



РОЗВИТОК НАВИЧОК У СФЕРІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

2023-2024



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation
Швейцарська Конфедерація



HELVETAS



MERCY
CORPS



РОЗВИТОК НАВИЧОК У СФЕРІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Автори доповіді:
Лариса Лісогор,
Валерія Шматова.

Цей звіт підготовлений за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation і базується на аналізі відкритих даних, освітньої статистики, результатів досліджень, консультацій з експертами у сфері професійної освіти та навчання, ринку праці, кваліфікацій та розвитку навичок.

Звіт присвячений дослідженню розвитку навичок у сфері неформальної освіти в Україні, визначенню викликів й ризиків розвитку формальної та неформальної освіти в Україні в сучасних умовах. Проаналізовані специфічні риси неформальної освіти та навчання, кращі практики професійного навчання на виробництві, неформальної освіти / підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих у процесі неформального навчання. Виклики та перспективи диджиталізації процесу розвитку навичок у сфері неформальної освіти в Україні були досліджені. Картування приватних провайдерів неформальної освіти (за регіонами та напрямками підготовки) є інтегральною частиною цього звіту. Основні пропозиції та рекомендації щодо покращення розвитку навичок у сфері неформальної освіти, розроблені за результатами експертних обговорень, презентовані у звіті.

Дослідження було підготовлено Helvetas Swiss Intercooperation за підтримки Швейцарії через Швейцарську агенцію розвитку та співробітництва (SDC) в межах Програми економічної стійкості (ERP). Програма впроваджується консорціумом ГО у складі Mercur Corps, «Право на захист», Helvetas та JERU (Спільне реагування на надзвичайну ситуацію в Україні організацій Welthungerhilfe та Concern Worldwide). Програма спрямована на надання підтримки внутрішньо переміщеним особам (ВПО) та групам населення, які постраждали від війни, для забезпечення стабільного заробітку та меншої залежності від грошової підтримки та підтримки у натуральній формі. Програма працює з малими та середніми підприємствами, фермерами, які вирощують продукцію для власних потреб, малими та середніми сільськогосподарськими підприємствами і закладами професійно-технічної освіти, а також консультаційними центрами «Дія.Бізнес».

Відповідальність за зміст цього звіту несе виключно авторський колектив. Думка авторів не обов'язково відображає погляди донора та організацій, які ініціювали це дослідження.



© Helvetas Swiss Intercooperation, 2024

ЗМІСТ.....	3
ПЕРЕДМОВА.....	4
ПОДЯКИ.....	6
АБРЕВІАТУРА.....	7
1. ОГЛЯД РОЗВИТКУ НАВИЧОК В УКРАЇНІ.....	8
1.1. Ризики та виклики розвитку формальної та неформальної освіти в Україні	8
1.2. Нормативно-правова база розвитку формальної та неформальної освіти в Україні.....	10
1.3. Огляд економічних секторів та їхніх потреб у контексті розвитку навичок	12
1.4. Взаємодія формальної та неформальної освіти у контексті забезпечення розвитку навичок в Україні.....	14
2. РОЗВИТОК НАВИЧОК В УКРАЇНІ: СПЕЦИФІКА ПРОЯВІВ У ФОРМАЛЬНІЙ ТА НЕФОРМАЛЬНІЙ СФЕРАХ.....	18
2.1. Основні учасники процесу розвитку навичок (формальний компонент).....	18
2.1.1. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти.....	18
2.1.2. Державна служба зайнятості	21
2.2. Основні учасники системи розвитку навичок (неформальний компонент)	23
2.3. Місце кваліфікаційних центрів у системі підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих в результаті неформальної освіти	27
3. КАРТУВАННЯ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ НАВИЧОК У НЕФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТІ (ПРИВАТНИХ ПРОВАЙДЕРІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ).....	30
4. ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК НАВИЧОК У СФЕРІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ	35
5. ВИСНОВКИ.....	40
6. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ НАВИЧОК У СИСТЕМІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ. ОТРИМАНІ УРОКИ.....	44
7. ГЛОСАРІЙ (GLOSSARY)	47
8. ДОДАТКИ	48
Додаток 1. РЕЗУЛЬТАТИ ІНТЕРВ'Ю З ЕКСПЕРТАМИ	48
Додаток 2. КРАЩІ ПРАКТИКИ	53
Додаток 3. РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ ЗАКЛАДІВ, НАВЧАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО - ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УКРАЇНІ (ЗА КРИТЕРІЄМ НАЯВНОСТІ ЛІЦЕНЗІЇ) (ЄДЕБО)	57
Додаток 5. ДОСВІД ПІЛОТУВАННЯ КОРОТКОТЕРМІНОВИХ КУРСІВ В ОНЛАЙН ФОРМАТІ ДЛЯ ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	58
9. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59

ПЕРЕДМОВА

Розвиток навичок в Україні передбачає необхідність забезпечення покращення системи формальної та неформальної освіти. З метою підвищення результативності виходу працівників на ринок праці, забезпечення відповідності освіти та практичних навичок, отриманих у результаті професійної освіти та навчання, вимогам роботодавців, необхідно сприяти збалансованому розвитку як формальної, так і неформальної освіти.

В сучасних умовах значення неформальної освіти для забезпечення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, підвищення їх здатності до працевлаштування за рахунок оновлення знань та навичок, отримання професійних кваліфікацій поступово посилюється. В умовах пандемії COVID-19 використання неформальної освіти із застосуванням інноваційних комунікаційних технологій набуло значного поширення. Важливими компонентами неформальної освіти в Україні в сучасних умовах є професійне навчання на виробництві, розвиток центрів освіти дорослих, розширення пропозиції різноманітних курсів та тренінгів. Для забезпечення результативного працевлаштування набула поширення практика підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих в системі неформальної освіти.

Розвиток неформальної освіти актуалізувався також з початком повномасштабної агресії РФ проти України, що призвело до суттєвого погіршення перспектив розвитку українського ринку праці. В умовах війни можливості здобуття неформальної освіти шляхом участі у тренінгах, курсах (з використанням онлайн-технологій) не зазнали суттєвих змін, оскільки конкуренція між надавачами освітніх послуг за окремими напрямками навчання продовжує залишатися досить високою. Останнім часом посилюються виклики, пов'язані з розвитком навичок (у системі формальної та неформальної освіти) ветеранів війни та внутрішньо переміщених осіб. Відповідно, необхідно забезпечення швидкого реагування системи освіти на потреби роботодавців, набуття затребуваних навичок та часткових кваліфікацій шляхом участі у короткотермінових освітніх програмах, курсах. Посилення значення неформальної освіти у розбудові системи освіти впродовж життя обумовило необхідність дослідження сучасного стану, ризиків та викликів розвитку неформальної освіти в Україні, аналізу основних складових цієї системи та визначення напрямів її удосконалення в сучасних умовах.

Метою дослідження «Розвиток навичок у системі неформальної освіти в Україні» є визначення проблемних питань та перспектив розвитку цієї форми освіти в Україні, картування провайдерів неформальної освіти та навчання. У межах дослідження було проаналізовано нормативно-правові засади регулювання процесу здобуття навичок у системі формальної та неформальної освіти. Для підготовки звіту були використані статистичні дані Національного банку України, освітня статистика, статистика Державної служби зайнятості. Також для оцінки масштабів та структури професійного навчання на виробництві були проаналізовані результати опитувань підприємств «Ринок праці України 2023-2024: стан, тенденції та перспективи», проведеного Державною службою зайнятості, Федерацією роботодавців України, за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation.

Методологія

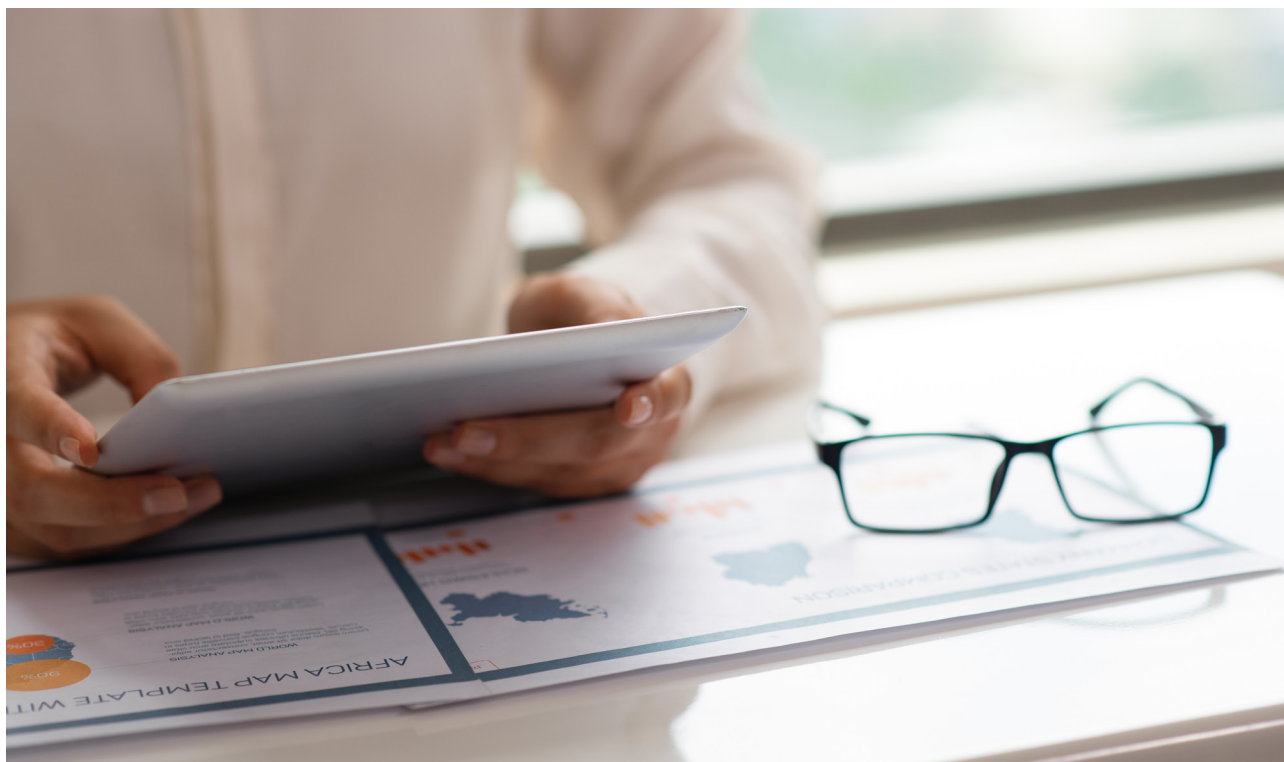
Методологія дослідження, проведеного за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation, передбачала здійснення аналізу складових системи неформального навчання, основних ризиків та викликів їх розвитку, систематизацію переліку надавачів освітніх послуг у сфері неформальної освіти.

Передусім, було здійснено картування провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти, що передбачало збір та узагальнення інформації щодо територіального розміщення, контактних даних, напрямів підготовки, ліцензованих / неліцензованих програм. Для отримання інформації використовувалися дані адміністративної та освітньої статистики, інформація, отримана за допомогою засобів масової інформації, соціальних мереж та результати досліджень, проведених за участю ключових регіональних стейкхолдерів.

Наступним етапом реалізації методики картування є узагальнення отриманої інформації, групування (кластеризація) провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти (за напрямками підготовки та наявністю ліцензій). За результатами групування (кластеризації) провайдерів освітніх послуг сформовано електронні таблиці за визначеними критеріальними ознаками. Отримана в результаті дослідження інформація може використовуватися при формуванні інтегрованої бази даних провайдерів (надавачів) освітніх послуг у сфері неформальної освіти.

Методологією дослідження також було передбачено проведення експертного опитування ключових стейкхолдерів у сфері освіти, ринку праці, бізнесу, системи кваліфікацій. Для реалізації мети дослідження було проведено експертні інтерв'ю, присвячені обговоренню основних проблем та перспектив розвитку неформальної освіти в Україні, визначенню кращих практик розвитку навичок (у формальному та неформальному секторах). З огляду на те, що учасники інтерв'ю мають значний експертний досвід у сфері формального та неформального навчання, а також ґрунтовне розуміння потреб українського ринку праці, отримана інформація забезпечувала більш комплексний підхід до аналізу та визначення перспектив розвитку навичок у сфері неформальної освіти в Україні (Додаток 1).

Для визначення існуючих ризиків та можливостей розбудови системи неформальної освіти в Україні доцільно проведення подальших досліджень щодо проблем та перспектив розвитку навичок у сфері неформальної освіти, забезпечувати актуалізацію бази даних провайдерів (надавачів) освітніх послуг у цій сфері.



ПОДЯКИ

Висловлюємо подяку за допомогу у проведенні дослідження експертам з питань освіти, які брали участь в експертному опитуванні, зокрема,

Ірині Шумік, генеральній директорці директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України,

Роксолані Швадчак, генеральній директорці директорату цифрової трансформації Міністерства освіти і науки України,

Олександрю Паржницькому, директору Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області,

Наталії Рибак, заступниці директора Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Львівській області,

Наталії Юкляєвській, директорці Державного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості»,

Анні Бондар, проєктній менеджерці Команди підтримки відновлення та реформ Міністерства освіти і науки України.

Автори звіту щиро вдячні за надану допомогу при підготовці звіту експертам з питань розвитку бізнесу та ринку праці

Олені Колесніковій, голові Комітету сталого розвитку Федерації роботодавців України,

Євгенії Торжинській, директору департаменту корпоративного університету компанії «Нова пошта»,

Сергію Сильченко, менеджеру Академії ДТЕК,

Олександрю Покляченко, технічному директору ГС «Асоціація Інсталляторів Інженерних Систем», керівнику проекту «Академія Інсталляторів».

Також автори дослідження щиро вдячні за консультації експертам з питань професійного навчання

Лілії Грабовській, начальниці департаменту професійного навчання та міжнародного розвитку Державного центру зайнятості,

Оксані Зігаловій, заступниці директора Рівненського закладу професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Зіновію Вантуху, директору Львівського закладу професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

При підготовці звіту були використані результати обговорень з експертами у сфері кваліфікацій

Людмилою Акімовою, доктором наук з державного управління,

Родіоном Колишко, радником Конфедерації роботодавців України, директором Інституту професійних кваліфікацій.

АБРЕВІАТУРА

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ДСС – Державна служба статистики

ЄДЕБО – Єдина державна електронна база з питань освіти

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

КЦ – кваліфікаційні центри

КМУ – Кабінет Міністрів України

МОН – Міністерство освіти і науки України

НАК – Національне агентство кваліфікацій

НБУ – Національний банк України

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

ФРУ – Федерація роботодавців України

LLL – Освіта впродовж життя

1. ОГЛЯД РОЗВИТКУ НАВИЧОК В УКРАЇНІ

1.1. Ризики та виклики розвитку формальної та неформальної освіти в Україні

Ситуація у сфері розвитку навичок в Україні недостатньо відповідає сучасним потребам внаслідок збереження недостатньо розвинених і доволі часто застарілих сегментів формальної та неформальної освіти, а також нестачі координації між різними провайдерами освітніх послуг. Тому використання інноваційних методів, а також налагодження координації між різними провайдерами освіти (на місцевому та регіональному рівнях) є надзвичайно актуальними для зміцнення системи у цілому.

Професійна (професійно-технічна) освіта, яка чутлива до змін на ринку праці, повинна швидко реагувати на трансформації і адаптуватися до них. Розвиток професійної (професійно-технічної) освіти в Україні супроводжується загостренням таких серйозних проблем як :

- матеріально-технічна база значної частки ЗП(ПТ)О залишалася застарілою та недостатньо ефективним залишається управління системою професійної (професійно-технічної) освіти;
- невисоким зберігається рівень престижності П(ПТ)О серед населення України
- заробітна плата педагогічного штату ЗП(ПТ)О залишається невисокою
- незбалансованість між змістом освітніх програм та потребами роботодавців залишається суттєвою [1].

Повномасштабне вторгнення РФ на територію України створило безпрецедентні виклики для української системи освіти, й зокрема професійної (професійно-технічної) освіти. Розвиток системи П(ПТ)О України в умовах війни супроводжується загостренням ризиків, пов'язаних з впливом військових дій на соціально-економічне становище країни. Це стосується збільшення масштабів руйнувань інфраструктури ЗП(ПТ)О. За даними МОН України, станом на 1 серпня 2023 року зруйновано 13 закладів П(ПТ)О, 146 закладів мають пошкодження різного ступеня. МОН України створило інтерактивну мапу зруйнованих та пошкоджених закладів у розрізі областей та м. Києва ([доступ](#)) [2].

Не менш серйозним викликом для розвитку системи П(ПТ)О стало обмеження фінансування професійної освіти та навчання з боку місцевих бюджетів. Також посилилися складнощі з організацією практичного навчання або виробничої практики для учнів та викладачів ЗП(ПТ)О. Значно ослабилася мотивація роботодавців до участі у розробці освітніх програм закладів професійної (професійно-технічної) освіти внаслідок суттєвого погіршення економічного становища самих підприємств. Серед інших проблем, спричинених повномасштабною війною, слід відзначити зростання обсягів внутрішньої та зовнішньої міграції. Станом на 1 січня 2023 року, загальний контингент здобувачів П(ПТ)О налічував 230,5 тис. осіб, з них майже 12,7 тис. осіб були внутрішньо переміщеними особами, 17,5 тис. осіб перебували за кордоном, продовжували навчання у закладах П(ПТ)О України дистанційно, 5,5 тис. осіб – навчалися на тимчасово окупованих територіях. Це призвело до поширення практики професійного навчання у змішаному та дистанційному форматі. Станом на 25 січня 2023 року, 49% ЗП(ПТ)О проводили навчання у змішаному форматі, 31% – в очному форматі, 20% – у дистанційному форматі [2].

Одним із важливих питань, яке було актуальним до повномасштабного вторгнення і продовжує бути актуальним для закладів П(ПТ)О – це передача закладів з державної у комунальну власність. Доволі часто заклади не мають необхідних документів на будівлі та споруди, відсутні кадастрові номери на землю. Як наслідок, через таку адміністративну складність в управлінні ефективність діяльності закладів знижується, оскільки витрати на утримання закладів більше не покриваються з центрального бюджету, а регіони не поспішають приймати їх на власний баланс.

Недостатньою є увага до проблем підвищення кваліфікації як представників адміністрації, так і педагогів закладів П(ПТ)О, суттєвим залишається дефіцит педагогічних кадрів та майстрів виробничого навчання. Разом з тим, повномасштабна агресія РФ, що спричинила погіршення економічної ситуації в країні, призвела до скорочення обсягів фінансування професійного навчання безробітного населення (за сприяння Державної служби зайнятості). Це призвело до зменшення чисельності безробітних, які мали б можливість пройти перенавчання внаслідок нестачі фінансування цих програм (ЗП(ПТ)О отримують фінансування на підготовку учнів). Зокрема, у першому півріччі 2023 року пройшли професійне навчання 15 тис. осіб, порівняно з 28 тис. осіб за аналогічний період попереднього року [3].

Серйозною проблемою для забезпечення розвитку навичок у сфері неформальної освіти залишається повільні темпи розбудови системи неформальної освіти для дорослих. Зокрема, це відноситься до недосконалості законодавчої бази їх розвитку, існуючих проблем з навчання та значним міграційним відтоком педагогічних кадрів з досвідом роботи з дорослим населенням.

Також з початком повномасштабної агресії значно обмежилися можливості фінансування програм професійного навчання на виробництві. За даними дослідження «Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи», протягом 2022 р. майже 42% підприємств скоротила витрати на навчання працівників. Найбільша частка підприємств, які призупинили навчання працівників, спостерігається в сегментах малих і мікропідприємств, і становить, відповідно, 64 та 80%. Частка підприємств, на яких навчання працівників призупинено, серед великих і середніх підприємств становила, відповідно, 31% та 44% [4].

В умовах війни доволі поширеним явищем є набуття неформальної освіти шляхом участі у тренінгах, курсах (з використанням онлайн технологій) за окремими напрямками підготовки. Достатньо високою залишається конкуренція між провайдерами освітніх послуг у сфері сервісу. Водночас можливості організації тренінгових програм (у сфері виробництва) значною мірою залежать від наявності відповідної інфраструктури, обсягів фінансових витрат.

Стрімке збільшення чисельності внутрішньо переміщених осіб створило нові виклики та потреби, зокрема, забезпечення розвитку їхніх навичок у системі формальної та неформальної освіти. Відповідно до результатів дослідження щодо працевлаштування ВПО у Закарпатській та Львівській областях, проведеного у 2022 році, 71% опитаних ВПО зацікавлені в отриманні професійної допомоги для кар'єрного розвитку та працевлаштування, 68% зацікавлені у проходженні курсів підвищення кваліфікації для розвитку у своїй професії [5]. ДСЗ організовано проведення безкоштовних короткострокових курсів для дорослого населення, у т.ч. ВПО, для отримання часткових кваліфікацій. Разом з тим, можливості забезпечення професійного навчання та перекваліфікації ВПО залежать від фінансування державного та місцевих бюджетів. В умовах децентралізації видатки на професійне (професійно-технічне) навчання в регіонах суттєво залежать від можливостей місцевих бюджетів фінансувати розвиток інфраструктури закладів П(ПТ)О. Окрім того, стимули ВПО проходити професійне навчання та перепідготовку є критично важливими для розширення масштабів навчання.

Також суттєво зросли ризики забезпечення професійного розвитку та перенавчання ветеранів війни, чисельність яких буде суттєво збільшуватися. Результати дослідження «Потреби ветеранів та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів війни», проведеного у 2023 році, свідчать, що переважна більшість опитаних ветеранів та військовослужбовців потребуватимуть перекваліфікації (53%), здобуття додаткової освіти (48%) для успішного працевлаштування у майбутньому [6]. Однак дотепер масштаби залучення ветеранів до участі у проєктах залишаються недостатньо високими, що потребує покращення їх інформування про можливості професійного навчання.

Одним з найважливіших елементів системи неформальної освіти є розбудова системи присвоєння / підтвердження та визнання професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами. Доволі швидкими темпами відбувається створення кваліфікаційних центрів в регіонах, розширюється перелік професійних кваліфікацій. Водночас, рівень поінформованості населення про можливості підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих в результаті неформального навчання, а також перелік професійних кваліфікацій, дотепер залишаються обмеженими. Це значно посилює ризики забезпечення сталого розвитку системи освіти впродовж життя.

Загалом, посилення ризиків та викликів розвитку формального і неформального сегментів системи професійної освіти та навчання в умовах війни обумовлює необхідність покращення регуляторних та нормативно-правових засад розвитку цієї системи.

1.2. Нормативно-правова база розвитку формальної та неформальної освіти в Україні

Нормативно-правове забезпечення розвитку системи освіти в Україні передбачає необхідність реформування формальної, неформальної та інформальної освіти. Згідно статті 8 Закону України «Про освіту», формальна освіта здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій), передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою. Результатом неформальної освіти може бути присвоєння професійних та/або присудження часткових освітніх кваліфікацій, що здобуваються за освітніми програмами, хоча не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти. Інформальна освіта, у свою чергу, передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською діяльністю [7].

На поточний момент часу відбувається реформування нормативно-правового забезпечення розвитку системи П(ПТ)О. Реформою передбачено децентралізацію управління та фінансування у сфері П(ПТ)О; забезпечення підвищення якості освіти; розвиток державно-приватного партнерства; посилення взаємозв'язку з ринком праці; формування мережі кваліфікаційних центрів [8]. Для забезпечення відповідності підготовки випускників вимогам роботодавців передбачалося сприяння розвитку дуальної форми здобуття освіти (поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях для набуття відповідної кваліфікації на основі договору) [9].

Оновлений курс на реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти передбачає необхідність модернізації змісту освіти, поліпшення спроможності закладів і «розумну відбудову» [10]. Це стосується підвищення автономії закладів, запровадження нової моделі фінансування, активної цифровізації, створення сучасної мережі цих закладів. З метою забезпечення модернізації системи П(ПТ)О, сприяння посиленню її практико орієнтованого змісту у 2021 році було утворено Раду з питань розвитку професійно-технічної освіти як консультативно-дорадчого органу при Президентові України [11].

Для мінімізації ризиків розвитку системи професійної освіти та навчання, у 2022 році було передбачено можливість здобуття освіти без здобуття повної загальної середньої освіти; безоплатного отримання другої робітничої професії через 3 роки після отримання попередньої професії [12]. Також передбачено можливість здобуття часткових професійних кваліфікацій з метою підготовки і перепідготовки за короткостроковими програмами під конкретні потреби у відбудові країни.

Для підвищення конкурентоспроможності окремих категорій населення КМУ було прийнято рішення про реалізацію експериментального проєкту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни у ЗП(ПТ)О Державної служби зайнятості [13]. Цей проєкт передбачає диференційований підхід до розроблення освітніх програм, розумне пристосування навчального місця, надання компенсації витрат ветеранів на проїзд.

Розвиток неформальної освіти в сучасних умовах сприяє підвищенню ефективності професійної освіти та навчання. Зокрема, неформальне професійне навчання працівників визначено законодавством як набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання [14]. Водночас розвиток неформального професійного навчання передбачає необхідність розвитку системи освіти дорослих (післядипломної освіти; професійного навчання працівників; курсів перепідготовки та/або підвищення кваліфікації; безперервного професійного розвитку). Для стимулювання розвитку системи освіти впродовж життя Верховною Радою України у 2023 році було розглянуто у першому читанні та прийнято за основу проєкт Закону України «Про освіту дорослих» [15], яким було визначено можливість забезпечення державної підтримки дорослим особам для здобуття формальної освіти повторно, через упровадження пільгового кредитування. Наразі законопроект доопрацьовується.



Поряд з цим, МОН розроблено проєкт Закону України «Про Національну систему кваліфікацій» [16], який визначає завдання та принципи функціонування цієї системи, процедури акредитації та діяльності кваліфікаційних центрів, порядок присвоєння (підтвердження) професійних кваліфікацій, визнання кваліфікацій, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти. Розбудова національної системи кваліфікацій передбачає необхідність розвитку процедур присвоєння / підтвердження повних та часткових професійних кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання [17]. Відповідно до Закону України «Про освіту», процедуру присвоєння / підтвердження та визнання професійних та часткових професійних кваліфікацій, оцінювання результатів навчання здійснюють кваліфікаційні центри [18].

Загалом, зміни нормативно-правової бази щодо розвитку професійної освіти і навчання (формальної та неформальної) спрямовані на підвищення здатності до зайнятості та сприяння працевлаштуванню населення. Особливої актуальності ці питання набувають в сучасних умовах, оскільки повоєнне відновлення передбачає необхідність підготовки кваліфікованих працівників, відповідно до потреб роботодавців.

1.3. Огляд економічних секторів та їхніх потреб у контексті розвитку навичок

Розвиток української економіки в умовах війни характеризується значними обсягами втрат економічного потенціалу регіонів, руйнуванням промислових та інфраструктурних об'єктів внаслідок ракетних обстрілів, порушенням логістичних зв'язків. Негативним чином вплинуло на розвиток української економіки скорочення експорту металургійної продукції, яка становила значну частку українського експорту у передвоєнний період. Також значними залишалися втрати сільськогосподарського сектору України внаслідок підриву Каховської ГЕС, що призвело до значних підтоплень сільгоспугідь, значних втрат продукції рослинництва. Негативним чином впливало на розвиток агросектору введення торговельних обмежень для експорту української агропродукції з боку низки країн ЄС. Відповідно, скорочення обсягів виробництва суттєво впливає на потребу у робочій силі та призводить до зниження зайнятості у цих секторах економіки.

За оцінками НБУ, реальний ВВП у I кварталі 2023 року скоротився на 10,5% р/р. Однак динаміка змін ВВП, порівняно з попереднім макропрогнозом (13,5% р/р), дещо покращилася завдяки поступового відновлення економічної активності як у виробничих секторах, так і в секторах послуг [19]. Зокрема, за даними ДСС, реальний ВВП у II кварталі 2023 року збільшився, порівняно з попереднім кварталом, на 0,8% (з урахуванням сезонного фактору), а порівняно з II кварталом 2022 року – на 19,5% [20]. Поступове покращення стану енергетичної інфраструктури, збільшення зовнішнього та внутрішнього попиту сприяло певному покращенню ситуації у виробництві металургійної продукції та харчовій промисловості. Потреба у відновленні зруйнованого житла та інфраструктури, так само як і розвиток релокованих підприємств, логістичних хабів стимулювали розвиток сфери будівництва та виробництва будівельних матеріалів [19].

За експертними оцінками, найбільш високий рівень завантаженості виробничих потужностей у грудні 2023 року демонстрували харчова, поліграфічна, текстильна промисловість, хоча машинобудування та виробництво будівельних матеріалів також поступово відновлюються (Рис. 1).

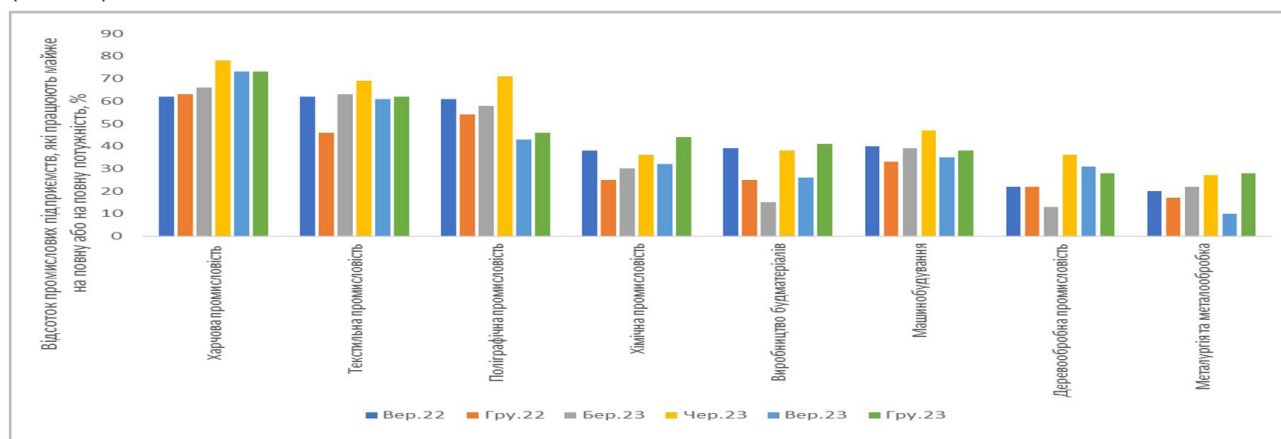


Рис. 1. Частка промислових підприємств, які працюють майже на повну та повну потужність, порівняно з довоєнним періодом, %

Джерело: [21]

Дані ДСС свідчать, що індекси промислової продукції у добувній промисловості у січні-червні 2023 року (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) становили 91%, тоді як у переробній промисловості ці індекси перевищили 103%. Разом з тим, найбільшою мірою збільшилися індекси промислової продукції у харчовій промисловості (112%), машинобудуванні (113%), тоді як скоротилися індекси у виробництві хімічної продукції (96%), металургійному виробництві 79% [22]. Це може призвести до збільшення зайнятості у цих секторах економіки. Водночас це обумовлює зміни потреб у кваліфікованій робочій силі. Процес мобілізації, так само як і значний міграційний відтік кваліфікованої робочої сили може стимулювати збільшення дефіциту певних навичок у цих видах економічної діяльності.

Згідно даним опитування НБУ щодо ділових очікувань підприємств України у третьому кварталі 2022-2023 рр., роботодавці передбачали зменшення кількості працівників у наступному році на підприємствах будівництва, транспорту, постачання електроенергії. Результати цього опитування свідчать про значну диференціацію очікуваних змін кількості працівників на підприємствах різних секторів економіки у наступні 12 місяців (рис. 2). Зокрема, у третьому кварталі 2023 році роботодавці зазначили можливість зменшення кількості працівників (протягом наступного року) на підприємствах будівництва, транспорту, постачання електроенергії, добувної промисловості. Натомість, переважна більшість роботодавців опитаних підприємств сільського господарства, переробної промисловості, торгівлі очікувала, що кількість працівників на підприємствах залишиться без змін [23].



Рис. 2. Очікувані зміни кількості працівників на підприємствах у наступні 12 місяців, % від загальної кількості респондентів, III квартал 2022-2023 рр.

Джерело: [23]

За даними дослідження «Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи», передбачають можливість додаткового найму працівників у наступні 6 місяців підприємства енергетики (46% опитаних підприємств), добувної промисловості (45%), переробної промисловості (42%), готелів і ресторанів (39%), сільського господарства (38%) [4].

Поступове підвищення економічної активності підприємств призводить до збільшення попиту на кваліфікованих працівників. Результати зазначеного дослідження [4] свідчать про значну диференціацію потреб окремих видів економічної діяльності у навичках, визначених на 2023 рік (табл. 1).

Таблиця 1. Найбільш затребувані навички (за видами економічної діяльності)

Вид економічної діяльності	Найбільш затребувані навички
Сільське, лісове й рибне господарство	робота з обладнанням, відповідальність, іноземна мова, робота з інструментом, володіння комп'ютером
Добувна промисловість	робота з обладнанням, відповідальність, робота з інструментом, стресостійкість, командна робота
Переробна промисловість	робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, іноземна мова, робота з клієнтами
Енергетика	робота з обладнанням, знання відповідних нормативних актів, робота з інструментом, робота з клієнтами, відповідальність
Водопостачання	робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, робота з документами, робота з клієнтами
Будівництво	робота з обладнанням, робота з інструментом, відповідальність, командна робота, робота з технічною документацією
Торгівля	робота з клієнтами, відповідальність, активні продажі, командна робота, уважність
Транспорт і логістика	відповідальність, робота з обладнанням, робота з клієнтами, командна робота, уважність
Готелі і ресторани	відповідальність, робота з клієнтами, командна робота, іноземна мова, робота з обладнанням
Інформація і телекомунікації	робота з клієнтами, відповідальність, стресостійкість, іноземна мова, робота з соціальними мережами й медіа
Фінанси і страхування	відповідальність, робота з клієнтами, стресостійкість, командна робота, іноземна мова
Операції з нерухомим майном	відповідальність, уважність, стресостійкість, робота з клієнтами, іноземна мова
Наука і професійно-технічна діяльність	відповідальність, володіння комп'ютером, робота з обладнанням, знання відповідних нормативно-правових актів, командна робота
Адміністративні і допоміжні послуги	відповідальність, командна робота, уважність, стресостійкість, володіння комп'ютером
Освіта	іноземна мова, знання відповідних нормативно-правових актів, стресостійкість, вебтехнології й програмування, володіння комп'ютером
Охорона здоров'я	іноземна мова, володіння комп'ютером, стресостійкість, відповідальність, знання відповідних нормативно-правових актів
Інші послуги	відповідальність, стресостійкість, управлінські навички, робота з обладнанням, робота з клієнтами

Джерело: [4]

Загалом, за даними опитування спостерігалася достатньо суттєва диференціація потреб різних секторів економіки у навичках, що потребує відповідного реагування з боку системи професійної освіти та навчання. Серед найбільш затребуваних навичок підприємства відзначили, передусім, відповідальність, роботу з обладнанням, роботу з клієнтами, стресостійкість, іноземну мову, командну роботу, роботу з інструментом, володіння комп'ютером, уважність. Відповідно, це передбачає необхідність посилення уваги до підготовки за зазначеними вище навичками з боку як формальної, так і неформальної освіти. Але це також свідчить, що затребувані не тільки технічні, але й т.зв. «м'які» навички.

1.4. Взаємодія між формальною та неформальною освітою

За сучасних умов необхідно забезпечення взаємодії між розвитком навичок у системі як неформальної, так і формальної освіти, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності

працівників на ринку праці. Це сприятиме мінімізації розриву між потребою у навичках (з боку приватного сектора) та пропозицією навичок (з боку системи освіти). Відповідно, необхідно створювати умови для налагодження ефективної взаємодії формальної, неформальної та інформальної форм освіти з метою узгодження потреб у навичках на основі підвищення якості освіти [7].

Формальна освіта здобувається за освітніми програмами, відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій). Результати формальної професійної освіти відповідають освітнім стандартам. Після отримання формальної освіти відбувається присвоєння освітніх і професійних кваліфікацій, що визнаються державою (зокрема, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник»). Зокрема, присвоювати освітню кваліфікацію можуть лише заклади освіти, тоді як професійну – кваліфікаційні центри, заклади освіти або інші уповноважені органи. Відповідно, професійна кваліфікація засвідчує, що людина здатна виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність.

Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне (набуття особою професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання) професійне навчання працівників [14].

Формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у закладі освіти або безпосередньо у роботодавця, відповідно до вимог державних стандартів освіти. Базуючись на результатах формального професійного навчання, роботодавець видає документ про освіту встановленого зразка.



Формальне професійне навчання проводиться відповідно до вимог стандартів П(ПТ)О, типових навчальних планів і програм, освітніх програм, стандартів вищої освіти у закладі освіти або безпосередньо у роботодавця. Формальне навчання працівників робітничим професіям включає: первинну професійну підготовку; перепідготовку; підвищення кваліфікації.

Неформальна освіта може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових професійних кваліфікацій. Останнім часом достатньо поширеною є практика застосування таких видів неформальної освіти як тренінги, семінари, курси, які пропонують отримання окремих професійних кваліфікацій. Конкуренція між провайдерами освітніх послуг у деяких сегментах залишається доволі високою, і варіюється залежно від напрямку підготовки, змісту ліцензованих / неліцензованих програм, їх тривалості та ін.

Неформальне професійне навчання передбачає набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання. Загалом, цей вид навчання також може завершуватися присвоєнням професійних та / або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Організація неформального професійного навчання може здійснюватися на базі ЗП(ПТ)О, закладів П(ПТ)О Державної служби зайнятості, на підприємствах безпосередньо.

Також важливою складовою системи неформальної освіти є *організація професійного навчання на виробництві*. Результати дослідження щодо розвитку ринку праці України у 2022-2023 рр. [4] свідчать, що серед найбільш поширених форм навчання на виробництві роботодавці відзначили:

- підтвердження професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах
- навчання для новоприйнятих працівників
- навчання у закладах вищої освіти
- внутрішні тренінгові програми
- навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти
- короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів
- підготовка працівників у власних навчальних центрах за ліцензіями МОН
- періодичні тренінги від постачальників продукції або обладнання.

Збільшення потреб підприємств у кваліфікованих працівниках (за окремими професіями) обумовлює можливість розширення масштабів професійного навчання на виробництві. Однак звуження можливостей фінансування цього навчання внаслідок погіршення фінансово-економічного стану підприємств в умовах війни обмежує масштаби застосування цих форм навчання.

Центри освіти дорослих, організовані на базі закладів формальної і неформальної освіти, громадських та інших організацій, також надають освітні послуги. При цьому спектр освітніх послуг змінюється, залежно від змін кон'юнктури ринку праці (у сфері бізнесу, надання адміністративних послуг, набуття soft навичок, вивчення іноземних мов, ІТ послуг та ін.) [24].

Розвиток неформальної професійної освіти спрямований на підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці, збільшення здатності до зайнятості. Для підвищення результативності виходу працівників на ринок праці, забезпечення відповідності освіти та практичних навичок, отриманих в результаті неформальної освіти, вимогам роботодавців, необхідно поширення практики підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих у сфері неформальної освіти.

Відповідно до порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від результатів цього навчання робітнику можуть видаватися відповідні документи державного зразка [25]. та розбудови системи освіти впродовж життя важливою складовою системи неформальної освіти є *присвоєння / підтвердження повної та часткових професійних кваліфікацій*, визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти)

кваліфікаційними центрами. Національне агентство кваліфікацій створює і веде Реєстр кваліфікацій, здійснює акредитацію КЦ; розробляє критерії та процедури визнання повних та часткових професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах та інше [7].

Порядок присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій КЦ визначає процедуру оцінювання результатів навчання, тобто встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувача відповідному професійному стандарту, за результатами якої може бути визнано здобуті ним результати навчання і відповідно присвоєно / підтверджено професійну кваліфікацію [18]. Професійну кваліфікацію особи засвідчує сертифікат про присвоєння / підтвердження професійної кваліфікації, виданий КЦ відповідно до вимог, встановлених цією процедурою.

Відповідно, розвиток формальної та неформальної освіти в Україні може бути представлений у наступному виді (Рис. 3).

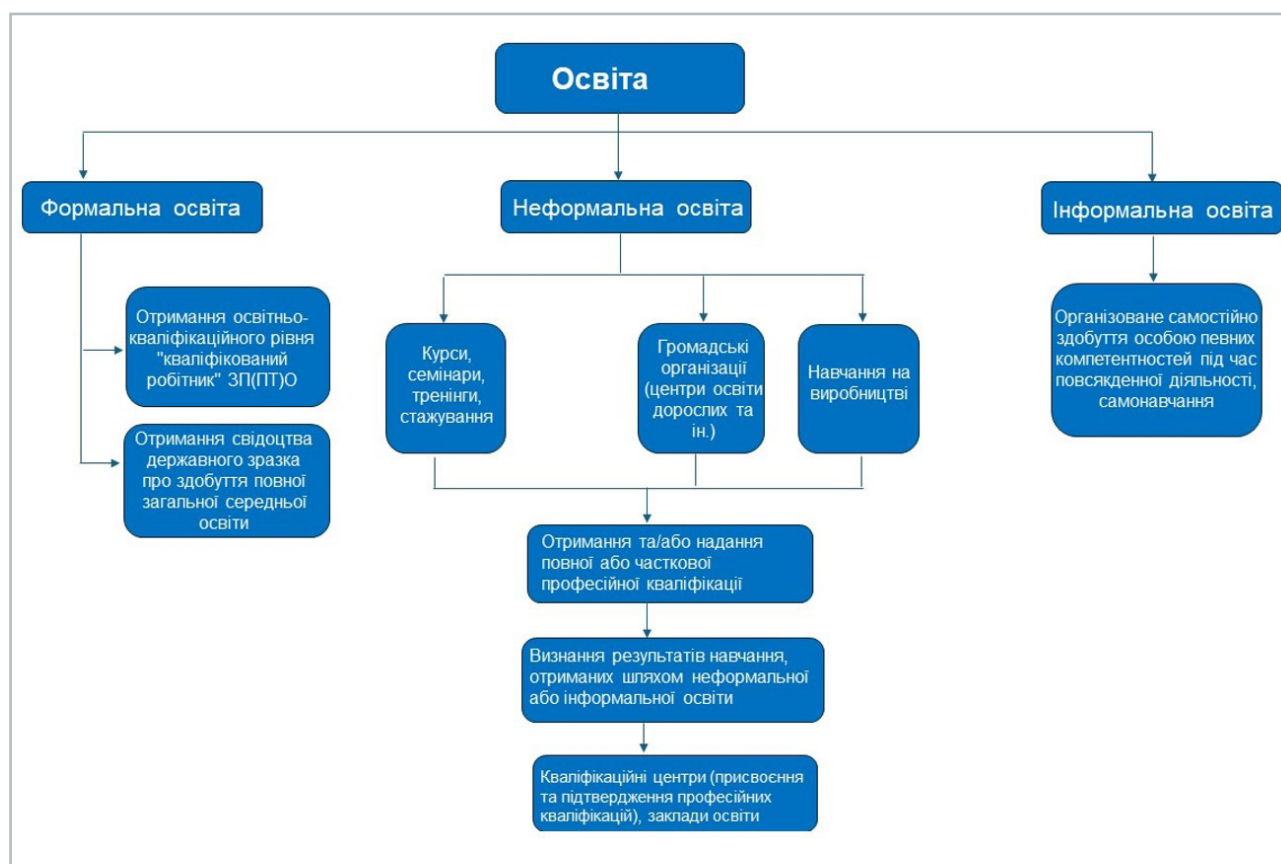


Рис. 3. Види професійної освіти та навчання: механізми здобуття освіти та отримання кваліфікацій

Джерело: складено авторами

Загалом, забезпечення більш ефективної взаємодії та координації між формальними, неформальними та інформальними компонентами освіти сприятиме покращенню якості освітніх послуг у сфері набуття професійних кваліфікацій, що надаються провайдером державної, комунальної та приватної форм власності.

2. РОЗВИТОК НАВИЧОК В УКРАЇНІ: СПЕЦИФІКА ПРОЯВІВ У ФОРМАЛЬНІЙ ТА НЕФОРМАЛЬНІЙ СФЕРАХ

2.1. Основні учасники процесу розвитку навичок (формальний сектор)

Основними складовими системи формальної та неформальної освіти є система професійної (професійно-технічної) освіти, заклади професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, з одного боку, та громадські організації, провайдери освітніх послуг різних форм власності, що організовують курси, тренінги, семінари для різних груп населення, кваліфікаційні центри з присвоєння / підтвердження професійних та часткових професійних кваліфікацій. При цьому роль цих стейхолдерів значно варіюється залежно від їхніх функцій.

2.1.1. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти

Формальна освіта представлена мережею **закладів професійної (професійно-технічної) освіти** (вищі професійні училища, училища, професійні ліцеї, центри професійно-технічної освіти, тощо). Випускники вищих професійних училищ або центрів професійної (професійно-технічної) освіти певного рівня акредитації можуть навчатися у закладах фахової передвищої освіти і отримати, зокрема, диплом фахового молодшого бакалавра. Випускники інших закладів П(ПТ)О отримують тільки дипломи кваліфікованого робітника.

Управління та фінансування закладів П(ПТ)О покладено на обласну (міську) владу, тоді як державний бюджет фінансує здобуття у закладах П(ПТ)О повної загальної середньої освіти, видання навчальних матеріалів, підготовку за професіями загальнодержавного значення, роботу навчально-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти. Крім того, з 2016 року з державного бюджету надається субвенція на створення навчально-практичних центрів. У 2021 році розмір такої субвенції становив 150 млн грн, у 2020 – 100 млн грн, у 2019 році – 50 млн грн, 2018 рік – 100 млн грн, 2016-2017 роки – по 50 млн грн щороку. У 2022-2023 роках кошти з державного бюджету на створення навчально-практичних центрів не виділялися.

Станом на 1 січня 2023 року в системі П(ПТ)О налічувалося 670 закладів, де навчаються 230,5 тис. осіб. Освітній процес забезпечували 30,2 тис. педагогічних працівників. Найбільше закладів розташовано у Дніпропетровській та Львівській областях – 53 та 51 заклад, відповідно [2]. Підготовка у закладах П(ПТ)О здійснюється на умовах регіонального та державного замовлення.

Останніми роками відбувався процес реформування системи П(ПТ)О у напрямку організації освітнього процесу на модульно-компетентнісній основі, розробки цифрового контенту для покращення якості дистанційного навчання, проведення комунікаційних кампаній, спрямованих на підвищення престижу отримання П(ПТ)О у суспільстві.

Функціонування ЗП(ПТ)О в умовах війни значною мірою залежить від соціально-економічної ситуації в країні. Відповідно, погіршення фінансово-економічного стану підприємств суттєво вплинуло на масштаби застосування дуальних форм освіти, а також на рівень працевлаштування учнів, що брали участь у цих програмах, на підприємствах, де проходило навчання. Водночас суттєво скоротилася кількість потенційних абітурієнтів закладів П(ПТ)О.

Відповідно до результатів обстеження готовності ЗП(ПТ)О до організованого початку 2022/2023 н. р. в умовах правового режиму воєнного стану, проведеного Державною службою якості освіти України, спостерігався наступний розподіл окремих категорій здобувачів освіти (Рис. 4).

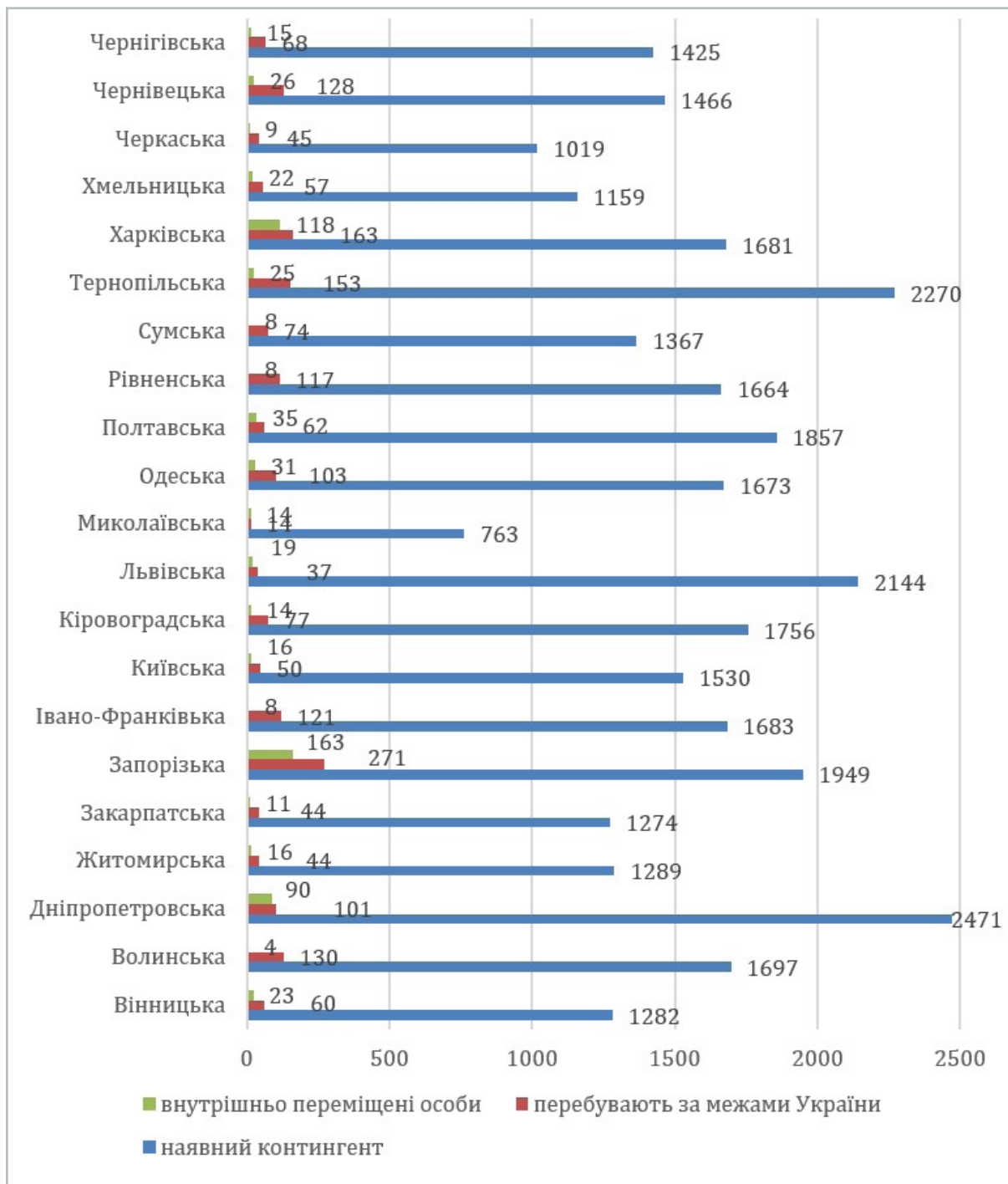


Рис. 4. Розподіл здобувачів професійно-технічної освіти (за регіонами), осіб

Джерело: [25]

Для підвищення здатності до зайнятості, забезпечення результативного виходу внутрішньо переміщених осіб на ринок праці ЗП(ПТ)О розробляють програми короткотермінових курсів та проводять навчання для отримання часткових кваліфікацій за окремими робітничими професіями. Зокрема, проходять навчання за програмами з професій, що належать до сфери послуг, будівництва, сільського господарства. З урахуванням сучасних потреб проводиться підготовка з метою набуття навичок керування дронами, 3D моделювання, основ робототехніки. Організуються та проводяться короткострокові стажування. Учасники курсового навчання мають можливість отримання сертифікати, які підтверджують здобуття часткових кваліфікацій.

Задля задоволення кадрових потреб ринку праці галузеві об'єднання бізнесу, роботодавці або їхні представники ініціюють партнерство із закладами П(ПТ)О. Оскільки заклади освіти мають належну матеріально-технічну базу та викладачів, роботодавці фінансують проведення короткострокових курсів та узгоджують програму модульного навчання. Найбільш привабливими в такому випадку для роботодавців є заклади, на базі яких функціонують навчально-практичні центри, а викладачі системно беруть участь у тренінгах з підвищення кваліфікації. Приклади партнерства закладів та представників ринку праці представлені у Додатку 2.

ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості» брав участь у проекті «Професійне навчання з питань енергоефективності в Україні», в межах якого розпочав підготовку дорослих за професією «Електромонтажник з освітлення і освітлювальних мереж». Курс спрямований на набуття навичок з монтажу та підключення обладнання сонячних станцій (фотомодулів, інверторів, контролерів, акумуляторних батарей, захисних апаратів та приладів).

2022 року Броварський професійний ліцей співпрацював із Профспілкою будівельників України над навчальними курсами з двох професій: «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» та «Лицювальник-плиточник». Завдяки фінансовій підтримці Профспілки заклад закупив розхідні матеріали, відшкодував робочі години викладачам. Навчання було безкоштовним для всіх охочих. Цільовою аудиторією курсів стали ВПО, тимчасово безробітні та інші особи, які цікавляться сантехнікою.

Експертні оцінки. Результати опитування експертів, проведеного у ході дослідження, свідчать не тільки про наявність викликів та проблем, але й про успішність окремих практик, можливості підвищення ефективності діяльності ЗП(ПТ)О. Думки експертів ринку праці та експертів, представників освітньої сфери, щодо оцінки готовності системи П(ПТ)О до навчання дорослих значно різняться. Експерти – представники бізнесу – вважають, що система професійної освіти та навчання у сучасному стані не готова до масового навчання дорослих. Зокрема, через те, що система формальної освіти не усвідомлює масштабів та нагальних потреб корпоративного навчання. Тоді як експерти – представники сфери освіти – позитивно оцінюють таку перспективу, і вказують, що робота з дорослими мотивує викладачів ЗП(ПТ)О серйозніше готувати освітній матеріали, бути готовими до предметних, професійних запитань від слухачів.

Разом з тим, ще одним з викликів є збереження у суспільстві негативного стереотипу про П(ПТ)О в Україні. Щоб подолати це і популяризувати професійну освіту та навчання, Міністерство освіти і науки України разом із зацікавленими партнерами, реалізували декілька комунікаційних кампаній. Це дало певні позитивні результати. Однак експерти ринку праці та освітньої сфери наголошують на тому, що для підтримання позитивної динаміки, необхідно покращувати систему професійної орієнтації, починаючи з раннього дошкільного та шкільного віку, поступово інтегруючи особистість до світу професій. Елементи профорієнтації використовуються у старших класах школи, тоді як, на думку експертів, цей процес має розпочинатися значно раніше. Водночас існує така серйозна прогалина у цій сфері через те, що дотепер немає інституції, яка б відповідала за проведення системної профорієнтації.

Експерти ринку праці, бізнесу та освітньої сфери також наголошували на тому, що успішність функціонування ЗП(ПТ)О значною мірою залежить від очільника: його бачення стратегічного розвитку, менеджменту робочого процесу, вміння мотивувати викладачів, уваги до профорієнтаційної роботи і комунікації про заклад. Більшість експертів позитивно оцінює ідею надати бізнесу, який входить до складу Наглядової ради закладу професійної (професійно-технічної) освіти, реальні повноваження впливу на процес управління закладом. Адже зараз роботодавець здебільшого виконує функцію благодійника – передає обладнання (у допустимих межах), витратні матеріали, допомагає з ремонтом навчальних корпусів або гуртожитків та ін.

Деякі експерти також зазначають, що українській системі професійної освіти та навчання бракує законодавчих іміджевих змін, бачать потребу в прийнятті нового спеціального Закону. Це відноситься до збереження застарілих суспільних штампів, пов'язані із професійною освітою, утримання невисокої престижності професійної освіти та навчання.

Експертами також було відзначено таку слабку сторону української системи П(ПТ)О як недостатньо оптимізовану мережу закладів та їхню малокомплектність. У свою чергу, на думку експертів, обмеженість ресурсів, бюрократичні складнощі у залученні додаткових коштів призводять до ослаблення мотивації менеджерів до професійного зростання, зниження уваги до підвищення ефективності роботи команди, пошуку нових можливостей та застосування більш продуктивних інструментів розвитку.

Експерти зазначають необхідність покращення системи розвитку педагогічних кадрів, стимулювання до участі у різних програмах навчання. З початком пандемії COVID-19 відбувся перехід до застосування нових цифрових технологій в освіті – розроблення електронних освітніх матеріалів. Ці процеси також активізувалися з початком повномасштабної агресії РФ проти України, переходом на використання дистанційних форм навчання. Але рівень digital skills і нові знання у сфері технологій потребують постійного вдосконалення. Також недостатньо високим зберігається рівень застосування електронних освітніх матеріалів, таких як електронні підручники, посібники та додаткові освітні матеріали.

Загалом, заклади П(ПТ)О відіграють важливу роль у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів. Однак для підвищення ефективності діяльності цих закладів необхідно покращувати співпрацю з роботодавцями щодо модернізації матеріальної бази, налагодження координації з провайдерами освітніх послуг різних форм власності, підвищення престижності отримання професійно-технічної освіти.

2.1.2. Державна служба зайнятості

З метою забезпечення підвищення конкурентоспроможності зареєстрованих безробітних на ринку праці Державна служба зайнятості організовувала професійне навчання на замовлення роботодавців або для самозайнятості та провадження підприємницької діяльності. Професійне навчання організовувалося на базі закладів П(ПТ)О, передвищої освіти, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду економічної діяльності, а також у закладах П(ПТ)О Державної служби зайнятості. Зокрема, у січні-вересні 2023 року за сприяння Державної служби зайнятості проходили професійне навчання 24,6 тис. безробітних (порівняно з 40,6 тис. безробітних за аналогічний період попереднього року). Ваучер на навчання отримали 14,5 тис. осіб [26].

У регіональному розрізі залишається значною диференціація регіонів за кількістю безробітних, які пройшли професійне навчання (Рис. 5).



Рис. 5. Регіональний розподіл безробітних, які пройшли професійне навчання, у першому півріччі 2022-2023 рр.

Джерело: Дані Державної служби зайнятості

Найбільшою мірою скоротилася кількість безробітних, які пройшли професійне навчання, у першому півріччі 2023 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) у Дніпропетровській, Вінницькій, Львівській областях. У 2022 році майже 29 тис. осіб з числа зареєстрованих безробітних пройшли професійне навчання у закладах П(ПТ)О ДСЗ, за 95 ліцензованими робітничими професіями та більше ніж за 300 напрямками курсів цільового призначення, затребуваними на ринку праці.

В умовах воєнного стану було організовано професійне навчання (професійно-практичну підготовку) у ЗП(ПТ)О ДСЗ, розташованих у безпечних для цього регіонах. За даними Державної служби зайнятості, у закладах П(ПТ)О ДСЗ розроблялися освітні програми за кваліфікаціями та навичками, затребуваними на ринку праці [27]. Достатньо поширеним є використання дуальної форми освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації. При цьому виробниче навчання та виробнича практика здійснюється на виробництві, з використанням матеріально-технічної бази та кадрового потенціалу роботодавця. Це забезпечує можливість учням / студентам, одночасно з навчанням у закладі освіти, опановувати обрану професію чи компетенцію безпосередньо на виробництві.

З метою забезпечення конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці здійснювалася видача ваучерів на перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні за професіями та спеціальностями¹.

¹ Постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2022 № 1096 розширено перелік осіб, які мають право отримати ваучер, зокрема це особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей, після їх звільнення. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 р. № 2622-IX скасовано узгодженість переліку професій, за якими може бути виданий ваучер до пріоритетних видів економічної діяльності.

Заклади П(ПТ)О ДСЗ мають низку переваг, зокрема, гнучкість у форматах підготовки, що може бути виокремлено у добірку кращих практик (Додаток 2). Залежно від рівня наявної підготовки пропонуються програми різного терміну, в індивідуальному та груповому форматах, очній, дистанційній та дуальній формах. Відповідна гнучкість досягається за рахунок поєднання ліцензованих освітніх програм, впровадження сертифікацій за частковими кваліфікаціями, що дає можливість видавати як свідоцтва державного зразка, так і внутрішні сертифікати про підготовку. В усіх закладах на постійній основі функціонують дорадчі ради роботодавців, що здійснюють оцінку актуальності навчальних програм, якості підготовки та пропонують навчання новим перспективним професіям.

2022 року заклади П(ПТ)О ДСЗ розробили та впровадили: програму керування безпілотними літальними апаратами, програми в межах реалізації проекту «Школа фермерства 2.0», програми з набуття ІТ навичок. Задля підвищення якості підготовки незайнятого населення, заклади П(ПТ)О ДСЗ впроваджували елементи дистанційного навчання та здійснювали розробку дистанційних курсів за різними напрямками та частковими кваліфікаціями.

Експертні оцінки. Експерти ринку праці відзначили доволі успішний досвід реалізації програм підготовки для уразливих категорій, зокрема програм підготовки незрячих осіб, до роботи на комп'ютері, а також програм підготовки для осіб із вадами розумового розвитку різного рівня до роботи з приготування страв. Разом з тим, експерти наголошують на необхідності покращення навичок психологічної підтримки та врахування особливостей спілкування із учасниками бойових дій, особами з інвалідністю, для забезпечення ефективної реалізації експериментального проекту з організації їх професійного навчання у ЗП(ПТ)О ДСЗ. У рамках реалізації проекту здійснюється підготовка працівників закладу, штатних психологів, майстрів виробничого навчання з правил комунікації та взаємин із переліченими категоріями осіб. Водночас необхідно забезпечувати систематичність проведення цієї підготовки.

Загалом, діяльність закладів П(ПТ)О Державної служби зайнятості зорієнтована на забезпечення професійної підготовки незайнятого населення, підготовку програм для отримання часткових кваліфікацій. Це сприятиме посиленню практико орієнтованого змісту освітніх програм, наближенню рівня підготовки випускників до потреб роботодавців, покращення навичок, необхідних для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

2.2. Основні учасники системи розвитку навичок (неформальний компонент)

Неформальна освіта має більше різноманіття надавачів освітніх послуг. Зокрема, для задоволення потреб у підвищенні кваліфікації, навчанні або перенавчанні персоналу, бізнес організовує корпоративне навчання. Дорослих, які вже мають повну загальну середню освіту, заклади П(ПТ)О можуть навчати за індивідуальним навчальним планом, без відриву від основної роботи та у будь-який період навчального року. Важливо, що заклад, який проводить курсову підготовку повинен мати ліцензію МОН на перепідготовку, підвищення кваліфікації за конкретною професією.

Згідно результатам дослідження «Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи», переважна більшість компаній, які потребуватимуть навчання працівників (51%) у 2023 р., зазначають, що зможуть самостійно фінансувати таке навчання. Значна частина з них (34%) допускає можливість проблем із фінансуванням навчання.

У той же час 23% підприємств вказують, що не матимуть можливості фінансування навчання, незважаючи на наявність потреб у ньому. При цьому 13% впевнені, що компанії не мають можливостей для самостійного фінансування необхідного навчання. У сегментах малих і мікропідприємств частка таких підприємств перевищує 50% [4].

Результати дослідження потреб у навичках, проведеного Державною службою зайнятості, Федерацією роботодавців України, за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation, свідчать про перспективи змін кількості працівників, які братимуть участь у професійному навчанні у 2024 році, у порівнянні із 2023 роком (Рис. 6).

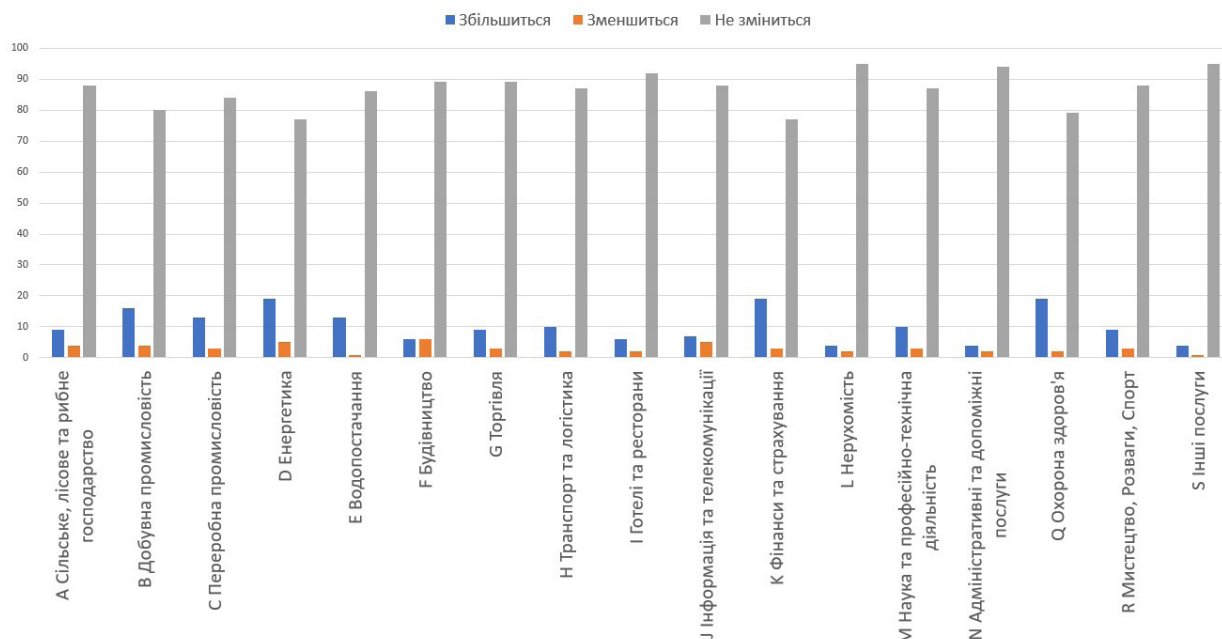


Рис. 6. Оцінка перспектив змін кількості працівників, які братимуть участь у професійному навчанні у 2024 році (за видами діяльності)

Джерело: [28]

Найбільш позитивно оцінили перспективи організації професійного навчання роботодавці – представники таких видів економічної діяльності як фінанси і страхування, енергетика, охорона здоров'я. Разом з тим, негативно оцінили можливості організації навчання роботодавці – представники таких видів економічної діяльності як будівництво, інформація та телекомунікації. Загалом, переважна більшість підприємств не відзначає значних змін кількості працівників, які братимуть участь у професійному навчанні. Однак можливості організації корпоративного навчання для підвищення якості професійної підготовки працівників, отримання навичок, необхідних для виконання поставлених завдань, залежать від фінансових можливостей компаній.

Серед найбільш поширених форм забезпечення навчання або підвищення кваліфікації персоналу на виробництві роботодавці відзначили організацію навчання на робочому місці, навчання для нових працівників, підтвердження повної або часткової професійної кваліфікації осіб у кваліфікаційних центрах, короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів, постійно діючі внутрішні тренінгові програми та інші (Рис. 7).

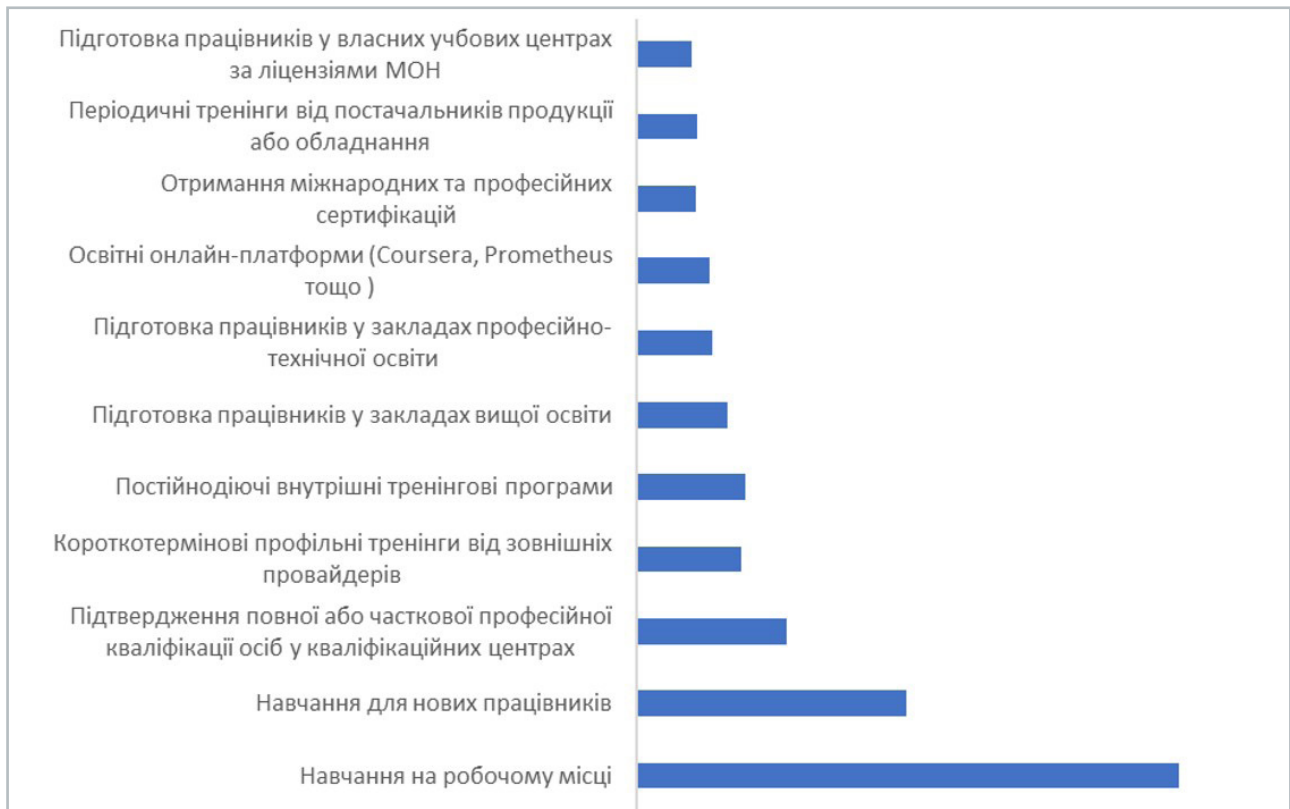


Рис. 7. Форми забезпечення навчання або підвищення кваліфікації персоналу на виробництві

Джерело: [28]

Великі підприємства мають можливість розробляти та впроваджувати програми неформальної підготовки, забезпечувати кар'єрний розвиток персоналу шляхом корпоративного навчання. Існує багато успішних прикладів, які продемонстрували ефективне забезпечення формального навчання за певними професіями (за ліцензованими та неліцензійними програмами), наведених у Додатку 2.

Академія ДТЕК здійснює формальну підготовку за визначеними професіями (за ліцензованими програмами), зокрема у сфері виробництва та розподілу енергії; проводить спеціальне навчання з охорони праці, курси цільового призначення. Для організації навчання застосовуються більше 10 VR-тренажерів, багато процесів проходять з використанням цифрових платформ. Станом на грудень 2023 року, ДТЕК разом з компанією Aspichi, готує пілотний проект щодо повернення до робочих процесів демобілізованих працівників: на основі використання VR-технологій будуть впроваджувати психологічні практики.

Діяльність Корпоративного Університету (КУ) «Нова Пошта» спрямована на освітню підтримку бізнесу, розвиток нових технологій, моделей розвитку та кар'єрного зростання персоналу, який займається логістичною діяльністю. Корпоративний університет забезпечує корпоративне навчання як важливу складову загальної системи оцінки співробітників. Якість та ефективність корпоративного навчання контролюється за рейтингами оперативних підрозділів за різними показниками.

*Під час навчання застосовувалася практика відбору найбільш талановитих студентів для подальшого працевлаштування.
Пандемія зумовила зміни в реалізації проекту, а з початком повномасштабної війни проект довелося поставити на паузу.
Водночас перспективи відновлення роботи Академії доволі позитивні.*

.....

Можливості корпоративного навчання для підвищення кваліфікації співробітників і отримання ними навичок, необхідних для виконання поставлених завдань, залежать від фінансових можливостей компаній. Водночас можливість визнання професійних кваліфікацій робітників через КЦ дозволяє підприємствам уникнути бюрократичної процедури ліцензування корпоративних навчальних центрів, дозволяє проводити навчання без відриву від виробництва із залученням наставників.

Експертні оцінки.

Експерти у сфері бізнесу та ринку праці відзначають, що заклади формальної освіти частково програють провайдерам неформальної освіти через те, що занадто сконцентровані на формалізації процесу, вважають головною метою навчання отримання документа державного зразка. Водночас, на думку експертів, приватні провайдери більш креативні у роботі з клієнтом, дбають про якість змісту і послуги, інакше швидко втратять конкурентність.

Поряд з цим, для професій, які відносяться до переліку регульованих професій (у сфері охорони праці), домінуючою залишається формальна освіта. Наприклад, за професіями промислового сектору (зварники, електромонтери, токарі, фрезерувальники, машиністи, кранівники, стропальники) роботодавці схильні довіряти формальній підготовці, тоді як у сфері послуг (манікюрники, перукарі, продавці, касири, візажисти, офіціанти) роботодавців цілком влаштовує рівень підготовки у неформальній освіті.

Досвід організації навчання у центрах освіти дорослих також свідчить про те, що в умовах децентралізації ці центри пропонують широкий спектр освітніх послуг, сприяють розвитку громадянського суспільства, зайнятості й самозайнятості населення, стають осередками соціальної інтеграції у територіальних громадах.

.....

Серед успішних практик реалізації ініціатив центрів освіти дорослих слід відзначити проведення конкурсів найкращих проєктів у сфері освіти дорослих. За результатами Загальноукраїнського конкурсу проєктів у сфері освіти дорослих, проведеного у грудні 2023 року, було відзначено проєкти щодо інтеграції ветеранів з війни в цивільне життя. Цікавим є запропонований проєкт створення центрів соціально-психологічної допомоги: як простір соціально-психологічної адаптації людей, які постраждали під час війни [29].

.....

Загалом розвиток сфери неформальної освіти має серйозний потенціал для зростання, оскільки має доволі значну гнучкість та креативність, хоча і потребує урахування специфіки професій, за якими здійснюється підготовка. Корпоративне навчання, організоване на великих підприємствах, зберігає стійку тенденцію до розвитку, з використанням практики як навчання за рахунок власних ресурсів, та і в результаті аутсорсингу освітніх послуг. Водночас неформальне навчання, яке здійснюється у формі курсів, семінарів, тренінгів, зорієнтоване на підготовку за професіями, які не потребують значного ресурсного забезпечення, може слугувати доволі ефективним інструментом підвищення адаптованості населення до потреб ринку праці.

2.3. Місце кваліфікаційних центрів у системі підтвердження професійних кваліфікацій, отриманих в результаті неформальної освіти

Розвиток системи присвоєння / визнання професійних кваліфікацій є важливим компонентом процесу формування національної системи кваліфікацій, розвитку навичок в Україні. За українським законодавством кваліфікації поділяють на повні та часткові, за змістом – на освітні та професійні [7]. Донедавна в Україні працевлаштування відбувалося лише за повною кваліфікацією. Завдяки внесенню змін до Кодексу законів про працю України працевлаштування можливе також за частковою кваліфікацією.

Створення умов для незалежної оцінки результатів навчання через кваліфікаційні центри стало справжнім проривом як для освітньої галузі, так і для ринку праці. Станом на січень 2024 року в Україні діє 54 кваліфікаційні центри у різних регіонах країни, в яких свої знання і навички можна підтвердити за 177 професійними кваліфікаціями [30]. Найбільше таких центрів створено на базі закладів освіти, адже вони мають необхідну матеріально-технічну базу та кваліфікованих викладачів, які можуть виконувати роль експертів з оцінювання.



Кваліфікаційним центром може бути юридична особа або її структурний чи відокремлений підрозділ. Наразі створити кваліфікаційний центр можливо у два способи:

1. Акредитація кваліфікаційного центру. Заявник подає документи до Національного агентства кваліфікацій (НАК), далі йде перевірка документів на відповідність критеріям акредитації. Наступним кроком НАК призначає експертну комісію, яка здійснює акредитаційну експертизу та видає висновок про відповідність/невідповідність заявника критеріям акредитації. Важливо зазначити, що комісія формується агентством з-поміж експертів, які включені до Реєстру кваліфікацій. Якщо висновок позитивний, то НАК ухвалює рішення про акредитацію кваліфікаційного центру.

2. Діяльність за декларативним принципом (регулюється постановою Кабінету Міністрів України № 314 [31]). На період дії воєнного стану дозволяється ведення господарської діяльності без оформлення дозволу, а шляхом подання декларації до компетентного органу влади, незалежно від місцезнаходження та місця провадження діяльності суб'єкта господарювання. При цьому, декларації мають рівноцінний правовий статус з ліцензіями та дозволами, одержаним за звичайною процедурою у мирний час. Так, Національне агентство кваліфікацій веде перелік суб'єктів господарювання, які утворили кваліфікаційні центри за декларативним принципом. Ці суб'єкти отримали право здійснювати присвоєння / підтвердження та визнання професійних кваліфікацій. Станом на січень 2024 року в Україні працюють 54 кваліфікаційні центри (Рис. 8).



Рис. 8. Регіональний розподіл кваліфікаційних центрів (станом на січень 2024 року)

Джерело: Національне агентство кваліфікацій

Кваліфікаційні центри створюються та діють, як правило, в межах однієї або декількох видів професійної діяльності або видів економічної діяльності. Бізнес зацікавлений у розвитку системи визнання професійних кваліфікацій, адже для допуску працівників до робіт з підвищеною небезпекою, наявність підтверджуючого документа про освіту (кваліфікацію) є обов'язковою.

За даними НАК, серед найбільш поширених професійних кваліфікацій (з діючим сертифікатом про акредитацію) преважують наступні: кухарі, електрогазозварники, слюсарі з ремонту колісних транспортних засобів, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування, перукарі, майстри ресторанного обслуговування, майстри з пошиття одягу. Водночас в окремих кваліфікаційних центрах сертифіковані професійні кваліфікації, пов'язані з обслуговуванням соціальної сфери, зокрема: практичний психолог (соціальна сфера), соціальний працівник, фахівець із соціальної роботи. Також було акредитовано КЦ, в яких відбувається присвоєння / підтвердження та визнання професійних кваліфікацій майстра з монтажу та обслуговування систем відновлювальної енергетики [32]. Це свідчить про поступове розширення переліку професійних кваліфікацій, які підтверджуються та визнаються КЦ.

Важливим напрямом діяльності НАК є процес реєстрації професійних стандартів та забезпечення відкритого доступу до них. Відповідно, за участі роботодавців відбувається розширення переліку професійних стандартів, що є безумовним прогресом для розвитку професійної підготовки. Поряд із цим, професійні стандарти мають проходити більш широке громадське обговорення з метою уникнення можливих суперечностей.

Завдяки можливості працевлаштування як за повною, так й за частковою кваліфікацією, люди, які не мають можливості тривалий час навчатися для отримання повної професійної кваліфікації (професії/спеціальності), можуть отримати роботу за фактичними навичками (частковими кваліфікаціями). Водночас для допуску до робіт з підвищеним ризиком наявність документа про освіту (кваліфікацію) є обов'язковою, що значно посилює роль КЦ у забезпеченні зайнятості. Також КЦ є важливими для підтвердження професійної кваліфікації ВПО, сприяють їхньому ефективному працевлаштуванню.

Загалом, розбудова мережі КЦ як осередків присвоєння / підтвердження повних та часткових професійних кваліфікацій, визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти) сприятиме результативності виходу працівників (з частковими кваліфікаціями) на ринок праці, забезпечення відповідності освіти та практичних навичок, отриманих в результаті неформальної освіти, вимогам роботодавців. Водночас слід запобігати формалізації процесу створення кваліфікаційних центрів, здійснювати моніторинг їх діяльності. Разом з тим, потребує покращення інформування усіх груп населення, зокрема, ветеранів війни, ВПО, осіб з особливими потребами щодо можливості підтвердження та визнання професійних кваліфікацій у КЦ.

3. Картування учасників процесу розвитку навичок у неформальній освіті (приватних провайдерів освітніх послуг)

Картування провайдерів освітніх послуг у неформальній сфері освіти було обрано як ключовий метод здійснення інвентаризації суб'єктів освітніх послуг. Метою картування є:

- визначення потенціалу системи надання освітніх послуг (у неформальній сфері освіти);
- виявлення освітніх послуг, які на даний момент часу надаються споживачам цих послуг в усіх регіонах України (за виключенням тимчасово окупованих територій, зони бойових дій);
- створення бази даних провайдерів (надавачів) освітніх послуг у неформальній сфері освіти.

Методологія картування провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти потребує:

- збору інформації про фактичну адресу розміщення, контактні дані, отримані з усіх можливих джерел (зокрема, засобів масової інформації, соціальних мереж, а також адміністративних джерел інформації (департаментів освіти і науки місцевих органів виконавчої влади, навчально-методичних кабінетів, роботодавців)
- узагальнення отриманої інформації (з урахуванням спільних ознак діяльності)
- збору інформації стосовно напрямів підготовки, ліцензованих / неліцензованих програм (з використанням бази даних ЄДЕБО)
- узагальнення отриманої інформації, групування провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти за напрямками підготовки та наявністю ліцензій
- формування електронних таблиць за визначеними критеріальними ознаками.

Основним методом збору даних для цілей цього дослідження є узагальнення інформації з усіх доступних інформаційних баз з питань освіти, рекламної інформації, згрупованої у відповідності до зазначених вище класифікаційних ознак.

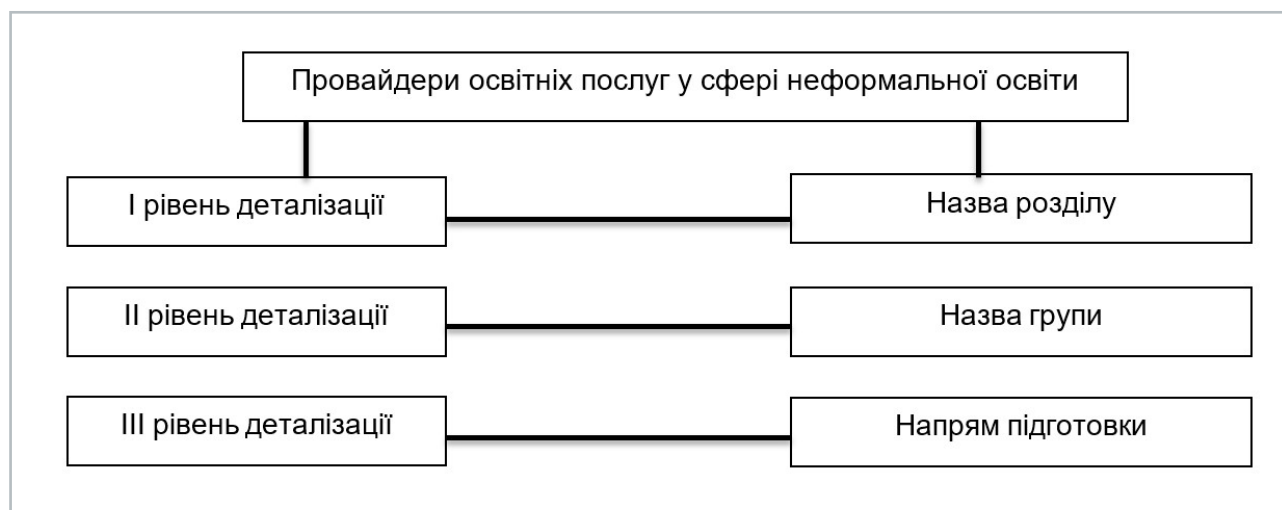


Рис. 9. Рівні деталізації провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти

Джерело: складено авторами

З урахуванням спільних ознак діяльності здійснено групування показників за відповідними розділами (Рис. 10).

Адміністратори і секретарі	
Безпека та інші послуги	
Будівництво	
HoReCa	
Індустрія краси	
ІТ сектор	
Мистецтво	
Послуги бізнесу	
Промисловість	
Ремесла	
Торгівля	
Транспорт	
Інше	

Рис. 10. Групування показників за відповідними розділами

Джерело: складено авторами

Також здійснено групування провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти за наступними ознаками:

- наявність / відсутність ліцензії
- кількість провайдерів освітніх послуг
- можливі обсяги підготовки за місяць.

В якості додаткової інформації від провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти була отримана інформація щодо:

- адреси фактичного розташування
- дати початку діяльності
- контактних даних (телефон, email).

Формування бази провайдерів професійного навчання включало збір та узагальнення інформації щодо організацій, які надають освітні послуги в сфері П(ПТ)О. Інформація про організації приватної форми власності, які мають ліцензії для провадження освітньої діяльності, отримана шляхом аналізу актуальних даних з ЄДЕБО.

Отримані в результаті аналізу освітньої статистики ЄДЕБО дані свідчать, що станом на кінець 2023 року в Україні зареєстровано 329 провайдерів приватної форми власності, які надають освітні послуги в сфері П(ПТ)О (Додаток 3). Це становить 25,1% від загальної кількості зареєстрованих закладів освіти, навчальних центрів П(ПТ)О державної, комунальної, приватної форм власності.

Найбільша частка провайдерів приватної форми власності, які надають освітні послуги в сфері П(ПТ)О, зосереджена у м. Києві (48%), Одеській області (39%), Полтавській області (37%), Дніпропетровській області (35%).

Серед організацій приватної форми власності, які мають ліцензії на провадження освітньої діяльності у сфері П(ПТ)О, найбільша частка сконцентрована у м. Києві, Дніпропетровській, Полтавській, Одеській та Харківській областях.

При цьому майже 40% від загальної кількості усіх організацій приватної форми власності, що можуть здійснювати освітню діяльність в сфері професійної (професійно-технічної) освіти, мають заблоковані ліцензії на провадження освітньої діяльності в ЄДЕБО.

Причини блокування в ЄДЕБО можуть бути різні:

- блокування абонента на окупованих територіях та/або на тимчасово окупованих територіях у зв'язку з безпековими заходами;
- заклади, які релоковані (переміщені з окупованих територій та/або з тимчасово окупованих територій) не підтвердили свої паролі та ключі доступу;
- прострочені терміни переукладання угоди (контракту) з Інфоресурсом;
- приватні провайдери більше не вважають необхідним продовжувати свої ліцензії через можливість визнання професійних кваліфікацій через КЦ.

Але ці факти не перешкоджають діяльності приватних провайдерів освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, однак після закінчення здобувачі не отримують документ державного зразка.

Найбільша кількість провайдерів приватної форми власності, які здійснюють освітню діяльність в сфері професійної (професійно-технічної) освіти за неліцензованими програмами, зосереджена у Дніпропетровській області (14%), м. Києві (12%), Харківській області (10%).

Створена в результаті картування база даних щодо кількості та регіонального розподілу надавачів освітніх послуг у сфері неформальної освіти може бути використана для визначення освітнього потенціалу регіонів / громад; у процесі планування та подальшого розвитку освітніх послуг; покращення інформування органів місцевого самоврядування щодо провайдерів освітніх послуг.

Для візуалізації та представлення результатів картування планується використовувати веб-платформу. Отримана в результаті дослідження інформація може використовуватися при формуванні інтегрованої бази даних провайдерів (надавачів) освітніх послуг у сфері неформальної освіти з урахуванням наступних критеріїв:

- розподілу за територіальним розміщенням;
- розподілу за наявністю спільних ознак діяльності (розділ, група);
- розподілу за напрямом підготовки (надання освітніх послуг).

Формування переліку провайдерів освітніх послуг відбувалося на основі узагальнення інформації, отриманої на рівні регіонів. Водночас сформована база провайдерів освітніх послуг потребує актуалізації (з урахуванням необхідності моніторингу та систематичного оновлення інформації, покращення якості інформації за рахунок налагодження координації між усіма ключовими стейкхолдерами).

Результати аналізу даних щодо кількості та регіонального розподілу надавачів освітніх послуг у неформальному секторі свідчать про диференціацію регіонів за рівнем концентрації провайдерів освітніх послуг. Найбільшою мірою провайдери освітніх послуг сконцентровані у регіонах з достатньо стабільними показниками попиту, що потребує відповідних змін з боку пропозиції освітніх послуг (зокрема, м. Київ, Дніпропетровська, Львівська, Полтавська та Харківська області) (Рис. 11).

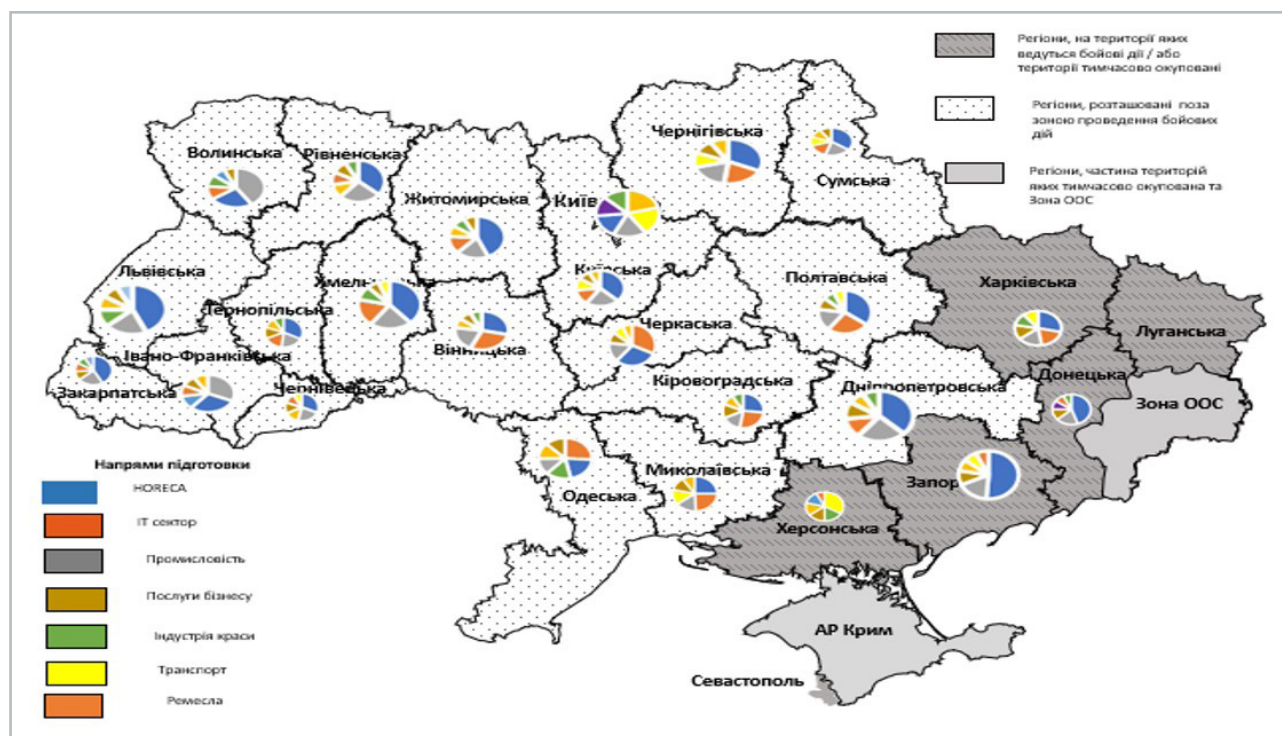


Рис. 11. Карта розподілу провайдерів освітніх послуг за регіонами та напрямками підготовки

Джерело: складено авторами

Водночас релокація підприємств, поживавлення економічної кон'юнктури у деяких регіонах може стимулювати збільшення кількості провайдерів освітніх послуг, при відповідній зміні їх структури.

Аналіз розподілу провайдерів освітніх послуг (за напрямками підготовки та групами) також свідчить про нерівномірність їх розподілу, залежно від потенціалу насичення пропозиції з боку споживачів послуг освіти (Рис. 12).

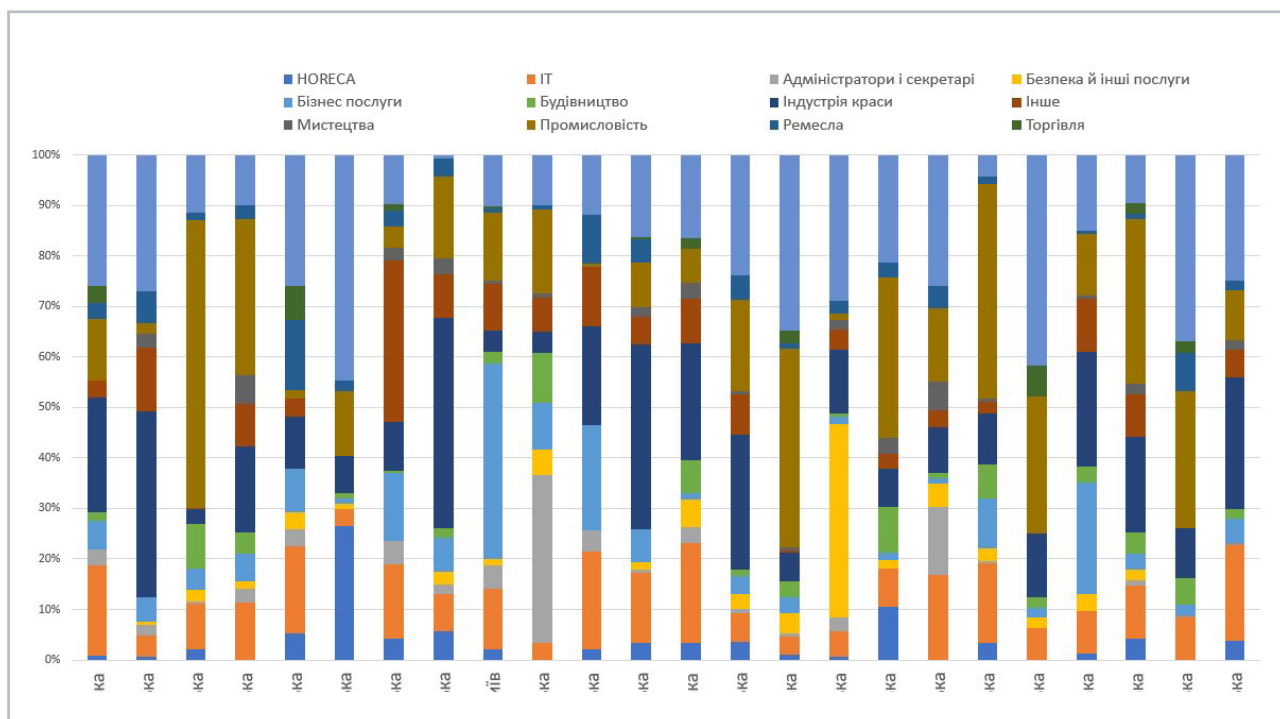


Рис. 12. Регіональна структура провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти (за напрямом підготовки), %

Джерело: складено авторами

Значна частка провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти спеціалізується на забезпеченні навчання за такими напрямом підготовки як: сервіс (майже 35% від загальної кількості освітніх програм), транспорт (20%), промисловість (18%), бізнес (18%) та ІТ сектор (12%).

Водночас слід враховувати, що структура підготовки закладами освіти, що мають відповідні ліцензії, більшою мірою орієнтовані на сферу виробництва, яка знаходиться у рамках державного регулювання з охорони праці. Разом з тим, сфера послуг, ІТ сектор менш зорієнтовані на отримання ліцензій, оскільки мають більш гнучкі та короткострокові програми підготовки.

При цьому регіональний розподіл провайдерів освітніх послуг за напрямом підготовки залежить саме від можливостей насичення регіональних ринків праці робочою силою відповідної професійної кваліфікації.

Більш детальне дослідження розподілу провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти може бути здійснений на основі аналізу Excel таблиць, сформованих в результаті узагальнення отриманої раніше інформації. Водночас необхідно забезпечувати постійний процес актуалізації, оновлення та доповнення даних, визначення стейкхолдерів, зацікавлених в отриманні представлених вище даних.

4. Вплив діджиталізації на розвиток навичок у сфері неформальної освіти України

Рівень діджиталізації суспільства значною мірою відображає ступінь його готовності до сприйняття інновацій, розвитку цифрових навичок, необхідних для забезпечення моделі LLL. Однак для підвищення рівня діджиталізації економіки та суспільства необхідно забезпечувати покращення інфраструктури ІКТ. За результатами дослідження «Ринок праці України 2023-2024: стан, тенденції та перспективи», проведеного Державною службою зайнятості, Федерацією роботодавців України, за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation, наразі існує значна міжсекторальна диференціація підприємств за рівнем доступу до інтернету (Рис. 13).

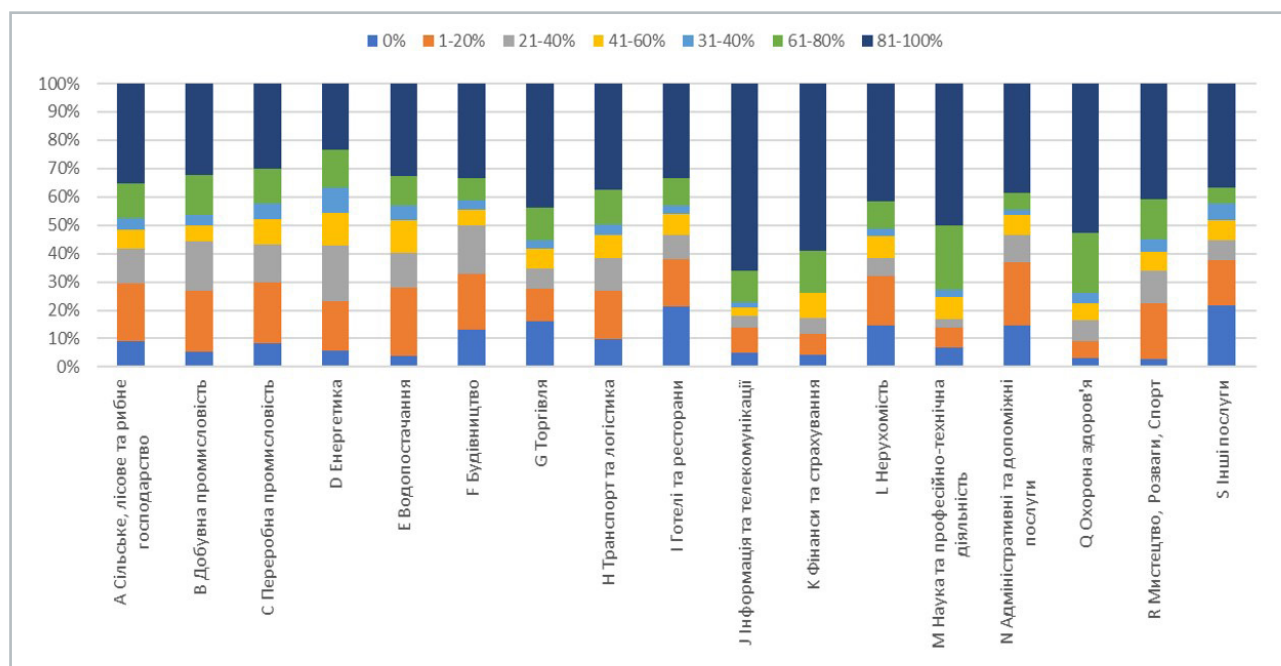


Рис. 13. Секторальний розподіл підприємств за рівнем доступу до інтернету, % до загальної кількості обстежених підприємств

Джерело: [28]

Об'єктивно найбільш високим рівнем доступу до інтернету традиційно характеризуються підприємства інформації та телекомунікації (66% підприємств), фінансів та страхування (більше 80%). Натомість, найнижчим залишався рівень доступності інтернету в енергетиці, переробній промисловості та водопостачанні.

Не менш важливим показником, що відображає рівень діджиталізації в країні, є рівень володіння цифровими навичками працівниками. Дані обстеження підприємств засвідчили збереження суттєвої диференціації підприємств різних секторів економіки за рівнем володіння цифровими навичками (Рис. 14). Високий рівень володіння цифровими навичками зберігається у сфері фінансів, інформації та комунікації, мистецтва, науки та професійно-технічної діяльності.

Великий бізнес використовує для навчання працівників різні онлайн платформи, створені або на власній технологічній базі, або купує готове програмне забезпечення у технологічних компаній. Попри наявність систем корпоративного навчання, команд тренерів, експерти зазначають, що покрити тренерським ресурсом потребу у підготовці персоналу – дорого і складно. Відповідно, це стимулює використання цифрових технологій.

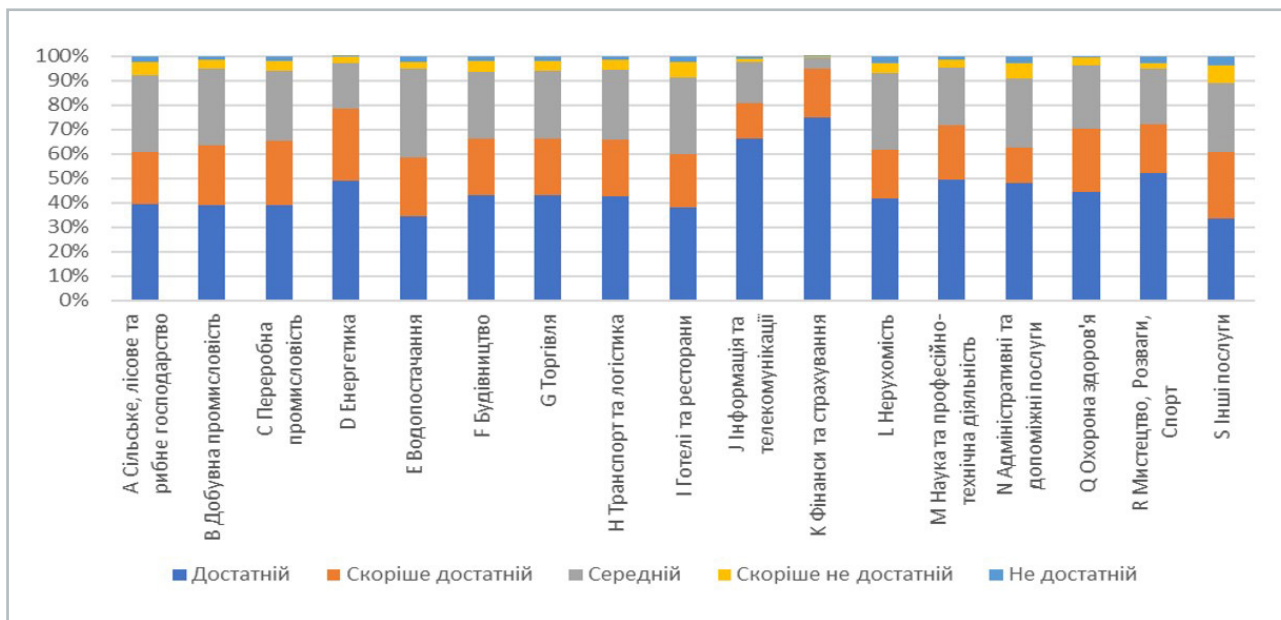


Рис. 14. Секторальний розподіл підприємств за рівнем володіння працівниками цифровими навичками, % до загальної кількості обстежених підприємств

Джерело: [28]

Дистанційне навчання останніми роками стає не просто актуальною, але й життєво необхідною складовою освіти. Пандемія COVID-19 змусила стрімко запроваджувати не лише онлайн-навчання, але й стимулювала розроблення сучасного цифрового освітнього контенту.

Запровадження воєнного стану в Україні спричинило значні виклики для системи освіти, зокрема:

- проблеми переходу учнів до офлайн навчання, що потребує покращення якості цифрової освіти;
- недостатня забезпеченість гаджетами як учнів, так і педагогів;
- невисокий рівень розвитку цифрової інфраструктури, зокрема забезпечення доступу до швидкісного Інтернету;
- обмежена можливість отримання онлайн-послуг та сервісів у сфері освіти (замовлення дублікату диплома у разі втрати оригіналу; отримання довідок, виписок та витягів з реєстрів);
- брак достовірної, актуальної інформації у сфері освіти, яка надходить в умовах реального часу [33].

Освітній процес за дистанційною формою здійснюється в закладах П(ПТ)О у таких формах: самостійна робота, навчальні заняття, контрольні роботи. Дистанційні заняття проводяться у синхронному або асинхронному режимі.

Для проведення онлайн-занять у системі П(ПТ)О використовуються такі ресурси: дистанційні курси, веб-сайти, електронна пошта, форуми, блоги, online-чати (Viber, Telegram), теле- і відеоконференції, віртуальні класні кімнати, дашборди. Серйозним джерелом інформації для викладачів служать платформи дистанційного навчання

Наприкінці 2022 року МОН запустило платформу «Професійна освіта онлайн» для дистанційного, змішаного, синхронного та асинхронного навчання. Станом на грудень

2023 року на платформі розміщено понад 100 онлайн курсів в 32 категоріях: за окремими професіями, предметами, короткі майстер-класи, короткострокові онлайн курси для розвитку педагогічної майстерності, розвитку або набуття soft skills. Платформа також дає широкі можливості для розвитку неформальної освіти та освіти дорослих*³.

Платформа дистанційного навчання – це програмне забезпечення для підтримки дистанційного навчання, метою якого є створення та управління педагогічним змістом, індивідуалізація навчання

Майже за рік функціонування, платформа «Професійна освіта онлайн» налічує 21,2 тис. користувачів. Експерти освітньої сфери під час опитування відзначали, що запуск платформи дав поштовх розбудові дистанційного та змішаного навчання в системі П(ПТ)О.

Водночас експерти відмітили, що викладачі мають низьку мотивацію до підвищення рівня цифрових навичок, оскільки інколи не розуміють переваг цифрових технологій, зокрема, використання можливостей штучного інтелекту. Також є проблема щодо ефективного використання гаджетів, створення цифрового освітнього контенту, пошуку інформації тощо.

У рамках реалізації Програми ЄС «EU4Skills: кращі навички для сучасної України» у 2022 році відбулась презентація короткотермінових курсів в онлайн форматі для відбудови України, за кількома напрямками: соціальна робота та охорона здоров'я, будівництво, інформаційні технології, педагогіка, підприємництво та менеджмент. Пілотування короткотермінових курсів проводилось з 19.12.2022 р. по 31.03.2023 р., протягом 3 основних етапів (Додаток 4).

В результаті участі у пілотуванні короткотермінових курсів учасниками було визначено найбільш затребувані теми, що стосуються соціальної роботи та охорони здоров'я. Це свідчить про актуальні проблеми, які існують в сьогоdnішніх умовах, а також про потребу розвитку soft skills, щоб бути готовими до будь-яких подій та/або зарадити цим обставинам.

Однак дотепер суттєвими залишаються проблеми у розвитку і поширенні технологій дистанційного навчання: доволі часта відсутність інтернету, нестача персональних комп'ютерів (гаджетів), мережевого обладнання, джерел безперебійного живлення, серверів, обладнання для відеоконференц-зв'язку. Проблема доступності гаджетів для навчання є актуальною як для учнів П(ПТ)О, так і для їхніх педагогів.

Європейські партнери допомагають українським закладам освіти із забезпеченням технікою. Для обліку і розподілення комп'ютерного обладнання, яке передають партнери, Міністерство освіти і науки України разом із Міністерством цифрової трансформації запустили публічну інформаційну панель—dashboard ([доступ](#)). Дашборд демонструє локації девайсів, автоматично обчислює, скільки їх отримав конкретний заклад освіти та яка потреба залишається у межах області.

^{*3} Онлайн платформа була створена за ініціативи Міністерства освіти і науки України, фінансової підтримки Міжнародної організації праці та партнерів Програми ЄС «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України», з метою подолання викликів спричинених COVID-19 та повномасштабним вторгненням. Партнерами з адаптації та розроблення освітніх матеріалів з подальшим розміщенням на платформі стали: ILO - DANIDA project, EU4Skills – GIZ, Solidarity Fund PL, EDUFI, ETF, SwissContact, IFES Ukraine, OneHealth.

Заклади П(ПТ)О Державної служби зайнятості використовують дистанційне навчання для побудови індивідуальних навчальних траєкторій, збільшення доступу до навчання дорослих із віддалених міст та сіл. Важливою складовою використання цифрових технологій в П(ПТ)О Державної служби зайнятості є постійне підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, що іноді здійснюється роботодавцями або постачальниками обладнання.

2023 року за ініціативи Рівненського ІТ-кластеру, розроблено та впроваджено курс «Основи роботи з штучним інтелектом». Важливим і ефективним є впровадження у навчальний процес новітніх тренажерів віртуальної реальності.

Експерти опитування одностайні в оцінці, що такі навчальні інструменти не лише дуже цікаві молоді, але й значно здешевлюють процесі підготовки, дозволяють економити матеріали та уникати ризиків травм.

Використання VR-тренажеру дає можливість опанувати навичку зварювання, не витрачаючи металевих заготовок, електродів та електроенергії. Симулятор трактора дозволяє відпрацювати основні навички водіння та бути більш впевненим при проходженні практики.



Система неформальної освіти також активно цифровізується. Наприклад, розроблена цифрова інформаційна онлайн-платформа «Світ професій» ([доступ](#)), на якій можна ознайомитися з актуальною освітньою аналітикою про професії, напрями підготовки. Ця платформа буде корисною для тих, хто хоче обрати професію, змінити фах або ж підвищити кваліфікацію. На платформі можна знайти професійні посібники та відео. Також там представлена інформація про те, в якому закладі можна здобути професію.

Відкриті навчальні платформи

Для забезпечення розвитку системи освіти впродовж життя, з використанням неформальних форми освіти, в Україні набули значного поширення відкриті навчальні платформи. Використання онлайн платформ в умовах війни сприяє полегшенню доступу до неформального дистанційного навчання тих категорій населення, які перебувають за кордоном, або залишаються на тимчасово окупованих територіях. Загалом, це сприяє поширенню практики отримання неформальної освіти, із здобуттям відповідних сертифікатів.

Задля втілення принципів LLL було запущено Всеукраїнську онлайн платформу на основі «Всеукраїнської школи онлайн» спеціально для учнів П(ПТ)О, педагогів та будь-кого, хто хоче опанувати професійну кваліфікацію. Також було започатковано онлайн плаформу “Prosvita” для опанування різних додаткових освітніх програм [34].

Онлайн-платформа «Відкритий Університет Майдану» [35] (ВУМ online) пропонує більше як 30 сучасних тем для навчання, пов`язаних з персональним розвитком та реалізацією власного потенціалу.

У сфері культури та дизайну відомою є онлайн-платформа «Освітня платформа. Creative Practice» [36]. На платформі пропонуються більше 35 безкоштовних курсів за 6 напрямками дизайну, вебдизайну, програмування, а також європейські гранти для культурних та креативних проєктів, гранти Українського Фонду Стартапів.

Онлайн платформа Prometheus пропонує опанувати нові навички на онлайн-курсах від кращих викладачів. На платформі розміщено більше 350 курсів різноманітної тематики.

Національна онлайн-платформа «Дія. Цифрова освіта» пропонує курси для розвитку цифрової грамотності. Популярні теми: бізнес, програмування, підприємництво, кібербезпека, інформаційна грамотність. Сертифікат підтверджує здобуті навички та допоможе під час працевлаштування.

Відкриті навчальні платформи забезпечують можливість здобуття навичок у процесі неформальної освіти, використовуючи інноваційні технології. Загалом, це вказує на достатню поширеність практики використання ІКТ у системі формальної та неформальної освіти в сучасних умовах, що стимулює використання освітніх інновацій у процесі професійної підготовки та перекваліфікації, опанування нових навичок. Водночас динаміка та обсяг застосування цих технологій суттєво відрізняються, залежно від економічного потенціалу та стратегій розвитку підприємств певних видів економічної діяльності.

5. ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження було отримано наступні висновки.

1. Останні роки, а найбільше до початку повномасштабного вторгнення, система П(ПТ)О переживала низку позитивних трансформацій. Серед них – надання державної субвенції на створення навчально-практичних центрів, суттєве збільшення проектів міжнародного співробітництва, організація освітнього процесу на модульно-компетентнісній основі, створення цифрового контенту для підвищення якості дистанційного навчання, проведення комунікаційних кампаній, спрямованих на побудову позитивного іміджу П(ПТ)О в суспільстві.

У процесі дослідження було відзначено необхідність покращення державно-приватного партнерства, надання бізнесу, який входить до складу Наглядової ради закладу П(ПТ)О, реальних інструментів впливу на якість навчальних програм, стратегічний розвиток закладу, процес обрання директора та ін. Адже наразі роботодавець виконує здебільшого функцію благодійника – передає обладнання, витратні матеріали, допомагає з ремонтом навчальних корпусів або гуртожитків та ін., що не дозволяє у повній мірі захистити інтереси бізнесу як освітнього інвестора.

Заклади П(ПТ)О бачать споживачем своїх послуг молодь (випускників шкіл), тож найбільше орієнтовані на їхні потреби. Навчання дорослих сприймається як додаткова, не основна діяльність, втім така практика є і зустрічається доволі часто. Крім того, заклади П(ПТ)О мають досвід підготовки дорослих за ваучерами ДЦЗ. Однак дотепер система формальної освіти потребує адаптації до короткотермінового навчання дорослих. Необхідно зміцнювати освіту для дорослих та LLL, оскільки в майбутньому потрібно буде здійснювати реінтеграцію ВПО та ветеранів на ринок праці.

2. Система неформальної освіти представлена широким набором надавачів послуг. Як правило, це приватний сектор, який орієнтований на швидку і якісну підготовку, здатен гнучко і проактивно реагувати на запити споживача.

Неформальне навчання здійснюється організаціями, які умовно можна розділити на два типи:

- організації, які максимально наближають зміст і процес підготовки до державних стандартів; мають ліцензії на здійснення підготовки, що відображено в ЄДЕБО;
- організації, які не мають державних ліцензій на здійснення підготовки.

Стрімкий розвиток системи неформальної освіти створює серйозну конкуренцію формальній освіті. Заклади формальної освіти частково програють провайдерам неформальної освіти через те, що занадто сконцентровані на формалізації процесу, вважають головною метою навчання отримання документа державного зразка. Тоді як зовнішні (приватні) провайдери більш креативні у роботі з клієнтом, дбають про якість змісту і послуги, інакше швидко втратять конкурентність. Однак серйозною проблемою дотепер залишається обмежена можливість отримання учасниками неформальної освіти документу про освіту державного зразка, що певною мірою ускладнює їх результативний вихід на ринок праці. Створення КЦ здатне вирішити цю проблему.

Поряд з цим, для професій, за якими зберігається серйозне законодавче регулювання, зокрема у сфері охорони праці, домінуючою залишається формальна освіта. Наприклад за професіями промислового сектору (зварники, електромонтери, токарі, фрезерувальники,

машиністи, кранівники, стропальники) роботодавці схильні довіряти формальній підготовці, тоді як у сфері послуг (манікюрники, перукарі, візажисти, офіціанти) роботодавця цілком влаштовує неформальна підготовка.

3. Великим сегментом неформальної освіти є корпоративне навчання. Передумовами до його започаткування є потреба підприємств у швидкій та якісній підготовці значної кількості персоналу. Корпоративні навчальні центри використовують різні інструменти: комбінують очне і дистанційне навчання, пропонують курси в записі, мають готові модульні програми або спроможні швидко розробити програму за запитом бізнесу. Деякі бізнеси бачать корпоративне навчання як механізм мотивації працівників до професійного розвитку та руху кар'єрним маршрутом.

З початком повномасштабного російського вторгнення значно обмежилися можливості фінансування програм професійного навчання на виробництві. За даними дослідження, значна частина роботодавців призупинила навчання працівників внаслідок фінансових обмежень. Зокрема, найбільша частка підприємств, які призупинили навчання працівників, спостерігається в сегментах малих і мікропідприємств. В результаті військових дій росії було знищено частину підприємств, тож бізнес потребує вдосконалення (відновлення) інфраструктури навчальних центрів.

Оцінюючи готовність системи П(ПТ)О здійснювати масову підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації дорослих, експерти відзначили наступне. Експерти (представники ринку праці) зазначили, що бізнес хотів би віддати питання навчання працівників на аутсорс закладам освіти, але вони не готові відповісти на цей виклик. Передусім через те, що система формальної освіти не усвідомлює масштаби потреб корпоративного навчання. Тоді як інші експерти – представники сфери освіти – позитивно оцінюють перспективу підготовки дорослих на замовлення бізнесу і вказують, що робота з дорослими мотивує викладачів П(ПТ)О серйозніше готувати навчальний матеріал, бути готовими до предметних, професійних запитань від слухачів.

4. У 2022 році Україна зробила прорив у розбудові національної системи кваліфікацій, запустивши систему визнання результатів неформального навчання через Кваліфікаційні центри. Окрім запуску системи КЦ для визнання повних або часткових професійних кваліфікацій, відбулися зміни у трудовому законодавстві – легалізовано зайнятість за частковою професійною кваліфікацією.

Наразі бізнес та заклади освіти є найактивнішими учасниками процесу створення КЦ, зокрема за декларативним принципом. Цьому сприяє відкритість Національного агентства кваліфікацій – інституції, яка опікується системою кваліфікацій в Україні. Агентство оперативно реагує на запити на консультацію, проводить семінари-роз'яснення щодо створення КЦ, акредитації експертів та ін.

Опитані експерти висловили пропозицію щодо оцінки знань випускників закладів професійної та вищої освіти у КЦ. Водночас, через велику кількість професій та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка, швидко створити мережу КЦ для кожного напрямку наразі не видається реальним. Ще одне застереження: активне створення КЦ на базі закладів освіти. Ймовірно, це може призвести до формалізації процедури оцінювання випускників.

У довгостроковій перспективі КЦ будуть затребуваними у період поствоєнної відбудови, адже частина економічно активного населення, яка, починаючи з 2022 року, мобілізована до лав Збройних сил України, не зможе повернутися до колишніх місць роботи.

5. Заклади П(ПТ)О Державної служби зайнятості відіграють важливу роль у системі професійної підготовки та перепідготовки дорослих, зокрема безробітних. Наразі в структурі ДСЗ працює 8 закладів професійно-технічної освіти, які забезпечують підготовку за більш як 60 робітничими професіями. Ще 3 заклади тимчасово припинили діяльність.

В усіх закладах на постійній основі функціонують дорадчі ради роботодавців, що здійснюють оцінку актуальності навчальних програм, якості підготовки та пропонують навчання новим професіям.

Останні роки в Україні нарощується робота за професійними стандартами. Поряд із цим, професійні стандарти мають проходити більш широке громадське обговорення з метою уникнення можливих суперечностей, які час від часу мають місце. Одна із учасниць експертного опитування назвала приклад прийняття стандарту за професією «Косметик», в якому професію віднесено до 5 кваліфікаційного рівня, що унеможливило підготовку за цією професією у закладах П(ПТ)О. При цьому Рівненський заклад ПТО ДСЗ кілька років успішно здійснював підготовку за цією професією і має новітню апаратуру, кваліфікований викладацький склад та постійний контингент охочих, але тепер не зможе здійснювати підготовку за цим напрямком, оскільки є закладом П(ПТ)О.

Заклади П(ПТ)О ДСЗ мають багаторічний досвід реалізації програм підготовки для уразливих категорій. Рішення Уряду щодо запровадження експерименту з навчання учасників бойових дій у закладах П(ПТ)О ДСЗ призвело до серйозної підготовки всередині системи. Наприклад, всі працівники закладів-учасників експерименту пройшли підготовку з правил комунікації та взаємин із учасниками бойових дій, опанували навички психологічної підтримки та спілкування із ветеранами. Водночас опитані експерти вказують на відсутність єдиної зваженої політики підготовки системи освіти до нових викликів щодо необхідності надання послуг ветеранам, особливо ветеранам з набутою інвалідністю та загалом людям постраждалим від війни.



6. Дистанційна форма здобуття освіти не є новацією для української системи освіти. Вона була присутня у законодавчому полі ще до початку пандемії COVID-19. Однак саме із запровадженням карантинних обмежень 2020 року, масштаби використання дистанційного навчання суттєво зросли. Війна в Україні також прискорила розпочатий процес поширення цифрових сервісів.

Навчання за дистанційною формою в закладах П(ПТ)О здійснюється у таких форматах: самостійна робота, навчальні заняття, контрольні роботи. Дистанційні заняття проводяться у синхронному або асинхронному режимі. Маючи досвід роботи в умовах карантину, педагоги П(ПТ)О навчилися використовувати у роботі дистанційні курси, форуми, блоги, online-чати (Viber, Telegram), теле- і відеоконференції, віртуальні класні кімнати, тестування для проведення контрольних заходів та інше.

Наприкінці 2022 року МОН запустило платформу «[Професійна освіта онлайн](#)» для дистанційного, змішаного, синхронного та асинхронного навчання. Станом на грудень 2023 року на платформі розміщено понад 100 онлайн курсів в 32 категоріях. Платформа також дає широкі можливості для розвитку неформальної освіти та освіти дорослих. Можливості використання платформи «Професійна освіта онлайн» значно поліпшують доступ ВПО та представників інших груп населення до професійного навчання в різних регіонах. Водночас можливості доступу до платформи українців на окупованих територіях обмежені потребою дбати про особисту безпеку.

Запуск платформи «Професійна освіта онлайн» мав позитивний вплив, але вона не закрила усіх потреб дистанційного та змішаного навчання в галузі П(ПТ)О. Рівень цифрових компетентностей педагогів П(ПТ)О залишається недостатньо високим. Викладачі формальної освіти часто мають низьку мотивацію, подекуди не розуміють переваг цифрових технологій, зокрема на основі штучного інтелекту. Також є проблема щодо ефективного використання гаджетів, платформ для створення цифрового освітнього контенту, пошуку інформації тощо.

Серед інших проблемних питань у розвитку і поширенні технологій дистанційного навчання: брак персональних комп'ютерів (гаджетів), мережевого обладнання, джерел безперебійного живлення, серверів, обладнання для відеоконференц-зв'язку. Проблема доступності гаджетів для навчання є актуальною як для учнів П(ПТ)О, так і для їхніх педагогів.

Великий бізнес використовує для навчання працівників різні онлайн платформи, створені або на власній технологічній базі, або купує готове ПЗ у технологічних компаній. Попри наявність систем корпоративного навчання, команд тренерів, експерти зазначають, що покрити тренерським ресурсом потребу у підготовці персоналу – дорого і складно. Тож цифрові технології дуже допомагають у цьому. Також важливим для поширення успішних практик неформальної освіти є покращення інформування населення про можливості отримання освіти з використанням онлайн платформ (зокрема, Дія. Освіта).

У цілому, для підвищення ефективності та результативності діяльності провайдерів освітніх послуг у сфері неформальної освіти доцільно налагоджувати координацію між органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, роботодавцями, закладами П(ПТ)О, приватними закладами освіти та громадськими організаціями щодо аналізу ринку праці та визначення розриву кваліфікації (з боку попиту та пропозиції).

Важливо також покращувати партнерські відносини між закладами П(ПТ)О державної, комунальної та приватної форм власності, спрямовані на підвищення якості освітніх послуг, зміцнення співпраці для ефективнішого використання ресурсів. Для цього необхідно покращувати інформування про можливості отримання освітніх послуг як у формальному, так і неформальному сегментах сфери професійної освіти та навчання. Також важливо забезпечувати вдосконалення змісту, скорочення тривалості освітніх програм для навчання за професіями, які є найбільш потрібними на ринку праці. Доцільно сприяти відкриттю нових спеціальностей у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, корпоративних університетах під патронатом ключових гравців ринку праці (галузевих кластерів), сприяти розвитку дуальних форм навчання.

6. Рекомендації для подальшого розвитку навичок у сфері неформальної освіти. Отримані уроки

Результати дослідження свідчать про необхідність забезпечення систематичного збору та узагальнення інформації стосовно кількості та структури провайдерів неформального навчання за регіонами (громадами) та напрямками підготовки.

Серед найбільш важливих уроків, отриманих в результаті дослідження, слід відзначити необхідність:

- посилення координації між провайдерами освітніх послуг різних форм власності щодо ефективного використання ресурсного потенціалу
 - *Короткострокова перспектива:* моніторинг процесу оптимізації мережі, зокрема стану закладів у деокупованих регіонах або регіонах, які знаходяться у близькості до бойових дій;
 - *Довгострокова перспектива:* розробка та реалізація інфраструктурних проектів, підтримка діяльності закладів П(ПТ)О, які є пріоритетними для регіональних ринків праці.
- створення умов для кращого інформування місцевої влади про провайдерів неформальної освіти, які працюють на їх території (в межах області)
 - *Короткострокова перспектива:* продовжити процес збору та оновлення даних про провайдерів неформальної освіти; створення веб-платформи, яка може бути використана для візуалізації та представлення результатів картографування в майбутньому.
 - *Довгострокова перспектива:* налагодження координації між інститутами громадянського суспільства, провайдерами освітніх послуг різних форм власності щодо організації навчальних курсів, для отримання найбільш необхідних професійних кваліфікацій.
- моніторинг потреб ринку праці та опитування роботодавців щодо попиту на робочу силу
 - *Короткострокова перспектива:* моніторинг змін на ринку праці, відкритий діалог з роботодавцями щодо кадрових потреб, перспективи набору кадрів. Сприяння розвитку дуальної форми навчання.
 - *Довгострокова перспектива:* створення умов для об'єднання зусиль бізнесу та закладів П(ПТ)О у підготовці населення за частковими та/або повними професійними кваліфікаціями. Такий підхід забезпечить якісну теоретичну базу (з боку закладів П(ПТ)О), а також практичну підготовку, відповідно до реальних умов виробництва (з боку роботодавців).
- проведення дослідження специфіки корпоративного навчання (за розмірами підприємств), визначення його стану і потреб у вдосконаленні розвитку навичок:
 - *Короткострокова перспектива:* дослідження принципів організації корпоративного навчання у великому бізнесі, сприяння обміну кращими практиками між системами корпоративного навчання та формальної освіти.
 - *Довгострокова перспектива:* визначення специфіки організації корпоративного навчання у малому та середньому бізнесі. Розгляд можливостей залучення

корпоративних навчальних центрів до інфраструктурних проектів (пріоритет щодо деокупованих регіонів або регіонів, розташованих поблизу зони бойових дій).-

- популяризація кваліфікаційних центрів та поширення практики незалежного оцінювання навичок на систему професійної та вищої освіти

- *Короткострокова перспектива:* покращення інформування населення стосовно можливостей визнання результатів навчання (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти) у кваліфікаційних центрах.
- *Довгострокова перспектива:* здійснення оцінювання результатів навчання випускників закладів вищої та професійної освіти (формальна освіта) через кваліфікаційні центри. Активізація участі Державної служби якості освіти в оцінюванні результатів діяльності закладів освіти.

- підвищення інституційної спроможності на національному та регіональному рівнях щодо розробки та впровадження короткострокових онлайн-курсів для відновлення України

- *Короткострокова перспектива:* визначення найбільш популярних і затребуваних тем, пов'язаних з процесом модернізації та реконструкції; пілотування короткострокових онлайн-курсів для обраних секторів економіки.
- *Довгострокова перспектива:* проведення заходів на національному та регіональному рівнях щодо підвищення спроможності інституцій, залучених до роботи з короткостроковими онлайн-курсами.

- покращення умов для розвитку системи профорієнтації з урахуванням наявної бази. Впровадження сучасної системи з огляду на наростаючу потребу у кваліфікованих робітниках

- *Короткострокова перспектива:* покращення якості профорієнтаційної роботи серед школярів усіх навчальних рівнів: початкових класів, базової загальної середньої освіти, повної загальної середньої освіти.
- *Довгострокова перспектива:* визначення інституції, яка відповідатиме за професійне орієнтування на національному рівні; розроблення стратегії професійного орієнтування молоді на національному рівні; здійснення заходів на національному рівні для дітей дошкільного та шкільного віку з метою знайомства зі світом професій. Профорієнтація має оцінювати сильні сторони і інтереси дитини, але й враховувати потреби економіки.

- сприяння розвитку навичок соціально вразливих верств населення шляхом розвитку та популяризації короткострокових програм професійного навчання. Поширення практики інклюзивності робочих місць

- *Короткострокова перспектива:* стимулювання роботодавців до організації та проведення короткострокових тренінгів для соціально вразливих верств населення (із залученням закладів формальної та неформальної освіти).
- *Довгострокова перспектива:* сприяння розбудові освітньої інфраструктури для покращення якості професійної підготовки та перепідготовки ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю (у формальному та неформальному сегментах освіти).

- сприяння розвитку цифрових компетентностей педагогів закладів П(ПТ)О, стимулювання розвитку цифрових навичок, запровадження інноваційних технологій та поширення практики використання освітніх онлайн платформ для отримання неформальної освіти

- *Короткострокова перспектива:* організація тренінгів для педагогів щодо розроблення електронних освітніх матеріалів, використання штучного інтелекту;
- *Довгострокова перспектива:* організація та впровадження курсів, практичних семінарів, тренінгів для педагогів щодо розвитку цифрових навичок; проведення навчання для педагогів щодо використання цифрових інструментів для розроблення онлайн-курсів за професіями чи окремими компетентностями.

- забезпечення систематичного обслуговування та модернізації платформи дистанційного навчання «Професійна освіта онлайн» та/або «Дія. Цифрова освіта»

- *Короткострокова перспектива:* пошук та аналіз навчальних матеріалів, розміщених на різних платформах. Адаптація та перенесення обраних курсів (із захистом авторських прав). Важливо визначити найбільш популярні та актуальні курси для користувачів.
- *Довгострокова перспектива:* розробка різних видів електронних освітніх матеріалів: онлайн-курси, короткострокові курси, майстер-класи для платформи «Професійна освіта онлайн»; розробка курсів для розвитку soft skills чи індивідуальних компетенцій; пілотування онлайн-курсів на рівні різних стейкхолдерів; підтримка передачі контенту на платформу та надання відкритого доступу користувачам.

7. ГЛОСАРІЙ (GLOSSARY)

Дуальна форма здобуття професійної освіти – спосіб здобуття професійної освіти, що передбачає поєднання навчання осіб (далі – здобувачі освіти) у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі – суб'єкти господарювання) для набуття відповідної кваліфікації на основі договору про здобуття професійної освіти за дуальною формою [9].

Кваліфікаційні центри – це суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння/підтвердження відповідних професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах [7]. Кваліфікаційний центр акредитується Національним агентством кваліфікацій за однією або декількома професійними кваліфікаціями, визначеними професійними стандартами та за умови відповідності таким критеріям акредитації.

Неформальне професійне навчання – це набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Всі особи, які працювали на підприємстві та оволоділи певними професійними навичками, але не мали при цьому документального підтвердження, мають змогу підтвердити свою компетенцію та отримати документ державного зразка.

Освітня кваліфікація – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей) [7].

Процедура присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій – визначена кваліфікаційним центром відповідно до визначеного Порядку система заходів і вимог щодо строків та порядку оформлення і подання здобувачем документів, проведення кваліфікаційним центром їх перевірки і процедури оцінювання, оформлення результатів проведених заходів [18].

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом [7].

Формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка [14].

Часткова професійна кваліфікація – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом [7].

8. ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1. РЕЗУЛЬТАТИ ІНТЕРВ'Ю З ЕКСПЕРТАМИ

Методологія дослідження передбачала експертне опитування ключових стейкхолдерів у сфері П(ПТ)О, ринку праці, бізнесу та кваліфікацій. Для реалізації мети дослідження було проведено 14 експертних інтерв'ю. В опитуванні взяли участь представники Міністерства освіти і науки України, Федерації роботодавців України, Державної служби зайнятості, Інституту професійних кваліфікацій, навчально-методичних центрів П(ПТ)О, закладів П(ПТ)О, зокрема системи Державної служби зайнятості, фахівці з корпоративного навчання. Отримана інформація дозволяє більш комплексно підійти до визначення перспектив розвитку неформального навчання в Україні.

РОБОТОДАВЦІ

Загальна оцінка ситуації на ринку праці

Експерти зазначають, що наразі на ринку праці є потреба у працівниках різних рівнів: від менеджерських до виконавчих позицій. Повномасштабна війна загострила і до того існуючу потребу у кваліфікованих робітниках. Мобілізація, внутрішня та зовнішня міграції, неможливість релокувати виробництва з областей, які знаходяться в епіцентрі воєнних подій – усе це чинники, які сприяють структурним змінам на ринку. Окремо експерти виділяють проблему мобілізації працівників, які мають унікальний досвід та професійну експертизу, можуть виконувати функцію наставників і сприяти адаптації новачків на робочих місцях. Це, зокрема, впливає на спроможність роботодавців брати студентів на практику, здійснювати підготовку за дуальною формою освіти.

Експертами було охарактеризовано поточний стан українського ринку праці за 4 ознаками:

1. розбалансованість ринку праці;
2. зовнішня міграція людського капіталу;
3. внутрішня міграція, внаслідок якої відбулося значне переміщення робочої сили з одних регіонів в інші регіони, що недостатньо відповідає потребам регіональних ринків праці;
4. зниження кількості безробітних працездатного віку (фізична нестача робочої сили).

Найбільш спроможним до інвестицій у людський капітал, очікувано, є великий бізнес. Тоді як значна частина підприємств, особливо в сегментах малих і мікропідприємств, не мають можливості здійснювати інвестиційні проекти. Деякі експерти також висловлюють думку, що мотивація малого і середнього бізнесу значною мірою залежить від гостроти потреби у персоналі. Якщо їм вдається «триматися на плаву» з наявними ресурсами, скоріш за все, до завершення повномасштабної війни вони не робитимуть значних інвестицій.

Великий бізнес, який потребує робітників із професійною освітою, має багато інструментів заохочення до працевлаштування: пропонує безоплатне перенавчання, донавчання або підвищення кваліфікації у власних навчальних центрах.

Якщо людина не має потрібної освіти, але має намір працювати, як правило, її зараховують у штат підприємства і відправляють на навчання. На цей період виплачується «учнівська зарплата» – вона менша за ставку за основним місцем роботи, але виплати здійснюють впродовж усього періоду навчання. Додатково можуть пропонувати «підйомні» виплати, допомогу продуктами наборами, підтримку у пошуку житла, забезпечення, за потреби, медичною або психологічною допомогою.

Гостра потреба у кадрах зумовила зміни у працевлаштуванні вразливих верств населення. Йдеться про працевлаштування ВПО, ветеранів, осіб з інвалідністю, осіб пенсійного та передпенсійного віку. Також є тенденція до працевлаштування жінок за професіями, які прийнято вважати «чоловічими» (зварювання, токарна справа, електромонтаж, водіння важкої техніки та ін). Експерти зазначають, що попри потребу у зміцненні економіки шляхом зайнятості населення, інклюзивності ринку праці, законодавство має враховувати особливості промислових підприємств і важкі умови праці на них, а значить оцінювати реальність допуску до таких робочих місць людей з інвалідністю, демобілізованих військових.

За даними експертів, приблизно 80% підприємств використовують інноваційні, сучасні підходи на виробництвах, що також позначається на вимогах роботодавців до кваліфікованих робітників.

Оцінка системи П(ПТ)О, зокрема у контексті співпраці з роботодавцями

За оцінками експертів, система П(ПТ)О є досить відкритою до співпраці з роботодавцями. Останні роки система переживає позитивні трансформації, серед яких були названі: фінансування з держбюджету навчально-практичних центрів, суттєвий ріст міжнародних партнерств та проектів, організацію освітнього процесу на модульно-компетентнісній основі, впровадження сучасних технологій в освітній процес.

Усі експерти висловлюють думку про те, що успіх закладу П(ПТ)О значною мірою залежить від очільника: його бачення стратегічного розвитку, менеджмент робочого процесу, вміння мотивувати викладачів, увага до профорієнтаційної роботи і комунікації про заклад. Більшість експертів позитивно оцінює ідею надати бізнесу, який входить до складу Наглядової ради закладу П(ПТ)О, реальні повноваження впливу на директора і заклад. Адже зараз роботодавець здебільшого виконує функцію благодійника – передає обладнання, витратні матеріали, допомагає з ремонтом навчальних корпусів або гуртожитків та ін..

Через стрімкий розвиток системи неформального навчання, експерти зазначають, що вона складає серйозну конкуренцію формальній освіті. Заклади формальної освіти частково програють провайдерам неформальної освіти через те, що занадто сконцентровані на формалізації процесу, вважають головною метою навчання отримання документа державного зразка. Тоді як зовнішні провайдери більш креативні у роботі з клієнтом, дбають про якість змісту і послуги, інакше швидко втратять конкурентність. Поряд з цим, для професій, за якими зберігається серйозне законодавче регулювання, зокрема у сфері охорони праці, домінуючою залишається формальна освіта. Наприклад за професіями промислового сектору (зварники, електромонтери, токарі, фрезерувальники, машиністи, кранівники, стропальники) роботодавці схильні довіряти формальній підготовці, тоді як у сфері послуг (манікюрники, перукарі, візажисти, офіціанти) неформальна освіта викликає більшу довіру..

Деякі експерти критично оцінюють державну політику щодо управління та фінансування вищої та професійної освіти. Попри те, що держава виступає основним джерелом фінансування підготовки у закладах вищої освіти, напрями держзамовлення не відповідають потребам ринку праці, зокрема для роботи державних підприємств, установ, організацій.

Експерти вбачають проблему у принципах, за якими формується державне замовлення у вищій освіті, де від закладу освіти, а не від роботодавця, залежить кого і за якою спеціальністю готуватимуть для ринку праці. Що ж стосується професійної освіти визначено, що держава схильна пріоритезувати не ті галузі, які є для її економіки ключовими. Також серйозна прогалина існує у сфері профорієнтації. По-перше, наразі немає інституції, яка б відповідала за проведення системної профорієнтації. По-друге, елементи профорієнтації

використовуються у старших класах школи, тоді як на думку експертів цей процес має розпочинатися щонайменше з 5 класу школи. Профорієнтація має оцінювати сильні сторони і інтереси дитини, але й враховувати потреби економіки.

Середні інших слабких сторін української системи П(ПТ)О було названо не оптимізовану мережу закладів та їхню малокомплектність.

Думки експертів від ринку праці і від освітнього сектору розходяться в оцінці готовності системи П(ПТ)О до навчання дорослих. Експерти від бізнесу вважають, що система П(ПТ)О у її поточному стані не готова до масового навчання дорослих, зокрема за частковими професійними кваліфікаціями. Тоді як експерти від освіти позитивно оцінюють таку перспективу і вказують, що робота з дорослими мотивує викладачів П(ПТ)О серйозніше готувати освітній матеріал, бути готовими до предметних, професійних запитань від слухачів.

Деякі експерти також зазначають, що українській П(ПТ)О бракує законодавчих іміджевих змін. Йдеться про застарілу назву професій, типів закладів на кшталт ПТУ, застарілу назву освітньо-кваліфікаційного рівня випускників (“кваліфікований робітник”) та інші негативні суспільні штампи, пов'язані із професійною освітою.

Корпоративне навчання

Передумовами до започаткування корпоративного навчання є потреба у системній, швидкій та якісній підготовці значної кількості персоналу. Наразі корпоративні навчальні центри використовують різні інструменти: комбінують очне і дистанційне навчання, пропонують курси в записі, мають готові модульні програми або спроможні швидко розробити програму за запитом бізнесу. Деякі бізнеси бачать корпоративне навчання як механізм мотивації працівників до професійного розвитку та руху кар'єрним маршрутом.

Експерти – представники бізнесу зазначили, що бізнес хотів би віддати питання навчання працівників на аутсорс закладам освіти, але вони не готові відповісти на цей виклик. Передусім через те, що система формальної освіти не усвідомлює масштаби потреб корпоративного навчання. Для прикладу, якщо оборот студентів для викладача закладу формальної освіти складає 800 осіб на рік, то через тренера навчального центру підприємства проходять підготовку близько 70 тис осіб на рік.

Викладачі корпоративних навчальних центрів, як правило, є працівниками підприємства і виконують конкретну функцію в межах виробничого процесу. До тренерів висуваються наступні вимоги: професійна експертиза, знання внутрішніх процесів конкретного підприємства, цифрові навички, вміння працювати з людьми і доносити інформацію. Експерти зазначають, що у виборі “професійний тренер” і “робітник, який добре знає свою справу” перевагу віддають останньому. На практиці таких осіб легше навчити тренерству, зберігши якісну передачу знань.

Усі опитані представники бізнесу підтвердили, що підприємства залучають зовнішніх провайдерів для підготовки персоналу. Для цього звертаються як до українських, так і до іноземних провайдерів формальної і неформальної освіти. Експерти зауважують, що на зовнішньому ринку є багато пропозицій освітніх послуг для бізнесу. Втім треба уважно обирати провайдера, інакше якість послуги може не відповідати заявленим очікуванням.

Цифрові технології

Великий бізнес ще до початку пандемії COVID-19 впроваджував онлайн навчання, а подекуди займався розробкою власних платформ дистанційного навчання, оскільки покрити людським ресурсом потребу у підготовці персоналу дорого і складно.

В межах корпоративного навчання активно використовують VR-технології, автоматизовані прилади. Також відбувається навчання сучасним системам, за якими відбувається внутрішня взаємодія співробітників, а також збір та аналіз інформації про продукти компанії. Зазвичай, якщо співробітник має недостатній рівень цифрових навичок, навчання відбувається на робочому місці.

Експерти здебільшого позитивно оцінюють цифрові навички молоді. Запуск платформи “Професійна освіта онлайн” мав позитивний вплив, але не вона закрила усіх потреб дистанційного та змішаного навчання в галузі П(ПТ)О. Так, пандемія змусила викладачів професійної освіти оперативно опанувати цифрові платформи для забезпечення освітнього процесу, однак говорити про високий рівень їхніх цифрових компетентностей поки зарано. Експерти вважають, що викладачі вищої та професійної освіти мають низьку мотивацію, подекуди не розуміють переваг цифрових технологій, зокрема на основі штучного інтелекту. Також є проблема щодо ефективного використання гаджетів, платформ для створення цифрового освітнього контенту, пошуку інформації тощо.

Визнання часткових і повних професійних кваліфікацій. Кваліфікаційні центри.

Представники бізнесу позитивно оцінюють запуск системи визнання результатів неформального навчання через незалежні Кваліфікаційні центри. Позитивний ефект підсилює той факт, що їхнє створення відбулося одночасно зі змінами в Кодекс законів про працю. Це дало “зелене світло” зайнятості за частковими професійними кваліфікаціями.

Думки експертів щодо обов'язкової формалізації знань робітників дещо розійшлися. З одного боку, найбільш значущим для роботодавця є фактичні знання і навички робітника, його здатність швидко навчатися, опановувати нові технології. Наявність диплома чи сертифіката є другорядною. З іншого боку, для експортно орієнтованих галузей, для допуску до робіт з підвищеною небезпекою, наявність підтверджуючого документа про освіту (кваліфікацію) є необхідною. Втім усі експерти погоджуються з думкою, що Кваліфікаційні центри надають додаткові можливості як для учасників неформального навчання, так і для бізнесу.

Наразі бізнес є активним учасником процесу створення Кваліфікаційних центрів, зокрема за декларативним принципом. Примітно, що створенням Кваліфікаційного центру цікавляться усі гравці ринку праці – великий, середній і малий бізнес.

Однією з тез, яка об'єднала експертів, стала оцінка знань випускників закладів професійно-технічної та вищої освіти. На думку експертів, адміністрації закладів вищої та професійної освіти мають конфлікт інтересів у питанні оцінювання випускників, адже саме вони здійснюють їхню підготовку. Незалежне оцінювання через Кваліфікаційні центри надало б об'єктивну оцінку кваліфікації випускника. Водночас, через велику кількість професій та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка, швидко створити мережу Кваліфікаційних центрів для кожного напрямку наразі не видається реальним. Втілення цієї ідеї потребуватиме ресурсу, зокрема часового. Ще одне застереження, яке виказують деякі експерти – активне створення Кваліфікаційних центрів на базі зацікавлених структур – закладів освіти. Ймовірно, це може призвести до формалізації процедури оцінювання випускників. Як спосіб вирішення

ситуації пропонується для підвищення прозорості процедури здійснювати моніторинг якості теоретичного і практичного оцінювання відповідальними установами на систематичній основі.

Професійна (професійно-технічна) освіта

Експерти освітньої сфери зазначили, що поточними викликами української системи П(ПТ)О є:

1. розгалужена, а внаслідок повномасштабної війни й неоднорідна мережа закладів П(ПТ)О. В умовах обмеженого фінансування, заклади можуть забезпечувати лише базові потреби такі як виплата стипендій, заробітних плат і оплата комунальних послуг;
2. відсутність або обмеженість бюджету розвитку закладів П(ПТ)О, що веде за собою неможливість якісного оновлення матеріально-технічної бази;
3. низька престижність робітничих професій, в тому числі через непривабливий освітній простір закладів П(ПТ)О; некомфортні умови в гуртожитках;
4. складність у залученні додаткових коштів, зокрема щодо розпорядження спецфондом. Як наслідок, директори закладів демотивовані і перестають зростати, не дбають про ефективну побудову команди, не шукають нових можливостей, не застосовують додаткові інструменти розвитку;
5. потреба у системному розвитку педагогічних кадрів. Зараз багато уваги приділяється розвитку педагогічних кадрів через різні програм навчання. Але рівень діджитал навичок і нові знання у сфері технологій потребують постійного вдосконалення.

Разом з тим, ще одним з викликів є масштабний суспільний стереотип про професійну(професійно-технічну) освіту в Україні – її непрестижність. Щоб подолати цей виклик і популяризувати професійно-технічну освіту, Міністерство освіти і науки України, разом з партнерами, реалізували декілька комунікаційних компаній. Це дало певні позитивні зрушення. Проте для того, щоб підтримувати такі позитивні показники, потрібно посилювати систему професійної орієнтації починаючи з раннього дошкільного та шкільного віку, поступово інтегруючи особистість до світу професій. Професійна орієнтація потребує постійного комплексного удосконалення.

Через COVID-19, а далі – повномасштабне вторгнення росії на територію України, в системі П(ПТ)О відбувся перехід до застосування нових цифрових технологій в освіті. Наприкінці 2022 року МОН запустили платформу дистанційного навчання «Професійна освіта онлайн» на якій розміщено понад 100 онлайн курсів: за окремими професіями, предметами, короткі майстер класи, короткострокові онлайн курси для розвитку педагогічної майстерності та розвитку професійних компетенцій, набуття soft skills. Платформа також надає широкі можливості для розвитку неформальної освіти та освіти дорослих.

Щодо дуальної освіти експерти зазначили, що в Україні вона має власні особливості і не є відображенням “класичної дуальної підготовки” як-от в Німеччині, Швейцарії чи Австрії. В Україні заклад освіти спільно з роботодавцем організовує освітні заходи для учнів на виробничій базі роботодавця. Після прийняття Положення про дуальну форму здобуття освіти (2019 р.) спостерігалися позитивні тенденції щодо набору учнів за програмами дуальної форми здобуття освіти. Підприємства сфери послуг найбільш ефективно забезпечували дуальне навчання. Проте з 2020 року, коли в Україні почалися обмежувальні карантинні заходи, показники погіршилися. Наразі ця форма освіти застосовується менше через питання безпеки на підприємстві, зумовлені повномасштабною війною в країні.

ДОДАТОК 2. КРАЩІ ПРАКТИКИ

Заклади П(ПТ)О

1. З метою реалізації заходів щодо розширення можливостей та підтримки вразливих верст населення шляхом проведення навчання для отримання часткових кваліфікацій з розвитку навичок у пріоритетних галузях економіки та забезпечення доступу до ринку праці Державний навчальний заклад «Регіональний центр професійної освіти інноваційних технологій будівництва та промисловості» брав участь у проекті «Професійне навчання з питань енергоефективності в Україні», в межах якого розпочав підготовку дорослих за професією «Електромонтажник з освітлення і освітлювальних мереж» з використанням енергоефективних технологій. Розпочато проведення навчання за одним з розроблених напрямків короткотермінових курсів: «Монтаж сонячних фотоелектричних станцій». Курс спрямований на набуття навичок з монтажу та підключення обладнання сонячних станцій (фотомодулів, інверторів, контролерів, акумуляторних батарей, захисних апаратів та приладів). У цілому розроблено 13 програм з часткових кваліфікацій.

2. З 2014 року Броварський професійний ліцей бере участь в україно-швейцарському проекті «Публічно-приватне партнерство для поліпшення сантехнічної освіти в Україні», який впроваджується за фінансової підтримки Швейцарської агенції з розвитку та співробітництва спільно з ТОВ «Геберіт Трейдинг» та виконується Швейцарською фундацією технічного співробітництва з розвитку «Свісконтакт» за підтримки Міністерства освіти та науки України. Завдяки проекту ліцей створив новітній навчально-практичний центр для сантехніків.

У 2022 році Профспілка будівельників України співпрацювала з ліцеєм над навчальними курсами з двох професій: «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» та «Лицювальник-плиточник». Профспілка зацікавилася співпрацею оскільки повномасштабна війна загостила дефіцит кваліфікованих працівників для сфери будівництва. Заклад освіти запропонував план короткострокового навчання за різними модулями.

Завдяки фінансовій підтримці Профспілки заклад закупив розхідні матеріали, відшкодував робочі години викладачам. Тривалість курсу склала 10 днів. Навчання було безкоштовним для всіх охочих. Цільовою аудиторією курсів стали ВПО, тимчасово безробітні та інші особи, які цікавляться сантехнікою.

Заклади П(ПТ)О ДСЗ

1. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти ДСЗ розробляли освітні програми за актуальними на ринку праці кваліфікаціями та навичками. Зокрема, у 2022 році розроблені та впроваджені: програма керування безпілотними літальними апаратами, програми в рамках реалізації проекту «Школа фермерства 2.0», програми з набуття ІТ навичок.

З метою підвищення якості освітніх послуг ЗП(ПТ)О ДСЗ в організацію професійного навчання безробітних активно впроваджувалися елементи технології дистанційного навчання та здійснювалася розробка дистанційних курсів за різними актуальними на ринку праці напрямками та частковими кваліфікаціями. Професійне навчання з елементами дистанційного навчання у 2022 році пройшло 20 тис. осіб. В рамках співпраці з соціальним партнером Німецьким товариством міжнародного співробітництва GIZ GmbH 7 ЗП(ПТ)О ДСЗ отримали сучасні засоби навчання, такі як: система віртуальної реальності HTC VIVE COSMOS, цифрова відеокамера HERO10 Black with SD для створення контенту у віртуальній реальності;

тренажери Virtual Welding з окулярами; зварювальні апарати TrartsSteel 2700c SET; апарат повітряно плазмової різки Powermax 30 AIR; мобільний витяжний пристрій AKROMOBIL DOUBLE ARM; мікроскопи металографічні для контролю зварних швів Bresser; зварювальні апарати TransTig 170 EF в комплекті; електричний виделковий навантажувач UHL/ HC (для ліцензування затребуваної серед підприємств професії водій навантажувача); квадрокоптери MAVIC 2 ENTERPRISE ADVANCED для організації навчання за напрямком керування БПЛА [27].

Академія ДТЕК

ДТЕК – це енергетична компанія України, яка виробляє електроенергію на сонячних, вітрових та теплових електростанціях, видобуває вугілля та природний газ, здійснює трейдинг енергопродуктів, розподіляє електроенергію та має мережу зарядних станцій. .

Із 2010 року в межах компанії було засновано Академію ДТЕК для реалізації стратегічної цілі – відбору та розвитку майбутніх лідерів компанії ДТЕК, які закритимуть 80% управлінських внутрішніх вакансій. У 2013 році на базі навчальних центрів підприємств було створено 11 філій Академії ДТЕК, які приділяють увагу навчанню співробітників робітничих професій. По суті, Академія ДТЕК стала ще одним, освітнім бізнес напрямком компанії ДТЕК. Підготовка проводиться на усіх рівнях: TOP і middle менеджмент, кваліфіковані робітники.

З 2014 року Академія ДТЕК вийшла на ринок бізнес-освіти. Клієнтами та партнерами Академії стали українські та міжнародні компанії, такі як ПУМБ, Київстар, VISA, Кернел, Фармак, МХП та інші.

Навчальні центри ДТЕК здійснюють формальну підготовку за визначеними професіями (за ліцензованими програмами), інформація про які відображена в Єдиній державній електронній базі з питань освіти. Академії ДТЕК також здійснюють неформальне навчання для підвищення кваліфікації працівників, проводять спеціальне навчання з охорони праці, курси цільового призначення (напр. робота з новим обладнанням від виробника).

Академія має стаціонарну команду тренерів, водночас, є партнерські програми, до участі в яких залучають зовнішніх українських та міжнародних експертів. Якщо замовник (бізнес) має специфічний запит, наприклад організація study-туру, Академія шукає провайдера і налагоджує нове партнерство.

Для організації навчання застосовуються більше 10 VR-тренажерів, багато процесів проходять з використанням цифрових платформ. Станом на грудень 2023 року, ДТЕК, разом з компанією Aspichi, готує пілотний проект щодо повернення до робочих процесів демобілізованих працівників: на основі використання VR-технологій будуть впроваджувати психологічні практики.

Завдяки налагодженню системи незалежного визнання професійних кваліфікацій і внесенню змін у трудове законодавство, компанія успішно створює умови для навчання і подальшого працевлаштування вразливих верств населення: ВПО, людей пенсійного та передпенсійного віку, молоді без досвіду роботи, залучає жінок до роботи за традиційно «чоловічими» професіями.

Корпоративний університет «Нова пошта»

Нова пошта – це українська логістична компанія, створена у 2001 році. З 2014 року Нова пошта вийшла на іноземний ринок. Сьогодні компанія має відділення у Молдові, Польщі, Чехії, Німеччині, Румунії, Литві. 2021 року компанія заснувала авіакомпанію Supernova Airlines, щоб гарантувати швидку доставку із будь-якої зарубіжної країни.

2015 року компанія заснувала Корпоративний університет Нова пошта, діяльність якого спрямована на забезпечення навчального супроводу бізнесу, розробки нових технологій, моделей розвитку і кар'єрного зростання персоналу. Нині компанія має більше 3000 унікальних користувачів послуг Корпоративного університету..

У такий спосіб здійснюється навчання працівників усіх рівнів: ТОП-керівників компаній групи «Нова пошта», middle менеджерів (начальники відділів, територіальні менеджери, начальники терміналів), лінійних менеджерів (керівники відділень).

В структурі компанії «Нова пошта – Україна» є Департамент оцінки, навчання та розвитку персоналу, який контролює Школу первинного навчання стандартам Нової пошти. Тут проходить базове навчання персоналу, зокрема щодо пакування та видачі посилок, заповнення документів для відправки та прийому вантажів, роботи з вантажами на терміналах тощо.



Форма навчання в Корпоративному університеті, зазвичай, очна. Виключення відбулося лише у період карантину. Передусім, це короткострокові програми (навчання триває близько півроку). Наприклад, програма для middle - менеджерів за темою «Управління персоналом»

складається з 5 модулів і триває у середньому 88 годин. Наступним етапом програми є перерва тривалістю один місяць, після чого випускником програми складається сертифікаційна робота.

Корпоративне навчання є складовою загальної системи оцінювання працівників. Якість та ефективність корпоративної підготовки відстежується за рейтингами операційних підрозділів за різними показниками. Так, випускники Корпоративного університету мають вищі рейтинги, порівняно з тими працівниками, які ще не проходили навчання. Крім того, вони, як правило, швидше отримують кар'єрне зростання.

Корпоративний університет Нової пошти залучає зовнішніх провайдерів для проведення вузькоспеціалізованих курсів, як-от ІТ, бухгалтерська справа, право та ін. Також залучають провайдерів освітніх послуг для проведення сертифікаційних курсів, наприклад з охорони праці. Зовнішні провайдери відіграють допоміжну роль, але лівову частку навчання в Корпоративному університеті забезпечують внутрішні тренери. Для первинного навчання стандартам Нової пошти зовнішніх провайдерів не залучають.

Академія інсталяторів

ІАкадемія Інсталяторів була створена у 2014 році як внутрішній проект з підвищення кваліфікації інсталяторів інженерних систем та устаткування ТОВ «Магія комфорту» (м. Житомир). Під час пілотування проекту Академії, інсталяторам інженерних систем запропонували навчальний курс. З метою підвищення мотивації участі у навчанні організатори запропонували підвищення заробітної плати слухачам (працівникам «Магії комфорту»), які складуть фінальний іспит з найкращими результатами. Для викладання залучали як внутрішніх, так і зовнішніх експертів з партнерських організацій. Важливо, що навчання не мало маркетинговий характер, а було сконцентровано на представленні та аналізі новинок ринку, опануванні знань, які інсталятори зможуть використати в робочому процесі. Проект мав успіх і був продовжений.

З часом аудиторією Академії стали професійні інсталятори або новачки, які прагнуть розвиватися у сфері надання послуг з встановлення інженерних систем та устаткування. Зазвичай навчання проходили 100-150 слухачів упродовж навчального проекту. Раз на тиждень вони зустрічалися з тренером. Навчальний період складав 10 тижнів. Темі занять мали бути прикладними і відповідати реальним процесам, які відбуваються на ринку. Як зазначають організатори, тільки така інформація є цікавою і здатна привернути увагу інсталяторів-практиків. Не менш цікавим досвідом реалізації проекту є практика відбору найбільш талановитих студентів для подальшої зайнятості.

Загалом вдалося організувати 6 сезонів Академії інсталяторів. Згодом пандемія зумовила зміни в реалізації проекту, а з початком повномасштабної війни проект довелося поставити на паузу, хоча перспективи відновлення роботи Академії доволі позитивні.

Федерація роботодавців України

У 2002 році в Україні було утворено Федерацію роботодавців України – найбільш впливове та ефективне об'єднання українського бізнесу. Станом на 2023 рік Федерація представляє інтереси близько 8000 підприємств, які в сукупності генерують 70% ВВП країни і надають роботу близько 3 млн. людей. Дирекція ФРУ постійно проводить зустрічі з бізнесом, щоб відстежувати поточні проблеми і запити, захищає інтереси роботодавців на національному та міжнародному рівнях.

Одним із запитів бізнесу навесні 2023 року стало навчання з підвищення безпекових компетенцій персоналу. ФРУ у партнерстві з Державною службою України з питань праці організовували безкоштовні тренінги з імітацією реальних дій в робочому просторі. Компаніям пропонували такі теми тренінгів як:

- роботи в замкнутому просторі;
- роботи в діючих електроустановках напругою понад 1000 В;
- роботи на висоті (зокрема з навичками промислового альпінізму);
- вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою машин і механізмів;
- газонебезпечні роботи;
- лісотехнічні роботи.

Тренінг складався з лекційної частини від професійного тренера та представника Держпраці та практичної частини, яка була організована на локації компанії, де відбувалося відпрацювання реальних навичок. Тренінги орієнтовані на керівників, виконавців робіт та інших працівників, дотичних до робіт в залежності від обраної тематики.

ДОДАТОК 3. РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ ЗАКЛАДІВ, НАВЧАЛЬНИХ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УКРАЇНІ (ЗА КРИТЕРІЄМ НАЯВНОСТІ ЛІЦЕНЗІЇ) (ЄДЕБО)

№ з.п.	Область	К-сть закладів, навчальних центрів П(ПТ)О всіх форм власності	К-сть закладів, навчальних центрів П(ПТ)О приватної форми власності		
			Всього	Ліцензовані	Неліцензовані
1.	Вінницька область	63	17	9	8
2.	Волинська область	24	1	1	-
3.	Дніпропетровська область	132	46	27	19
4.	Донецька область	64	16	3	13
5.	Житомирська область	35	3	3	-
6.	Закарпатська область	34	7	3	4
7.	Запорізька область	55	8	3	5
8.	Івано-Франківська область	40	7	7	-
9.	м. Київ	79	38	22	16
10.	Київська область	42	7	1	6
11.	Кіровоградська область	45	1		1
12.	Луганська область	27	3	1	2
13.	Львівська область	88	18	16	2
14.	Миколаївська область	53	17	8	9
15.	Одеська область	61	24	18	6
16.	Полтавська область	82	30	24	6
17.	Рівненська область	51	11	11	-
18.	Сумська область	56	16	6	10
19.	Тернопільська область	38	2	1	1
20.	Харківська область	68	20	7	13
21.	Херсонська область	38	8	2	6
22.	Хмельницька область	46	10	7	3
23.	Черкаська область	36	10	7	3
24.	Чернівецька область	23	1	1	-
25.	Чернігівська область	32	8	8	-
Разом		1312	329	196	133

Додаток 4. Досвід пілотування короткотермінових курсів в онлайн форматі для відновлення України

Назва курсу	Зареєстровано користувачів	Пройшли навчання та отримали сертифікати
1 етап		
Перша домедична допомога	6121 особа	2242 осіб
Робота на будівельному майданчику	1324 осіб	767 осіб
Система фізичного захисту інформаційних ресурсів	764 осіб	757 осіб
Послуги щодо забезпечення роботи інформаційних мереж	765 осіб	719 осіб
Робота з дітьми в кризових ситуаціях	2672 осіб	1621 осіб
Сприяння підвищенню добробуту та соціального захисту родини	1337 осіб	962 осіб
2 етап		
Основи будівельного креслення та правила нанесення умовних графічних позначень	241 осіб	170 осіб
Розроблення бізнес-ідей	453 особи	497 осіб
Навички 21 століття для розвитку підприємництва та поліпшення якості трудового життя	508 осіб	467 осіб
ІТ-підтримка	406 осіб	376 осіб
Опанування цифрової компетентності для успішної роботи: створення цифрового контенту	1141 осіб	780 осіб
3 етап		
Бізнес-проєктування: від ідеї до бізнесу	266 осіб	162 осіб
Гігієна громадського харчування	860 осіб	586 осіб
Визначення факторів ризику та запобігання їх виникненню під час робочих процесів у сфері послуг харчування	438 осіб	439 осіб
Опанування цифрової компетентності для успішної роботи: цифрові дані та безпека	587 осіб	487 осіб

9. Список використаних джерел

1. Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2021 р. № 1619-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1619-2021-%D1%80#Text>
2. Освіта і наука України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник. Інститут освітньої аналітики, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>
3. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-червні 2022-2023 рр. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/06_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023.pdf, https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/06_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022_.pdf
4. Звіт по дослідженню «Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи» проведеного за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР). URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf
5. Звіт по дослідженню щодо працевлаштування ВПО в Закарпатській та Львівській областях, проведеного у рамках проекту ГО «Центр зайнятості Вільних людей» у 2022 році. URL: <https://city-adm.lviv.ua/news/society/social-sphere/293123-88protsent-opytanykh-pereselentsiv-lvivskoi-oblasti-hotovi-pochynaty-pratsiuvaty-protiahom-dvokh-tyzhniv-iakshcho-znaidetsia-robota-shcho-ikh-vlashtuie>
6. Дослідження Українського ветеранського фонду «Потреби ветеранів та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів війни», проведеного у червні-липні 2023 року URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf
7. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>
9. Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2019 № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text>
10. Концептуальні засади розвитку людського капіталу у сфері професійної освіти і навчання, схвалені Колегією Міністерства освіти і науки 19 грудня 2022 року
11. Указ Президента України «Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти» від 30 березня 2021 року №130/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/130/2021>
12. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки» №2312-IX від 19 червня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2312-20#Text>
13. Постанова КМУ від 15 вересня 2023 р. № 984 «Про реалізацію експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984-2023-%D0%BF#Text>
14. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI.

9. Список використаних джерел

1. Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2021 р. № 1619-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1619-2021-%D1%80#Text>
2. Освіта і наука України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник. Інститут освітньої аналітики, 2023. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2023/22.08.2023/Inform-analytic.zbirn-Osvita.v.umovah.voyennogo.stanu-vykl.rozv.povoyen.perspekt.22.08.2023.pdf>
3. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-червні 2022-2023 рр. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/06_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023.pdf, https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/06_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022_.pdf
4. Звіт по дослідженню «Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи» проведеного за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР). URL: https://fru.ua/images/doc/2023/EBRD_Report_20_04_2023.pdf
5. Звіт по дослідженню щодо працевлаштування ВПО в Закарпатській та Львівській областях, проведеного у рамках проекту ГО «Центр зайнятості Вільних людей» у 2022 році. URL: <https://city-adm.lviv.ua/news/society/social-sphere/293123-88protsent-opytanykh-pereselentsiv-lvivskoi-oblasti-hotovi-pochynaty-pratsiuvaty-protiahom-dvokh-tyzhniv-iakshcho-znaidetsia-robota-shcho-ikh-vlashtuie>
6. Дослідження Українського ветеранського фонду «Потреби ветеранів та перешкоди при працевлаштуванні ветеранів війни», проведеного у червні-липні 2023 року URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf
7. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>
9. Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2019 № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text>
10. Концептуальні засади розвитку людського капіталу у сфері професійної освіти і навчання, схвалені Колегією Міністерства освіти і науки 19 грудня 2022 року
11. Указ Президента України «Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти» від 30 березня 2021 року №130/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/130/2021>
12. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки» №2312-IX від 19 червня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2312-20#Text>
13. Постанова КМУ від 15 вересня 2023 р. № 984 «Про реалізацію експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984-2023-%D0%BF#Text>
14. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

15. Постанова Верховної Ради України «Про прийняття за основу проекту Закону України про освіту дорослих» від 12 січня 2023 року № 2874-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2874-IX#Text>
16. Проект Закону України «Про Національну систему кваліфікацій». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-nacionalnu-sistemu-kvalifikacij31082023>
17. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 1 квітня 2022 року № 2179-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
18. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами» від 15 вересня 2021 р. № 956. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/956-2021-%D0%BF>
19. Інфляційний звіт. Липень 2023 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q3.pdf?v=4
20. Оперативна оцінка ВВП за II квартал 2023 року. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/Noviny/new2023/zmist/news/vvp_02_2023_u.htm
21. Щомісячне опитування підприємств «Український бізнес під час війни», Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, грудень 2023 // URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2023/TDF/_NRES_November_2023_FINAL_UA.pdf
22. Індeksi промислової продукції за видами діяльності та основними промисловими групами (ОПГ) у 2023 році. Державна служба статистики. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2023/pr/ipp_org/ipp_org_2023.xlsx
23. Ділові очікування підприємств України. III квартал 2022-2023 рр. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriyemstv-iii-kvartal-2023-roku>
24. Аніщенко О. Неформальна освіта дорослих в умовах російсько-української війни: стан, проблеми і перспективи розвитку // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. Збірник наук. праць, Випуск 1(21), 2022. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.18-34](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.18-34)
25. Довідка за результатами вивчення питання щодо організованого початку 2022/2023 навчального року у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, Державна служба якості освіти. URL: https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/Dovidka_vivchennya_PP-TO_2022-2023_SQE.pdf
26. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-вересні 2023 року. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf
27. Звіт про результати діяльності Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття за 2022 рік. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_56.pdf
28. Звіт за результатами дослідження «Ринок праці України 2023-2024: стан, тенденції та перспективи», проведеного Державною службою зайнятості, Федерацією роботодавців України, за підтримки Helvetas Swiss Intercooperation
29. Українська асоціація освіти дорослих. URL: <https://uaod.org.ua/novini/peremozhczy-vii-konkursu-najkrashhyh-proyektiv-u-sferi-osvity-doroslyh>
30. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://www.nqa.gov.ua>
31. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення провадження господарської діяльності в умовах воєнного стану» від 18.03.2022 р. № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/314-2022-%D0%BF#Text> Information about qualification centers. National Agency of Qualifications. URL: <https://register.nqa.gov.ua>
32. Відомості про кваліфікаційні центри. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://register.nqa.gov.ua>
33. Освіта України в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний збірник.



<https://www.helvetas.org>

ukraine@helvetas.org

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation
Швейцарська Конфедерація

