають експерти з групи інших навчальних закладів, у тому числі на виробництві (30,6%).

Серед запитань цього блоку найбільш негативна оцінка була зроблена опитуваними за такими запитаннями, як:

«Чи є чітко визначеним, який державний орган відіграє провідну роль у формуванні політики щодо реформи системи кваліфікацій?» (45,5% указують, що цього немає), «Чи визначено ролі різних державних органів у проектуванні та розробленні кваліфікацій?» (43,2% відповідно).

Суттєво переважає оцінка експертів «все неоднозначно» за такими запитаннями: «Чи готовий уряд до збільшення рівня залучення зовнішніх заінтересованих сторін?» (65,9%), «Чи вживає уряд заходів, спрямованих на розширення участі заінтересованих сторін у системі кваліфікацій?» (52,3%).

Має місце відносно високий рівень підтверджувальної позитивної оцінки респондентами таких запитань: «Чи виражають публічно неурядові заінтересовані сторони (громадські організації) свою думку (позитивно) щодо реформи системи кваліфікацій?» (65,9%), «Чи вживає уряд заходів, спрямованих на розширення участі заінтересованих сторін у системі кваліфікацій?» (52,3%).

цію) щодо актуальності професійних кваліфікацій?» (40,9%), «Чи вважається здобуття професійної (професійно-технічної) освіти привабливим для учнів та їхніх батьків?» (31,8%).

3.2. Оцінювання рівня залучення стейкхолдерів до процесів проектування і розробки кваліфікацій

Експертам було запропоновано дати оцінку 28 заінтересованим сторонам, задіяним у процесах проектування і розроблення кваліфікацій в Україні. Незалежно від приналежності експертів до тієї чи іншої з 6 груп представників, вони досить об'єктивно та неупереджено провели рейтингове оцінювання стейкхолдерів (Рис. 3.1).



Рис. 3.1. Питома вага позитивних оцінок діяльності заінтересованих сторін стосовно проектування і розробки кваліфікацій в Україні, %

Треба вказати на вкрай високі оцінки роботи (половина експертів та більше) таким заінтересованим сторонам, як МОН (70,5%), СПО роботодавців (59,0%), Мінсоцполітики (58,8%) і міжнародним організаціям (56,8%).

Звертає на себе увагу низька оцінка діяльності окремих, вкрай важливих у системі кваліфікацій, стейкхолдерів, а саме: **Мінекономрозвитку України (27,3%), інших профільних ЦОВВ (15,9%), галузевих об'єднань роботодавців і профспілок (15,9%), СПО профспілок (6,8%), торгово-промислових палат (2,3%)**. Низькі оцінки НАЗЯВО (11,4%) та Національного агентства з кваліфікацій (6,8%) пояснюються тим, що перша інституція (на момент опитування) так і не почала функціонувати, а друга потребує створення.

Має місце досить високий рівень оцінювання діяльності науковців (45,5%), підприємств і професійних об'єднань (по 43,2%) та ВНЗ (38,6%).

Експерти майже не «бачать» відповідних результатів діяльності представників мігрантів (11,4%), асоціацій учителів і педагогів та інструкторів (методистів) (по 9,1%), представників учнів та студентів (6,8%).

3.3. Оцінювання перспектив стейкхолдерів у здійсненні результативного внеску в проектування і розробку кваліфікацій в Україні

Експертам було запропоновано оцінити значущість заінтересованих сторін у розбудові системи кваліфікацій в Україні. Респонденти виказують високі очікування активної участі в майбутньому для більшості стейкхолдерів. Тільки представникам мігрантів, іншим державним установам та торгово-промисловим палатам визначено менше третини позитивних індикаторів (11,4%, 22,7% і 29,5% відповідно).

Найбільш високі очікування респонденти пов'язують із діяльністю Мінсоцполітики України, СПО роботодавців (по 84,1%), МОН України, Національного агентства з кваліфікацій, галузевих об'єднань роботодавців і профспілок (по 81,8%), професійних об'єднань (79,5%), міжнародних організацій (77,3%), організацій, які присуджують кваліфікації, та наукових співробітників (по 72,7%).

Важливою характеристикою рівня очікування експертів від діяльності стейкхолдерів у майбутньому слугує співвідношення цих оцінок із попередніми (Рис.3.2).

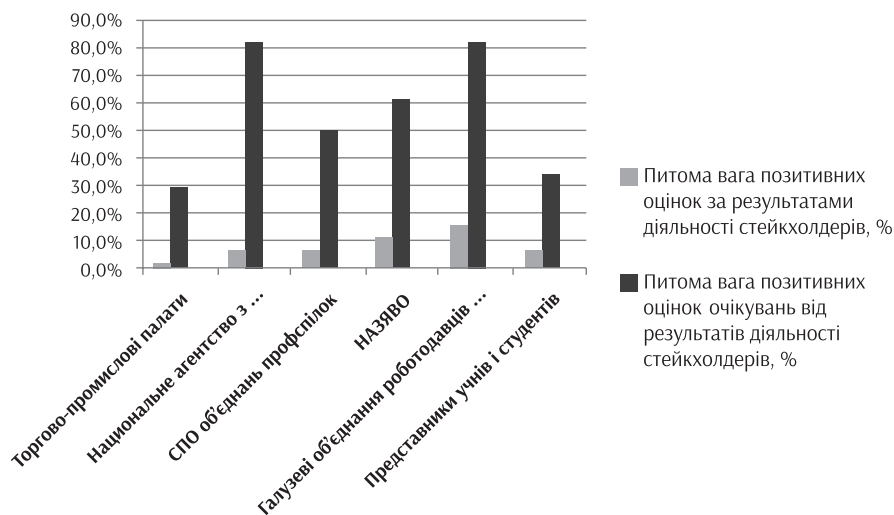


Рис. 3.2. Максимальні перевищення позитивних оцінок очікування над оцінками фактичної результативності стейкхолдерів

За найвищими показниками приросту оцінок очікування до оцінювання фактичних результатів діяльності слід виділити таких стейкхолдерів, як: торгово-промислові палати, Національне агентство з кваліфікацій, СПО об'єднань профспілок, НАЗЯВО, галузеві об'єднання роботодавців і профспілок, представники учнів і студентів. Звертаємо увагу на те, що саме представникам цих стейкхолдерів, за оцінками експертів, необхідно плідно попрацювати, щоб виправдати виказану їм довіру та підтвердити означені очікування.

4. Варіанти вирішення проблеми. Альтернативні підходи щодо формування в Україні Національної системи кваліфікацій

На сьогодні близько 150 країн світу, які реформують свої системи підготовки кадрів через створення НРК, адаптованих до ЄРК, виходять з того, що НРК і НСК:

- ◆ є **найкращими інструментами навчання протягом всього життя з отриманням професійних кваліфікацій міжнародного рівня**, що дозволяє їх одержувачам активно включитися в міжнародний розподіл праці;
- ◆ **підтримують кращий баланс між попитом і пропозицією навчочок**, підвищують, таким чином, ефективність системи освіти, у т. ч. скорочуючи неадекватно тривалі періоди навчання;
- ◆ виступають у край важливим **інструментом для супроводження децентралізації** системи підготовки кадрів, забезпечуючи рівні можливості для громадян;
- ◆ приносять помітні зиски для більшості стейкхолдерів **та приводять до економії витрат держави, роботодавця та/чи одержувача освітніх послуг**;
- ◆ **суттєво знижують ризики, похибки при плануванні, підготовці та використанні кадрів.**

У світі існує велика кількість підходів щодо реформування цієї системи. Їх можна узагальнити за такими критеріями:

1. Ступінь взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці:

- ◆ високий. Професійні, освітні стандарти і стандарти оцінювання зведені в єдиний документ;
- ◆ середній. Дві системи взаємодіють між собою через договірну діяльність, часто-густо вступаючи в конфлікт інтересів;
- ◆ низький. Ринок освітніх послуг відірваний від ринку праці, з яким безпосередньо співпрацює пошукач роботи – одержувач кваліфікації.

2. Рівні управління та його стейкхолдери:

- ◆ освітня централізація, за якої переважає роль центрального органу сфери освіти;
- ◆ трудова централізація, за якої переважає роль центрального органу сфери праці та зайнятості;

- ◆ соціальне партнерство на національному рівні;
- ◆ домінування в управлінні об'єднань роботодавців;
- ◆ соціальне партнерство на всіх його рівнях (національний, галузевий, регіональний та на рівні суб'єктів господарювання).

3. Джерела фінансування:

- ◆ державне;
- ◆ кошти роботодавців та інших недержавних стейкхолдерів, кошти одержувачів професійних кваліфікацій;
- ◆ приватно-державне.

4. Рівень визнання професійних кваліфікацій. Визнаються:

- ◆ усі професійні кваліфікації, які застосовуються в країні;
- ◆ тільки нові професійні кваліфікації, у тому числі зарубіжні (без кваліфікацій, визнаних за старою системою оцінювання);
- ◆ наявні професійні кваліфікації, отримані виключно в закладах формальної освіти (не визнається неформальна освіта й інформальне навчання, зарубіжні кваліфікації);
- ◆ тільки повні кваліфікації (без їхніх складових – часткових кваліфікацій);
- ◆ повні і часткові професійні кваліфікації.

Виходячи з міжнародного і зарубіжного досвіду, існує 4 основних варіанти вирішення піднятої проблеми, а саме:

1. Трансформаційний підхід. За нього система підготовки кадрів поступово підлаштовується під зміни, що відбуваються в економіці та на ринку праці. Приймаються законодавчі та нормативні акти регуляторного характеру, які через відсутність фінансування та бюрократичну тяганину не реалізуються на практиці. Держава не залучає (фінансово-матеріальними стимулами) широких прошарків стейкхолдерів. Уряд і ЦОВВ приймають та реалізують заходи відповідного спрямування безсистемно та у відриві від цілісної інноваційної політики. Такий підхід украй довготривалий, малоефективний та збитковий для економіки через нераціональне та відірване від реалій використання ресурсів заінтересованих сторін. Його ознаки великою мірою характерні для перетворень, що відбуваються в Україні.

2. Модернізаційний підхід. Він передбачає системне перетворення сфери підготовки кадрів до чітко обраної моделі, як правило, наближеної до Європейських систем і рамки кваліфікацій. Застосовується де-

талізований план щодо обраної стратегії з визначенням етапів, виконавців та обсягів законодавчого, інституціонального, фінансового, методично-інформаційного та кадрового забезпечення заходів. Частково такого підходу дотримуються представники МОН України, які обмежені урядом у ресурсах та повноваженнях.

3. Реформаційний підхід. За такого підходу в максимальному обсязі «імпортується» найбільш вдала модель функціонування ринку кваліфікацій з його численними складовими. Прихильниками такого підходу в Україні виступають окремі представники об'єднань роботодавців національного рівня.

4. Варіант створення НСК за широкої участі стейкхолдерів з домінуванням ЦОВВ

Експерти, під час їхнього опитування в рамках Проекту ЄФО, запропонували реалізацію заходів відповідного спрямування, а саме [5]:

а) розширити результативний внесок окремих стейкхолдерів у проектування і розробку кваліфікацій в Україні шляхом:

- ◆ Мінсоцполітики – у частині оновлення кваліфікаційних вимог у кваліфікаційних характеристиках та Класифікаторі професій; Мін економіки, ФРУ, ТПП, професійні асоціації – стосовно формування системи визначення потреби в кваліфікаціях та їх створення;
- ◆ МОН, інші ЦОВВ – щодо створення нормативно-правової бази, проведення консультацій тощо;
- ◆ усі разом – стосовно створення реального координатора, здатного послідовно і гнучко вести впродовж 4–5 років діяльність із формування інституціональної структури НСК;
- ◆ Українська асоціація якості – щодо спроможності зробити внесок у частині специфічних знань щодо кваліфікацій у сфері сучасного менеджменту;
- ◆ незалежні органи сертифікації персоналу – стосовно можливості брати участь у розробці відповідних стандартів, здійснювати оцінку та підтверджувати кваліфікації їхнім одержувачам за відповідними професіями/спеціальностями, у т. ч. через сертифікацію, яка визнається в ЄС;
- ◆ професійні асоціації – у частині розробки профстандартів та розвитку мережі центрів з оцінювання професійних кваліфікацій;
- ◆ органи державної влади – щодо координації, надання повноважень, виділення коштів, відповідальності, залучення лідерів до створення НСК; незалежні організації та фахівці – передавання

свого досвіду, надання людських ресурсів, відповідальності за напрямками діяльності;

- ◆ усі визначені стейкхолдери – щодо прийняття участі в усіх заходах із розбудови НСК;
- ◆ МОН – у частині інтеграції (об'єднання, укрупнення) навчальних закладів навколо найбільш успішних і передових ВНЗ за регіональною ознакою;
- ◆ усі разом – стосовно обміну досвідом, у т. ч. міжнародним, вивчення наукових, практичних, пошуково-дослідницьких засад створення системи кваліфікацій, оцінювання результативності визнання перших професійних кваліфікацій, запроваджених в Україні, аналіз існуючого стану справ, міжнародного досвіду.

5. Пропонований підхід до вирішення проблеми

Пропонований підхід полягає в тому, що він передбачає:

- ◆ максимальне врахування напрацювань і наявних регуляторів у сфері підготовки кадрів в Україні;
- ◆ перерозподіл окремих функцій та частки обсягів фінансування, які витрачаються окремими ЦОБВ, їх підпорядкованими закладами та установами, НАН та галузевими академіями наук тощо на користь єдиного координаційного органу управління;
- ◆ формування інституціонального забезпечення нової інноваційної моделі механізму регулювання підготовки кадрів за принципом громадсько-приватно-державного партнерства, тобто залучення усіх наявних ресурсів заінтересованих сторін та якомога більше їх охоплення;
- ◆ максимально можливе запозичення зарубіжних (міжнародних) підходів та аналогів, за умови, що вони кращі вітчизняних;
- ◆ зняття законодавчо-нормативних бар'єрів, які перешкоджають визнавати за єдиними підходами професійні кваліфікації, отримані через формальну і неформальну освіту та іформальне навчання.

Саме ці характеристики запропонованого підходу визначають його перевагу над 3 альтернативними варіантами політики.

В узагальненому вигляді модель інноваційного механізму з регулювання підготовки кадрів показана на Рис. 5.1.

Функціональний розподіл повноважень і взаємодія між елементами механізму полягають у наступному:

1. НАК. Створюється на представницькій основі із представників ЦОБВ, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок, всеукраїнських професійних асоціацій. Фінансується ними на пропорційній основі. Реалізовує функції:

- ◆ узагальнення потреби в професійних кваліфікаціях у національному, галузевому, регіональному та відомчому розрізах;
- ◆ ліцензування діяльності кваліфікаційних центрів за встановленою КМУ процедурою;
- ◆ акредитації діяльності галузевих (професійних) рад з кваліфікацій за встановленою КМУ процедурою;

- ◆ супроводження КП та погодження галузевих випусків ДКХП;
- ◆ організація конкурсу (тендеру) на розміщення державного замовлення на підготовку кадрів за регульованими професіями, розробка та оновлення їхнього переліку тощо;
- ◆ ведення реєстру професійних кваліфікацій.

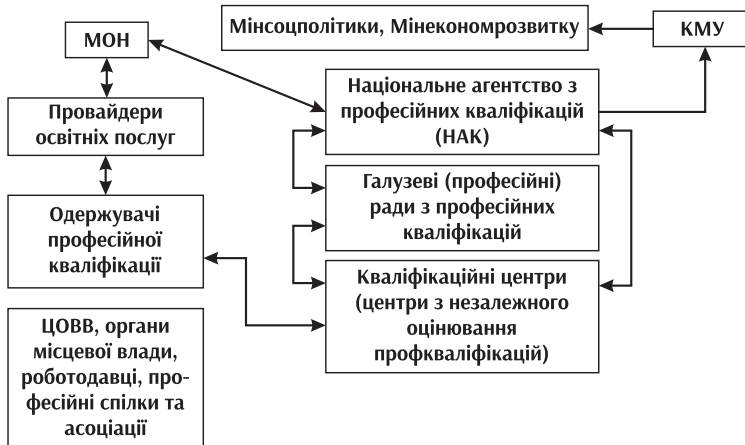


Рис. 5.1. Схема інноваційної моделі механізму з регулювання підготовки кадрів

2. Галузеві (професійні) ради з професійних кваліфікацій. Формуються за галузевою (відомчою, професійною) ознакою на пропорційній основі представниками ЦОВВ, місцевих органів влади, галузевих об'єднань роботодавців та профспілок, професійних асоціацій, крупних підприємств, профільних наукових установ і навчальних закладів тощо. Фінансуються стейкхолдерами на пропорційній основі.

Реалізують такі функції:

- ◆ розроблення, погодження та затвердження професійних стандартів на компетентнісній основі відповідно до процедури, встановленої КМУ;
- ◆ вивчення потреби в професійних кваліфікаціях для відповідного галузевого (професійного) сегменту;
- ◆ формування галузевого (відомчого, регіонального) замовлення на підготовку кадрів у професійно-кваліфікаційному розрізі;
- ◆ участь у розробці стандартів оцінювання професійних кваліфікацій.

3. Кваліфікаційні центри (центри з незалежного оцінювання професійних кваліфікацій). Створюються суб'єктами господарювання, які відповідають критеріям та умовам ліцензування кваліфікаційних центрів, у т. ч. навчальними закладами. Фінансуються за рахунок оплати послуг одержувачами професійних кваліфікацій.

Реалізують функції:

- ◆ проведення незалежного оцінювання (визнання) професійних кваліфікацій;
- ◆ розроблення та погодження в галузевих (професійних) радах з кваліфікацій стандартів оцінювання;
- ◆ підготовка оцінювачів професійних кваліфікацій відповідного спрямування.

6. Що та ким має бути зроблено для реалізації запропонованого підходу до вирішення проблеми?

Перелік основних заходів із створення в Україні інноваційної моделі механізму з підготовки кадрів виписано у Таблиці 6.1.

Таблиця 6.1. Терміни виконання, виконавці, джерела та орієнтовні обсяги фінансування заходів, означених у запропонованому підході

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
1. Формування повноцінного ринку освітніх послуг				
1.1.	Законодавчо-нормативне забезпечення більш повної автономії навчальних закладів через внесення змін та доповнень до ЗУ «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту»	ВРУ, КМУ (МОН та ін.), інші стейкхолдери	2017	—
1.2.	Розроблення та прийняття ЗУ «Про корпоративні науково-навчально-виробничі утворення», де передбачити можливість пільгового чи безкоштовного передавання роботодавцям навчальних закладів та наукових установ на визначений (невизначений) період; поєднання цих трьох напрямків діяльності в кадровій роботі; надання цим утворенням преференцій з позицій оподаткування, кредитування та доступу до замовлень на підготовку кадрів за рахунок державного бюджету тощо	ВРУ, КМУ (МОН та ін.), інші стейкхолдери	2017	—
1.3.	Запровадження ринково-економічних механізмів функціонування ринку освітніх послуг (ціна, вартість, купівля, продаж, договірні відносини, відповідальність тощо) через внесення відповідних змін до чинного законодавства	ВРУ, КМУ, (Мінфін, Мінекономрозвитку, МОН)	2017	—

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
1.4.	Внесення змін та доповнень до ЗУ «Про формування й розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів» в частині його розподілу на 2 складові: фінансування соціальної складової (видатки на утримання навчального закладу) та конкурсний (тендерний) розподіл замовлення за регульованими професіями; визначення дефініцій та переліку регульованих професій і виділення відомчого та регіонального замовлення; запровадження матеріальної відповідальності провайдерів освітніх послуг за їхню якість тощо	ВРУ, КМУ (Мінекономрозвитку, Мінсоцполітики, МОН), інші стейкхолдери	2017	—
1.5.	Приведення у відповідність до європейських аналогів, перш за все, ЄРК і ЄСК, та зняття протиріч норм та положень ЗУ «Про вищу освіту», ЗУ «Про професійний розвиток працівників», ЗУ «Про сертифікацію», ЗУ «Про зайнятість населення», проектів ЗУ «Про освіту», «Про професійну освіту», Трудового Кодексу України	ВРУ, КМУ (МОН, Мінсоцполітики, Мінекономрозвитку), інші стейкхолдери	2017	—
1.6.	Осучаснення окремих норм та положень проекту Трудового Кодексу України, перш за все, ст. 13 «Акти нормативно-технічного характеру» та Книги 5 «Професійна (службова) кар'єра»	ВРУ	2017	—
1.7.	Першочергове прийняття проекту ЗУ «Про освіту» (друге читання) як базового щодо формування в Україні НСК та НРК	ВРУ	2017	—

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
1.8.	Розроблення пропозицій щодо внесення змін та доповнень до Податкового Кодексу України стосовно звільнення від оподаткування будь-яких коштів роботодавців, що направляються на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників та її незалежного оцінювання, здійснення власної навчально-виробничої діяльності	КМУ	2018	–
1.9.	Внесення змін до Бюджетного Кодексу України щодо зведення окремих бюджетних програм, які фінансують ЦОВВ у частині підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оцінювання (визнання, сертифікація) їхніх професійних кваліфікацій, фінансування підпорядкованих наукових установ, наукових установ Національної та галузевих академій наук стосовно проведення науководослідних робіт з проблем підготовки кадрів тощо, до єдиної бюджетної програми, направленої на ефективне функціонування в Україні НСК та НРК	ВРУ, КМУ (Мінфін, Мінекономрозвитку, МОН, Мінсоцполітики, інші ЦОВВ)	2017	Кошти Держбюджету
2. Інституціональне забезпечення створення в країні інноваційної моделі механізму з підготовки кадрів				
2.1.	Створення Національного агентства з кваліфікацій (далі – НАК) на засадах громадсько-приватно-державного партнерства	ВРУ, КМУ, інші стейкхолдери	2017	Кошти стейкхолдерів 3 млн. грн. щорічно – частка держави

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
2.2.	Формування платформи всеукраїнських професійних асоціацій як інституції для координації дій в сфері НСК і НРК	Всеукраїнські професійні асоціації	2018	Внески всеукраїнських професійних асоціацій
2.3.	Створення за професійно-галузеву ознакою і за визначеними НАК критеріями та підходами галузевих (професійних) рад з кваліфікацій (орієнтовно до 50 рад)	ЦОВВ, галузеві об'єднання роботодавців і профспілок, всеукраїнські професійні асоціації, інші стейкхолдери	до 2020	Кошти стейкхолдерів 25 млн. грн. щорічно
2.4.	Формування мережі кваліфікаційних центрів (незалежних центрів з оцінювання (визнання) професійних кваліфікацій) за критеріями, підходами, визначеннями НАК (оціночно до 200 центрів)	Суб'єкти господарської діяльності, які пройшли процедуру ліцензування в НАК	до 2020	Кошти стейкхолдерів та користувачів послуг. Оплата послуг однією особою коливається в межах 3-7,5 тис. грн
2.5.	Перегляд ліцензійних справ у наявних в Україні кваліфікаційних центрів (близько 80) за критеріями, підходами та процедурами, визначеними НАК України	Наявні кваліфікаційні центри	до 2020	Кошти одержувачів ліцензії 1 млн. грн
2.6.	Розробка переліку регульованих професій, за якими здійснюється держзамовлення та зовнішнє оцінювання професійних кваліфікацій та надання права визначеним навчальним закладам виконувати функції кваліфікаційних центрів	МОН, НАК	2018	—
3. Модернізація системи прогнозування потреби в кваліфікаціях та розробки професійних стандартів				

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
3.1.	Створення системи прогнозування потреби суб'єктів господарювання у професійних кваліфікаціях	Мінекономрозвитку, Мінсоцполітики, МОН, інші стейкхолдери	2018	—
3.2.	Адаптація Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» до Міжнародної стандартної класифікації занять (МСКО-08)	Мінсоцполітики	2018	1,2 млн. грн.
3.3.	Розроблення, погодження та затвердження за визначеними НАК процедурами та методиками професійних стандартів для 200 найбільш запитаних на вітчизняному ринку праці та/або нових професій	Стейкхолдери	2017–2020	від 11,0 до 38,0 млн. грн. у залежності від галузевої приналежності професій
3.4.	Інвентаризація наявних КХ та ДКХП з позицій їх можливого маловитратного переформатування в професійні стандарти нового типу. Розроблення за цими підходами до 1000 професійних стандартів (оновлених КХ)	НАК, Мінсоцполітики, профільні ЦОВВ, інші стейкхолдери	2017–2020	від 5,0 до 11,0 млн. грн. у залежності від галузевої приналежності професій
3.5.	Запозичення та легалізація професійних стандартів, які застосовуються зарубіжними корпораціями, спільними підприємствами, за умови, що вони в основному збігаються за змістом та характером роботи із вітчизняними аналогами	НАК, стейкхолдери, зарубіжні та міжнародні корпорації	2017–2020	—
3.6.	Створення реєстру професійних стандартів	НАК	2017–2020	—

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
4. Розробка кваліфікацій різних типів (освітніх стандартів і програм на основі результатів навчання) відповідно до вимог НРК				
4.1.	Створення і супроводження національного реєстру кваліфікацій	НАК, МОН, інші стейкхолдери	з 2017	1,35 млн. грн на створення, 0,3 млн. грн. щорічно на супроводження
4.2.	Розроблення механізму визнання всіх 9 типів професійних кваліфікацій, що застосовуються в Україні, а саме: посвідчень про підготовку за частковими професійними кваліфікаціями; дипломів, отриманих у закладах формальної освіти, і посвідчень про отримані обов'язкові додаткові компетентності; сертифікатів міжнародного зразку; посвідчень, отриманих у результаті атестації кадрів (перегляду тарифних розрядів); посвідчень, отриманих після підвищення кваліфікацій; посвідчень, отриманих після перепідготовки кадрів; посвідчень, отриманих після підготовки в навчально-виробничих комбінатах без отримання ліцензії і проходження акредитації програм; дипломів, отриманих у сфері формальної освіти за професійними кваліфікаціями, відсутніми в КП, але використовуваними на практиці	НАК, МОН, інші стейкхолдери	2018	—
5. Формування системи підтвердження професійного навчання (визнання професійних кваліфікацій) та забезпечення якості освіти				
5.1.	Методичне забезпечення оцінювання професійних кваліфікацій	НАК, інші стейкхолдери	2017	Кошти стейкхолдерів

№№ з/п	Назва заходу	Виконавці	Термін виконання	Джерела та орієнтовні обсяги фінансування
5.2.	Навчання оцінювачів професійних кваліфікацій професійних та/чи професійно орієнтованих освітніх стандартів (освітніх програм)	НАК, інші стейкхолдери	2017–2019	Кошти стейкхолдерів
6. Створення системи інформування про стан упровадження в країні НСК та НРК				
6.1.	Створення національного веб-порталу з метою поширення інформації про НСК, НРК, професійні та освітні стандарти, кваліфікації тощо	НАК, МОН	2018	–
7. залучення міжнародних експертів та донорів до формування в Україні нової моделі механізму з підготовки кадрів				
7.1.	Сприяння уряду країни, іншим зацікавленим сторонам у розбудові вітчизняних НСК і НРК. Надання технічної, матеріально-фінансової та експертної допомоги	Комісії Ради ЄС, Європейський фонд освіти	2019–2020	Проект ЄС до 50 млн. євро
7.2.	Консультаційне та організаційне сприяння з боку міжнародних партнерів з реалізації окремих напрямків формування нової політики, перш за все, визначених у п.п. 2.1, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.1, 5.2, 6.1.	Британська Рада, Європейський фонд освіти, Рада Європи та ін.	2017–2018	Кошти міжнародних донорів

Реалізація зазначених вище та інших більш деталізованих заходів до 2020 року дозволить:

- ◆ **виконати відповідні зобов'язання перед ЄС**, визначені в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС;
- ◆ **суттєво збільшити приток прямих зарубіжних інвестицій** шляхом введення практики визнання міжнародних (зарубіжних) кваліфікацій та створення в Україні автентичних кваліфікацій, цікавих потенційним інвесторам;
- ◆ **зеконотити кошти Державного бюджету** шляхом оптимізації витрат на підготовку кадрів через сегментацію (виключно за регульованими професіями) держзамовлення, конкурсного (тендер-

ного) розподілу коштів через єдиного розпорядника (НАК) замість їх неефективного розпорошеного за багатьма бюджетними програмами використання; передавання окремих навчальних закладів на баланс недержавних корпоративних утворень;

- ◆ **підвищити рівень якості освіти, перш за все, шляхом зовнішнього незалежного оцінювання одержувачів професійних кваліфікацій;** запровадження конкурсних (тендерних) змагань провайдерів освітніх послуг за державне замовлення на підготовку кадрів за регульованими професіями; створення конкурентного середовища в царині системи підготовки кадрів через визнання рівними повних та часткових кваліфікацій, отриманих формальним, неформальним чи інформальним шляхом;
- ◆ **залучити до освітньої діяльності значних фінансових, кадрових інтелектуальних та матеріально-технічних ресурсів роботодавців, їхніх об'єднань, професійних асоціацій, міжнародних організацій та донорів, інших стейкхолдерів;**
- ◆ **підвищити рівень регіональної (міжвідомчої) мобільності громадян як в Україні, так і за її межами, шляхом визнання їхніх кваліфікацій як міжнародних;**
- ◆ **підвищити рівень продуктивності праці за рахунок зростання якості освіти та отримання працівниками (наявними чи потенційними) через новостворену мережу кваліфікаційних центрів незалежно визнаної професійної кваліфікації, що підтверджуватиме їхню здатність у повному обсязі та за визначеними якісними параметрами реалізовувати отримані знання, уміння та навички на практиці, як того вимагають професійні стандарти нового типу;**
- ◆ **оптимізувати ринок освітніх послуг шляхом упорядкування стандартів освіти (освітніх програм), переліків спеціальностей, термінів та змісту навчання тощо.**

Моніторинг проведеної роботи вже закладено зобов'язаннями України перед ЄС стосовно проведення із залученням профільних міжнародних експертів самосертифікації НРК на її відповідність ЄРК та Рамці кваліфікацій Європейського простору вищої освіти.

Використані джерела

1. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження/Аналітичний звіт/Міжнародний фонд дослідження освітньої політики. – К. : Таксон, 2014. – 144 с.
2. Державний класифікатор України ДК 003 «Класифікатор професій». – К. : Держспоживстандарт України. Вид-во «Соцінформ», 2010. – 746 с.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1 – Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. – 363 с.
4. Міжнародна стандартна класифікація занять : Пер. з англ. – М. : Фінстатінформ, 1981. – 352 с.
5. Результати експертного опитування заінтересованих сторін щодо формування вітчизняної кваліфікаційної системи та їхніх пропозицій відповідного спрямування // Матеріали наукового дослідження, проведеного в Україні у 1 півріччі 2016 року експертами Європейського фонду освіти. Італія – Турін [електронний ресурс]. – Режим доступу : www.connections.etf.europa.....

Додаток 1. Основні статистичні показники щодо підготовки кадрів у закладах формальної освіти

1. Підготовка кадрів у сфері вищої освіти

Підготовка студентів в Україні характеризується тим, що:

- ◆ тенденція постійного збільшення із середини 90-х років минулого сторіччя чисельності студентів (обумовлена переходом України до спрощення доступу до вищої освіти, насамперед, за рахунок згортання підготовки робітничих кадрів і клерків у профтехучилищах і профколеджах (технікумах)), починаючи з 2008 року, (у зв'язку з різким скороченням чисельності молодих людей відповідної вікової категорії) стала істотно знижуватися. Так, якщо з 1995 до 2008 р. чисельність студентів збільшилася майже в 2,2 рази (до 2,8 млн. осіб), то до 2013 р. вона знизилася на 0,5 млн. осіб;
- ◆ охоплення населення України вищою освітою має тенденцію до постійного зростання (за винятком 2010 року). За станом на 2012 рік цей показник (питома вага студентів у загальній чисельності населення 5-річної вікової групи, що продовжує навчання після школи) становив в Україні 79,2%, що на 13 п. п. вище, ніж у середньому по ЄС. Подібна ситуація характерна для студентів, що навчаються на 5–7 рівнях МСКО. Так, наприклад, чисельність магістрів і бакалаврів на 10000 населення в 2013/2014 навчальному році зросла в порівнянні з 1995/1996 навчальним роком в 2,1 рази (до 379,3 осіб);
- ◆ за формами навчання домінує денна (65,7%), а на заочну й вечірню форми припадає 34,0 й 0,3% відповідно (2013/2014 навчальний рік). Таким чином, питома вага учасників вищої освіти із числа зайнятого населення становить третю частину сегмента, що є досить високим показником;
- ◆ за галузями знань переважають «соціальні науки, бізнес і право» (38,3%), «інженерія, промисловість і будівництво» (21,1%), «гуманітарні науки» (6,9%). Слід зазначити, що динаміка змін структури розподілу студентів українських ВНЗ за галузями знань у 2001-2011 рр. істотно змінилася. Має місце зростання студентів у галузі знань «соціальні науки, бізнес і право» та істотне скорочення освіти у військовій сфері (за станом на 2013 рік);

- ◆ питома вага студентів, що одержують кваліфікацію в приватних ВНЗ, становила в 2013/14 навч.р. 9,3% (191, 0 тис. осіб);
- ◆ за показником «чисельність населення країни на один ВНЗ» Україна з 55 країн огляду (ЄС, СНД, інші країни Європи) в 2013 р. займала 37 позицію (306 ВНЗ на 44,57 млн. осіб населення), випереджаючи такі країни, як Швеція, Німеччина, Великобританія та ін., включаючи середній показник по Європі й СНД;
- ◆ питома вага державних витрат на освіту в Україні досить висока (7,0% в 2012 році, 7,3% в 2013 році). На вищу освіту виділяється в останні 4 роки близько 2,0% ВВП, що є дуже високим показником у порівнянні з ЄС (більше тільки в Данії, де в 2010 році було виділено 8,8% ВВП на освіту, а 2,4% – на вищу освіту);
- ◆ з 2009 до 2013 р. в Україні при впровадженні Додатку до диплома європейського зразка третина ВНЗ (100 одиниць) видала 17 тисяч Diploma Supplement;
- ◆ співвідношення частини студентів, які навчаються за рахунок державного й місцевого бюджетів, і тих, хто оплачує освітні послуги самостійно, за останні 3 навчальні роки коливалося в межах від 43,4–47,3% до 52,3–56,2% з тенденцією до зниження комерціалізації вищої освіти;
- ◆ пріоритетами у виборі контрактниками (платна форма навчання) спеціальностей для освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» були «Фармація» (87,9% від загального числа студентів), «Право» (78,1%); на рівні «бакалавр» й «магістр» – «Фармація» (98,5%), «Сфера обслуговування» (80,7%), «Ветеринарія» (79,5 %), «Журналістика й інформація» (78,1%), «Економіка й підприємництво» (76,7%). Найменш привабливими спеціальностями для контрактників виступали: «молодший спеціаліст» – «Морська техніка» (1,7%), «Електроніка» (6,2%); «бакалавр» – «Фізико-математичні науки» (5,7%), «Авіаційна й ракетно-космічна техніка» (5,8%);
- ◆ у 2013 році вищу освіту в Україні одержали 793,5 тис. осіб, серед яких кваліфікацію «магістр» отримали 94,7 тис. осіб, або 11,9 %, «спеціаліст» – 214,7 тис. осіб, або 27,1%, «бакалавр» – 328,8 тис. осіб, або 41,4% й «молодший спеціаліст» – 155,6 тис. осіб, або 19,6% відповідно. Подальше навчання закінчили 36,6% «бакалаврів», а інші вирішили продовжити навчання на наступних рівнях вищої освіти;

- ◆ із числа 576, 3 тис. випускників, які завершили навчання, найбільше число припадає на галузь знань «Економіка й підприємництво» – 22,1%, найменше – «Право» – 7,3%, «Медицина», «Педагогічна освіта», «Транспорт і транспортна інфраструктура», «Менеджмент» – від 4,5 до 4,2%. Слід зазначити, що реальне працевлаштування випускників цих галузей знань (47,2% від загальної чисельності випускників країни) за отриманою спеціальністю не перевищує 40,0%, а для економіко-правового й управлінського напрямку – 20,0%;
- ◆ в Україні з 10,3 млн. працівників (2013 рік) неповну й базову вищу освіту (молодший спеціаліст і бакалавр) мали 23,6%, повну (спеціаліст і магістр) – 35,6% зайнятих. Серед видів економічної діяльності за рівнем охоплення працівників з вищою освітою «лідировали»: «Фінансова й страхова діяльність» (87,8%), «Діяльність у сфері адміністративного й допоміжного обслуговування» (84,8%), «ІТ-технології» (76,3%). Серед «відстаючих» варто виділити: «Сільське, лісове й рибне господарство» (32,1%), «Транспорт, складське господарство, поштова й кур'єрська діяльність» (43,9%) і «Будівництво» (47,0%);
- ◆ питома вага осіб, які одержують вищу освіту відразу після закінчення школи, в 2012-2013 рр. становила 66,9 й 66,0% від загальної чисельності випускників шкіл відповідно.

2. Підготовка кадрів у професійно-технічних навчальних закладах

Підготовка кадрів у закладах професійно-технічної освіти (далі – ЗПТО) характеризується тим, що:

- ◆ в Україні існує тенденція скорочення кількості ЗПТО й чисельності учнів у них. Порівняльна статистика за станом на 01.09.2014 р. й 01.01.2015 р. чітко підтверджує цю закономірність (Таблиця 2.1).
- ◆ таке суттєве зменшення цих показників обумовлене, окрім іншого, й новітнім впливом військово-політичної складової (анексією Криму й воєнними діями на Донбасі).

Таблиця 2.1. Кількість ЗПТО та учнів у них у 2014–2015 роках

Найменування показників	Кількість ЗПТО, одиниць		Чисельність учнів, тис. осіб	
	01.09.2014р.	01.01.2015р.	01.09.2014р.	01.01.2015р.
Усього	986	940	389,5	314,0
Структурні підрозділи ВНЗ	53	33	21,8	13,1
Навчальні центри в пенітенціарній службі	75	76	8,7	6,7
Навчальні заклади профтехосвіти, що належать до інших типів	–	19	–	5,3
ЗПТО, підпорядковані МОН України	858	812	358,6	288,8

- ◆ у загальній чисельності учнів ЗПТО й студентів ВНЗів країни в 2013 році (2,9 млн. осіб) питома вага учнів ЗПТО становила 13,4%, студентів коледжів і технікумів (ВНЗ та І ІІ рівнів акредитації) – 11,9%, а інші 74,7% – ВНЗи ІІІ й ІV рівнів акредитації;
- ◆ питома вага витрат на профтехосвіту становила 0,4% від ВВП (2000 р. – 0,9%);
- ◆ із числа випускників 9-х класів загальноосвітніх шкіл вступило на навчання на 1 курс ЗПТО 16,2% (як і в 2000 р.);
- ◆ чисельність учнів у ЗПТО в порівнянні з 1995 роком скоротилася в 1,4 рази, кількість закладів – на 17,9%, навантаження на 10000 осіб населення зменшилися з 108 до 86. Співвідношення чисельності студентів до чисельності учнів збільшилося з 1990/1991р. по 2013/2014 навчальний рік з 2,5 до 5,2 разів;
- ◆ за галузевою ознакою 387 ЗПТО готують робітничі кадри для промисловості, 166 – для будівництва, 143 – для сфери послуг, а 244 – для агропромислового комплексу;
- ◆ у 2014 році випуск у ЗПТО становив 181,3 тис. кваліфікованих працівників й 40,9 тис. слухачів із числа працюючого й незайнятого населення;
- ◆ через півроку після отримання роботи рівень працевлаштування випускників знижувався з 82,0% (працевлаштованих за фахом) до 62,0–74,0%, а через 3 роки продовжувало працювати за професією не більше 30,0% випускників;

- ◆ за видами економічної діяльності випускники ЗПТО працевлаштовувалися в: промисловість – 28,5% від випуску; до сфери торгівлі й громадського харчування – 17,0%, на транспорт – 15,0%, у житлово-комунальне господарство й побутове обслуговування населення – 9,2%, сільське господарство – 8,5% і т. ін.
- ◆ у 2013 році в Україні на 487,7 тис. безробітних припадало 47,5 тис. вільних робочих місць (вакантних посад). У професійному розрізі безробітні й вакансії розподілилися в такий спосіб: керівники, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – 51,6 тис. осіб й 4,3 тис. од., професіонали – 42,6 й 8,1, фахівці – 46,7 й 5,4, технічні службовці – 27,0 й 1,5, працівники сфери торгівлі й послуг – 72,0 й 6,3, кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств, риборозведення й рибальства – 23,3 й 0,7, кваліфіковані робітники з інструментом – 56,5 й 9,0, робітники з обслуговування, експлуатації й контролю за роботою технологічного устаткування, збірці устаткування й машин – 94,4 й 6,0, найпростіші професії – 73,6 тис. осіб й 6,2 тис. од. відповідно;
- ◆ серед зареєстрованих безробітних у 2013 році повну вищу освіту мали 21,8%, базову й неповну вищу освіту – 20,7%, професійно-технічну освіту – 36,1%, шкільну (різних форм) – 21,4%;
- ◆ 86,7 тис. громадян України, працевлаштованих за межами країни за сприяння ліцензованих агентств з працевлаштування (2012 р.), за рівнем освіти розподілилися таким чином: повна вища – 44,9%, базова вища – 12,7%, професійно-технічна – 25,6%; середня (усіх видів) – 16,8%;
- ◆ на фіксованому ринку праці України з 2009 по 2011 рр. спостерігалася тенденція зростання абсолютної чисельності випускників навчальних закладів, що знаходяться на обліку в службі зайнятості, а з 2012 року почалося зниження цього показника на тлі того, що з 2010 року знижується чисельність випускників навчальних закладів країни (з 654,7 тис. осіб до 612,9 тис. осіб в 2012 році, або на 6,4%). Питома вага безробітних випускників у загальній чисельності безробітних країни в 2012 р. становила 18,3%. У структурі безробітних випускників на колишніх учнів ЗПТО припадало 36,3% відповідно. Із числа безробітних випускників у 2012 р. були працевлаштовані (за сприяння служби зайнятості) 11,1% колишніх учнів ЗПТО й 16,2% колишніх студентів ВНЗ.

Додаток 2. Підготовка кадрів на виробництві

2.1. Загальна характеристика

Підготовку кадрів на виробництві слід розглядати в контексті конкретної (цільової) підготовки працівників як самостійно (на базі роботодавця), так і за допомогою зовнішніх провайдерів освітніх послуг, насамперед, на базі навчальних закладів, що надають «класичну» формальну освіту.

Зазначимо, що підготовка кадрів на виробництві в Україні здійснюється роботодавцем за 10 напрямками:

1 напрямок – підготовка за акредитованими МОН України програмами у своєму й/або іншому (на платній основі) навчально-курсівому комбінаті (центрі, іншому структурному підрозділі), що одержав ліцензію в МОН України у встановленому порядку;

2 напрямок – підготовка за окремими (регульованими) професійними кваліфікаціями (охоронці, моряки, водії автотранспортних засобів і т. ін.). При цьому, крім умов, вписаних у 1 напрямку, провайдери освітніх послуг додатково одержують ліцензію на відповідну підготовку від профільного центрального органу виконавчої влади й/або його наглядового підрозділу;

3 напрямок – підготовка за цільовими короткостроковими курсами (до 72 навчальних годин), погоджена з територіальним органом управління освітою й здійснювана за затвердженими типовими навчальними програмами;

4 напрямок – підготовка кадрів на базі навчальних закладів системи формальної освіти;

5 напрямок – підготовка кадрів роботодавця на своїй базі без формалізації цієї діяльності через цілий ряд об'єктивних і суб'єктивних причин. Як правило, таким шляхом ідуть багато закордонних (міжнародних) корпорацій і спільних підприємств;

6 напрямок – підготовка кадрів безпосередньо на робочому місці (наставництво, учнівство). Цей напрямок не вимагає формалізації й носить внутрішньо фірмовий, корпоративний характер. Після розпаду СРСР відповідна статистика в Україні не формується. За результатами досліджень ДУ НДІ соціально-трудова відносин (дослідження проводилися в 2002–2004 р.р. на окремих великих підприємствах Луганської, Донецької, Дніпропетровської й Запорізької областей, міст Харкова й Севастополя), на підготовку винятково на робочому місці припадало в середньому 12,0% від чисельності працівників, що пройшли у звітному році всі види професійної підготовки. Найбільшого застосування ця

форма навчання набула в машинобудуванні, будівництві, харчовій промисловості й на транспорті. З огляду на той факт, що на індивідуальну форму навчання за даними Держслужби статистики України в 2014 р. припадало 51,8% навчених на виробництві, можна припустити, що зазначене вище співвідношення зберігається і сьогодні;

7 напрямок – неформальна підготовка кадрів, у т.ч. на базі навчально-курсівних комбінатів (центрів), що мають ліцензію на надання освітніх послуг. У цьому випадку мова йде про короткострокові навчальні програми за вузькоспеціалізованими трудовими діями (трудовими функціями), тобто про розповсюджену на практиці підготовку кадрів за частковими кваліфікаціями з їх подальшою «легалізацією» через визнання повної професійної кваліфікації. В Україні цей напрямок підготовки законодавчо поки що не врегульовано;

8 напрямок – підготовка незайнятого населення за направленням центрів зайнятості: у навчальних закладах; в учбово-виробничих комбінатах; на базі навчальних центрів при центрах зайнятості; шляхом видавання ваучерів на навчання особам старше 45 років;

9 напрямок – підготовка кадрів у корпоративних навчальних центрах великих підприємств за межами країни;

10 напрямок – комбінація декількох напрямків.

Слід зазначити, що напрямки 5, 6, 7, 9 і 3 (частково) відносяться до неформальної освіти.

2.2. Статистична інформація про підготовку кадрів на виробництві

За останніми доступними офіційними даними (Держслужба статистики України за 2014 рік) у країні триває зниження обсягів підготовки кадрів на виробництві. Так, чисельність навчених новій професії знизилася в 2014 році у порівнянні з попереднім роком з 196,9 до 152,5 тис. осіб, або на 22,5%, а чисельність тих, що підвищили кваліфікацію, – з 976,9 до 804,1 тис. осіб, або на 17,7%.

Разом з тим, за такими видами економічної діяльності, як оптова й роздрібна торгівля, фінансова й страхова діяльність спостерігалось, хоч і незначне, зростання навчених новим професіям.

Показовим є факт підвищення частки осіб, що отримали нову професію на виробництві, в більшості видів економічної діяльності, насамперед, у фінансовій і страховій діяльності, оптовій й роздрібній торгівлі, на транспорті.

Досить високим є показник питомої ваги працівників, що отримують на виробництві першу нову професію (27,4%), хоча спостерігається його незначне зниження до рівня 2013 року (Таблиця 2.2.).

Чисельність навчених на виробництві (включаючи й перепідготовку) в 2014 році знизилася стосовно попереднього року на 19,5% (з 143,3 до 115,3 тис. осіб). За видами економічної діяльності найбільше падіння було характерним для промисловості (24,2%), освіти (23,1%), державного управління й оборони (24,0%). Поряд із цим зросли обсяги майже в 3 рази в оптовій і роздрібній торгівлі, в 1,8 рази – у фінансовій і страховій діяльності. Індивідуальна форма навчання незначно переважає над колективною формою (51,8% проти 48,2%). Індивідуальна форма переважає в будівництві, сільському господарстві та на транспорті.

Таблиця 2.2. Професійна підготовка працівників в 2013–2014 рр.

Вид економічної діяльності	Навчено новим професіям			з них, %					
	2013 рік, тис. осіб/%	2014 рік, тис. осіб/%	Темпи зростання в 2014 р. відносно 2013 р., %	на виробництві			первинна підготовка		
				2013 рік	2014 рік	Динаміка, %	2013 рік	2014 рік	Динаміка, %
Усього	196,9 100,0	152,5 100,0	77,5 –	72,8	75,6	+2,8	28,9	27,4	-1,5
Сільське господарство	4,4 2,2	3,4 2,2	77,3 –	46,7	58,0	+11,3	33,5	31,4	-2,1
Промисловість	138,1 70,1	103,8 68,1	75,2 -1,9	82,7	83,3	+0,6	27,3	26,3	-0,6
Оптова й роздрібна торгівля	4,7 2,4	8,4 5,5	178,7 +3,1	46,9	79,5	+32,6	41,8	27,1	-14,7
Транспорт і суміжні види економічної діяльності	21,9 11,1	16,4 10,8	74,9 -0,3	56,0	62,4	+6,4	30,5	27,5	-3,0
Фінансова й страхова діяльність	1,1 0,6	2,1 1,4	190,9 +0,8	97,4	94,3	-3,1	53,1	55,6	+2,5
Державне управління й оборона	5,2 2,6	3,8 2,4	73,1 -0,2	47,3	49,8	+2,5	13,9	12,6	-1,3
Освіта	2,3 1,2	1,8 1,2	78,3 –	55,7	56,9	+1,2	21,0	8,8	-12,2
Інші	11,4 5,8	8,9 5,8	78,1 –	–	–	–	–	–	–

Із загального обсягу підготовки кадрів на виробництві 24,4% (37,2 із 152,5 тис. осіб) навчається у формальному секторі, тобто в навчальних закладах, у т.ч. 90,3% у ПТУ, й 9,7% у ВНЗ. За істотного зниження обсягів навчання у формальному секторі в 2014 році в порівнянні з 2013 роком (на 30,6%) спостерігається зростання кількості тих, хто навчається в ПТУ (на 3,1%). Навчання в ПТУ найпоширеніше серед таких видів економічної діяльності, як: транспорт, будівництво й промисловість – а у ВНЗ – фінансова й страхова діяльність, а також, освіта (Таблиця 2.3)

Таблиця 2.3. Професійна підготовка працівників за місцем, формами навчання й видами економічної діяльності в 2013–2014 рр.

Вид економічної діяльності	Навчено на виробництві, тис. осіб			Індивідуальна форма навчання (залишок – колективна), тис. осіб			Навчено в навчальних закладах, тис. осіб, у т. ч. у ПТУ (залишок – ВНЗ) / %		
	2013 рік	2014 рік	Динаміка, %	2013 рік	2014 рік	Динаміка, %	2013 рік	2014 рік	Динаміка, %
Усього	143,3	115,3	80,5	51,9	51,8	-0,1	53,6 87,2	37,2 90,3	69,4 +3,1
Сільське господарство	2,1	2,0	95,2	50,8	47,6	-3,2	2,3 91,4	1,4 90,8	60,9 -0,6
Промисловість	114,1	86,5	75,8	50,8	51,3	+0,5	24,0 90,1	17,3 94,2	72,0 +4,1
Будівництво	2,0	1,8	90,0	40,2	61,8	+21,6	4,9 92,5	2,1 94,6	42,9 +2,1
Оптова й роздрібна торгівля	2,2	6,2	300,0	48,0	37,0	-11,0	2,5 94,1	1,8 91,5	72,0 -2,6
Транспорт і суміжні види економічної діяльності	12,3	10,2	82,9	74,6	73,2	-1,4	9,6 91,0	6,2 95,5	64,6 +4,5
Фінансова й страхова діяльність	1,1	2,0	181,8	25,3	39,7	+14,4	0,03 50,0	0,1 16,1	333,3 -33,9
Державне управління й оборона	2,5	1,9	76,0	39,0	33,3	-5,7	2,7 70,5	1,9 67,5	70,4 -3,0
Освіта	1,3	1,0	76,9	22,8	10,9	-11,9	1,0 34,3	0,8 39,8	80,0 +5,5
Інші	5,7	3,3	57,9	–	–	–	6,6 –	5,6 –	84,8 –

Зниження обсягів підготовки кадрів на виробництві за такою формою як підвищення кваліфікації мало місце за більшістю видів економічної діяльності, крім промисловості (зростання на 2,6%), і переважало в оптовій і роздрібній торгівлі (падіння на 30,8%) і в інформації, телекомунікації (падіння на 29,3%). Підвищення кваліфікації переважає в сфері освіти (19,4% від загальної чисельності осіб, що пройшли підвищення кваліфікації), охорони здоров'я (13,9%), на транспорті (10,2%), у державному управлінні й обороні (8,0%), що видно з Таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності в 2013–2014 рр.

Вид економічної діяльності	Підвищили кваліфікацію на підприємствах із чисельністю 10 і більше працівників, тис. осіб					
	2013 рік	2014 рік	Динаміка з 2013 р. до 2014 р., %	Питома вага за видами економічної діяльності, %		
				2013 рік	2014 рік	Динаміка, %
Усього	976,9	804,1	82,3	100,0	100,0	–
Промисловість	7,8	9,0	102,6	0,8	1,0	+0,2
Будівництво	17,0	12,6	74,1	1,7	1,6	-0,1
Оптова й роздрібна торгівля	13,0	9,0	69,2	1,3	1,1	-0,2
Транспорт і суміжні з ним види економічної діяльності	94,1	82,1	87,2	9,6	10,2	+0,6
Фінансова й страхова діяльність	21,6	16,1	74,5	2,2	2,0	-0,2
Інформація й телекомунікація	13,3	9,4	70,7	1,4	1,2	-0,2
Професійна, наукова й технічна діяльність	19,5	16,8	86,1	2,0	2,1	+0,1
Державне управління й оборона	83,5	64,1	76,8	8,5	8,0	-0,5%
Освіта	172,1	156,0	90,6	17,6	19,4	+1,8
Охорона здоров'я й надання соціальної допомоги	124,9	111,8	89,5	12,8	13,9	+1,1
Інші	18,7	13,8	73,8	1,9	1,7	-0,2

Серед осіб, що підвищили кваліфікацію, одна третина припадає на працівників, зайнятих за робочими професіями, з яких кожний четвертий підвищив кваліфікаційний розряд (Таблиця 2.5)

Таблиця 2.5. Підвищення кваліфікації за видами економічної діяльності, видами навчання й професійних груп у 2013 році, %

Вид економічної діяльності	Серед тих, хто підвищив кваліфікацію						
	Підвищували кваліфікацію, %		Керівники, %	Професіонали й фахівці, %	Техслужбовці, %	Робітники	
	на виробництві	у навчальних закладах				Усього, %	Підвищили розряд, %
Усього	45,7	54,3	16,4	47,5	2,8	33,3	8,1
Сільське господарство	24,8	75,2	25,3	26,7	2,5	45,5	14,6
Промисловість	77,7	22,3	21,2	17,6	1,6	59,6	13,0
Будівництво	46,4	53,6	13,3	15,0	2,7	69,0	20,2
Транспорт і суміжні з ним види економічної діяльності	57,7	42,3	16,2	19,9	13,4	50,5	15,5
Оптова й роздрібна торгівля	35,4	64,6	18,8	48,6	8,7	23,9	9,0
Фінансова й страхова діяльність	69,1	30,9	31,5	62,6	2,8	3,1	0,3
Державне управління й оборона	16,5	83,5	29,8	61,0	0,4	8,8	0,6
Освіта	8,3	91,7	6,3	89,7	0,9	3,1	0,9
Охорона здоров'я й надання соціальної допомоги	6,5	93,5	3,1	93,4	1,2	2,3	0,9
Професійна, наукова й технічна діяльність	44,2	55,8	14,6	60,4	1,0	24,0	3,5

Виходячи зі статистичних даних, можна зробити висновок про те, що навчання новим професіям на виробництві здійснюється за 1, 2, 4 і 10 напрямками, визначеними в підрозділі 2.1. Додатку 2, і приводить до одержання працівниками професійної кваліфікації, що відповідає вимогам формальної освіти.

Водночас підвищення кваліфікації призводить до формалізації професійних кваліфікацій у 25,0% випадків стосовно робітників і не більше 10,0% стосовно професіоналів, фахівців і технічних службовців. Таким чином, можна констатувати той факт, що підвищення кваліфікації здебільшого оперує частковими кваліфікаціями, одержуваними через формальну й неформальну освіту, але не ідентифікованими через результати навчання з рівнями НРК.

Додаток 3. Підготовка незайнятого населення при сприянні служби зайнятості

Діяльність Державної служби зайнятості (далі – ДСЗ) поряд із професійною підготовкою на виробництві (навчально-курсові комбінати, центри й ін.) виступає потужним ресурсом і «гравцем» на ринку професійних кваліфікацій, насамперед, за робітничими професіями.

Водночас як і в сфері профтехосвіти й підготовки на виробництві (без підвищення кваліфікації) обсяги підготовки незайнятих в Україні також знижуються (202,2 тис. осіб в 2014 році в порівнянні з 215,6 тис. осіб у 2011 р.). На цьому фоні досить вагомим і перспективним є зростання питомої ваги працівників, які пройшли професійну підготовку на власній базі ДСЗ, тобто в її 10 центрах професійно-технічної освіти (далі – ЦПТО). З 2011 року цей показник відображає позитивну динаміку (13,0% в 2011 р., 15,6% в 2012 р., 17,8% в 2013 р., 18,2% в 2014 р., 19,0% – січень–жовтень 2015 р.). Річна чисельність працівників, що проходять підготовку в ЦПТО, коливається в межах 34–40 тис. осіб. У професійному розрізі (73 навчальні професії) найбільшою популярністю користуються такі професії: продавці продовольчих і непродовольчих товарів, електрогазозварники, закрійники, оператори котелень, адміністратори, перукарі, манікюрниці, кухарі й ін.

За видами навчання профпідготовка незайнятого населення за напрямками ДСЗ розподіляється (січень–вересень 2015 р.) наступним чином:

- ◆ первинне навчання професії – 2,6%;
- ◆ перепідготовка – 5,4%;
- ◆ підвищення кваліфікації – 92,0%.

Питома вага незайнятих, що пройшли профпідготовку в зазначений період, розподілилася (за видами використовуваної навчальної бази) наступним чином:

- ◆ ВНЗ – 10,9%;
- ◆ заклади ПТО – 25,4%;
- ◆ підприємства, організації, установи – 41,6%;
- ◆ ДПТО ДСЗ – 22,1%.

Підготовка незайнятих проводиться за 180 вузько направленими програмами, що призводить до присвоєння слухачам додаткових професійних кваліфікацій, запитаних ринком праці.

Рівень працевлаштування незайнятих громадян, що проходять профпідготовку, у 2015 році складав (за оперативними даними ДСЗ) 91,8%. Для ЦПТО ДСЗ цей показник був трохи нижчим – 90,2%.

З вересня 2015 року по лютий 2016 року в Рівненському ЦПТО ДСЗ проводиться експеримент з використання технологій дистанційного навчання відповідної категорії слухачів.

Досить новим напрямком діяльності ДСЗ є введена ст. 30 ЗУ «Про зайнятість населення» (від 05.07.2012 р., №5067–VI) практика виділення ваучерів на підтримку незайнятих на ринку праці. Законодавчою нормою передбачене надання особам у віці старше 45 років права на профпідготовку за новими професіями (спеціальностями), включеними та затвердженими КМУ (з 2015 р. – Мінсоцполітики України), до Переліку професій, спеціальностей, напрямків підготовки й підвищення кваліфікацій, для навчання за якими може бути виданий ваучер (наказ Мінсоцполітики України №661 від 25.06.2015 р.). Відзначимо, що в останню версію Переліку включено 21 робочу професію (тракторист, кухар, зварник, плодоовочівник, бджоляр і ін.) і 32 спеціальності для підготовки за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра й спеціаліста.

Процедура й порядок видавання ваучерів регулюється постановою КМУ від 20.03.2013 р. за №207. В Україні протягом 2013 року центри зайнятості видали 20,4 тис. ваучерів. З них 2,4 тис. видані за фахом «Комп'ютерні системи й мережі» (спеціаліст); 2,1 тис. – за професією «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва»; 2,0 тис. – за професією «Електрогазоварник»; 1,7 тис. – за професією «Флодоовочівник». Усього почали навчатися тільки 25,0% від числа осіб, що одержали ваучери. Відзначимо, що в наступні роки обсяг цієї роботи в ДСЗ істотно знизився й склав за результатами 2015 р. 5,8 тис. виданих ваучерів. За 9 місяців 2015 р. було видано 2,2 тис. ваучерів, з яких тисяча громадян була залучена до навчання. З урахуванням перехідного результату з 2014 року в 2015 році одержали професійну кваліфікацію близько 1,5 тис. колишніх незайнятих громадян, що свідчить про підвищення ефективності профвідбору, який здійснюється в центрах зайнятості.

Додаток 4. Діяльність навчально-курсівих центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств

За матеріалами Державної інспекції закладів освіти, в Україні (2015 рік), крім 814 (без тих, що залишилися на окупованих територіях) професійно-технічних навчальних закладів державної форми власності, наявна досить велика кількість провайдерів цих послуг. За даними Державного реєстру, таких провайдерів налічується 5049 од., за інформацією органів освіти й науки регіонального рівня – 1823 од., за даними Єдиної державної електронної бази одержувачів освіти – 235 од. На думку окремих вітчизняних експертів, найбільш достовірна інформація надана регіональними органами освіти й науки. До числа цих майже 2 тис. суб'єктів професійно-технічної освіти (далі – ПТО) відносяться структури, які оформляють ліцензії на освітню діяльність формальної освіти, у т.ч. учбово-курсівих комбінати, центри, структури корпоративних університетів (6 в Україні), приватні консалтингові фірми та ін.

Із загальної кількості суб'єктів господарювання (5842 од.), що надають послуги в сфері ПТО, мали ліцензію 2637 од. Щодо підготовки водіїв автотранспортних засобів із 2000 закладів, що пройшли державну реєстрацію, тільки 800 мали ліцензії. За станом на 01.09.2015 р. з 2637 од. суб'єктів, які мають ліцензію, 59,0% не пройшли атестацію. Найменша питома вага ліцензованих суб'єктів сфери ПТО, які не пройшли атестацію, в Житомирській (40,0%), Запорізькій (34,0%), Ровенській (31,0%), Львівській (30,0%) областях і м. Києві (26,0%).

З 2637 ліцензованих суб'єктів господарювання, які надають послуги в сфері ПТО, на державну форму власності припадає 35,8%, комунальну – 13,3%, приватну (інші недержавні) – 50,9%. Орієнтовно середньорічна чисельність навчально-курсівих центрів (комбінатів, комплексів, інших структурних утворень) підприємств становить 1050 одиниць. За видами економічної діяльності найбільша їх питома вага зафіксована в металургії й машинобудуванні (38,3% від кількості суб'єктів господарювання, що надають послуги в сфері ПТО), у будівництві (20,2%), торгівлі (близько 20,0%), на транспорті (близько 25,0%), у харчовій промисловості (близько 20,0%) і т. ін.

Як приклад розглянемо основні результати діяльності навчально-курсівих комбінату ДП «Морський торгівельний порт «Південний» і навчальних центрів підприємств гірничо-металургійного комплексу країни.

Протягом 30 років функціонування навчально-курсowego комбінату (далі – НКК) ДП «МТП «Південний» було представлено послуг ПТО для більш, ніж 14 тис. працівників порту різних груп і категорій. Близько 300 працівників отримали в НКК професію вперше, більше 8 тисяч працівників одержали суміжні професії, а близько 6 тис. осіб підвищили профкваліфікацію, у т. ч. кваліфікаційні розряди. В 2014 році за рахунок коштів підприємства 658 працівників пройшли профнавчання, у т.ч. 51 одержав першу робочу професію й працевлаштувався, 415 пройшли перепідготовку за суміжними професіями, а 192 підвищили профкваліфікацію й підвищили кваліфікаційні розряди. Діяльність НКК здійснюється за більш ніж 100 програмами навчання, у т. ч. за 23 робітничими професіями. У теперішній час перевага віддається підготовці за інтегрованою робочою професією «докер-механізатор» із 12 вузькоспеціалізованими професійними кваліфікаціями («Машиніст крана», «Водій навантажувача», «Машиніст конвеєра» та ін.). Практикується в НКК і підготовка за частковими кваліфікаціями з наступною їх «легалізацією» у фіксовану (ліцензіями на підготовку) повну професійну кваліфікацію.

За інформацією Федерації металургів України (збірник «Підготовка й перепідготовка власних кадрів на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України в 2008–2014 р.р.») у 16 навчальних центрах (навчально-курсого комбінати, інші структурні підрозділи) в 2012 році за 423 професіями було навчено 23,4 тис. працівників, що складало близько 11,0% від чисельності студентів навчальних закладів ПТО України. Питома вага працівників, що пройшли підготовку в навчальних центрах (далі – НЦ), у загальній чисельності працівників в 2012 році складала 7,7% (2,0% – по Україні) і має тенденцію до зростання.

Профпідготовка на виробництві (в НЦ) гірничо-металургійного комплексу в 2014 році характеризувалася тим, що:

- ◆ первинна професійна підготовка (3,3%) повністю поступається перепідготовці (96,7%);
- ◆ перепідготовка і первинна професійна підготовка завершуються одержанням слухачами нової (суміжної) робочої професії;
- ◆ у первинній професійній підготовці домінує індивідуальна (на виробництві) форма навчання;
- ◆ у перепідготовці працівників індивідуальна й курсова (обидві – на виробництві) форми навчання розподіляють слухачів майже нарівно (46,6 і 53,4% відповідно);

- ◆ питома вага працівників, що пройшли в 2014 році підвищення кваліфікації в загальній чисельності зайнятих у гірничо-металургійному комплексі, склала 26,7% (по Україні – 9,9%, 2013 р.);
- ◆ у загальній чисельності працівників, що підвищили в 2014 році кваліфікацію, питома вага тих, хто здійснив це в навчальних закладах за договорами, склала 11,8%;
- ◆ серед тих, хто підвищив кваліфікацію за цей період на робітників припадало 67,0%, керівників – 18,0%, професіоналів і фахівців – 13,0%;
- ◆ середня вартість «ліцензії» на одну професію для НЦ становить близько 3,2 тис. грн. Попередні розрахунки показують, що за 16 НЦ орієнтовна сума витрат роботодавців на оплату державі послуг з акредитації («ліцензування») навчальних програм становить не менш 6 млн. грн.

Додаток 5. Післядипломна освіта в Україні

5.1. Фінансування післядипломної освіти

Динаміка витрат на післядипломну освіту в Україні показана в Таблиці 5.1.

Як видно з Таблиці, фінансування післядипломної освіти становить лише 2,0% витрат держбюджету на освіту й 0,5% регіональних бюджетів відповідно. У загальному обсязі фінансування (994,5 млн. грн. у 2013 році) на регіональний рівень припадало 37,9%, що пояснюється утриманням розгалуженої мережі інститутів післядипломної освіти педагогів і медиків, які відповідають за систематичне підвищення їхньої кваліфікації.

Таблиця 5.1. Структура витрат на окремі види освіти в Україні

Роки	2011	2012	2013
Показники			
Витрати Державного бюджету України, млн. грн./%			
Освіта	27234,2/100,0	30243,2/100,0	30944,9/100,0
Вища освіта	24205,5/88,9	26430,2/87,4	270361,0/87,4
Післядипломна освіта	546,5/2,0	564,0/1,9	617,6/2,0
Витрати регіональних бюджетів, млн. грн.			
Освіта	59021,2/100,0	71318,2/100,0	74596,0/100,0
Вища освіта	2414,1/4,1	2905,0/4,1	2967,2/4,0
Післядипломна освіта	319,0/0,5	374/0,5	376,9/0,5

Крім того, у країні існує мережа установ післядипломної освіти для держслужбовців (прирівняних до них категорій), наприклад, Національна академія державного управління при Президентові України, Університет Національного банку України, Національна академія прокуратури й ін.

5.2. Становлення в Україні гнучких форм підготовки кадрів за програмами вищої освіти

Гнучкі форми навчання, які припускають одержання диплома (кваліфікації) про вищу освіту державного зразка, включають:

- ♦ форми, що відрізняються від денної (стаціонарної) форми навчання: вечірня, заочна, дистанційна, їх комбінації між собою й з денною формою навчання, екстернат;

- ◆ дуальну форму навчання, що частково збереглася з радянських часів у медичних, аграрних, лісогосподарських, творчих навчальних закладах (ВНЗ, коледжах, ПТУ). В інших сферах економіки (промисловість, будівництво, транспорт і ін.) у зв'язку із втратою навчальними закладами (особливо в «бурхливі приватизаційні» 90-ті роки ХХ ст.) базових підприємств, що виступали прямими замовниками, дуальна форма навчання була згорнута.

Гнучкі програми, не зорієнтовані на одержання освітнього (академічного) ступеню, включають:

- ◆ обов'язкові спеціалізації (інтернатура) для професійного становлення лікарів і/або підвищення їхньої кваліфікації (клінічна ординатура);
- ◆ умовно обов'язкове (добровільне) підвищення кваліфікації (довгострокове або короткострокове), учасники якого можуть одержувати дипломи (кваліфікації) державного зразка;
- ◆ стажування, за яким не видається документ державного зразка;
- ◆ програми неформальної освіти (відкриті публічні лекції, семінари, конференції, практикуми, тренінги, круглі столи, майстер-класи й т. п.), учасники яких можуть отримати сертифікат або інший документ недержавного зразка про одержання нових і/або додаткових компетенцій;
- ◆ тьюторство й консалтинг, коли навчальні плани готуються під замовлення («під ключ») користувача (як колективного, так і індивідуального);
- ◆ навчальні програми, у т.ч. доступ на платній основі до освітньої інфраструктури (наукові бібліотеки, спортзали, лабораторії, майстерні) та ін.

Серед розповсюджених у країнах ЄС, США й ряді інших держав світу гнучких навчальних програм, які тільки з'являються або поки що відсутні в Україні, можна виділити:

- ◆ широке визнання попереднього навчання, у т.ч. неформально й/або інформально отриманого;
- ◆ модульне навчання, яке припускає одержання освітнього ступеню за сукупністю пройдених модулів. У сфері професійної освіти це передбачає визнання часткових кваліфікацій, отриманих у процесі безперервної освіти на виробництві, коли роботодавець і працівник планують проходження останнім навчання за новими

модулями (як формального, так і / або неформального) і/або відновлення колишніх компетентностей (знань, знань і вмінь, умінь, умінь і навичок);

- ◆ навчання винятково за межами формальної освіти з наступним визнанням (оцінюванням), як правило, професійних кваліфікацій, у незалежних центрах з їх визнання;
- ◆ масова онлайн-освіта із проектами підтримки її учасників.

Слід зазначити, що існуючі в Україні форми післядипломної освіти застаріли й не відповідають духу змін і вимогам сьогодення.

Як приклад, можна розглянути систему післядипломної педагогічної освіти. Ця мережа інституцій перейшла в спадщину від СРСР і складається з регіональних (обласних) інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Основною їхньою функцією виступає підвищення (1 раз на 5 років) кваліфікації педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів освіти. Зрозуміло, що без системної реформи ця форма післядипломної освіти, як і більшість інших, буде носити формальний, вузькопрофільний, замкнутий характер.

На стратегічному рівні система післядипломної педагогічної освіти:

- ◆ не забезпечує реалізації потенціалу, що закладений у НВЖ, у т.ч. неформальну освіту й інформальне навчання;
- ◆ не використовує належним чином можливості сучасних дистанційних технологій, не формує національну ресурсну базу дистанційних курсів, вебінарів, мереж і т. ін.;
- ◆ адміністративно прив'язує педагогів до регіонального інституту, викладацького складу, що знижує як мотивацію слухачів, так і їхню регіональну й професійно-пізнавальну мобільність;
- ◆ орієнтується на теоретизацію й методологізацію діяльності педагогів без надання можливості оновлювати прикладні заняття, уміння й навички;
- ◆ не формує масової готовності викладачів працювати в системі інноваційної й адаптивної освіти (при написанні підрозділу 1.1 використані матеріали Аналітичного звіту «Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти й наукових досліджень», у підготовці якого автор брав участь.