

Лилик І.В., Савицька Н.Л., Бучинська О.В., Яшкіна О.І.

**АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ
З БУДІВЕЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ У ЗАКЛАДАХ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ
ДОСЛІДНИЦЬКИЙ ЗВІТ**

Київ

«Франко Пак»

2025

УДК 377.091:624](477)(047.3)

A64

«Аналіз професійно-практичної підготовки з будівельних професій у закладах професійної (професійно-технічної) освіти». Дослідницький звіт. Лилик І.В., Савицька Н.Л., Бучинська О.В., Яшкіна О.І. - Київ, ТОВ «Франко Пак», 2025 – 140 с.

ISBN 978-617-8029-50-0

Дослідження проведено ГО «Українська Асоціація Маркетингу» у рамках реалізації проекту «Публічно-приватне партнерство для поліпшення професійної освіти в Україні», який впроваджується за фінансової підтримки Швейцарської агенції з розвитку та співробітництва — Swiss Agency for Development and Cooperation, ТОВ «Геберіт Трейдінг», ТОВ «Сіка Україна» та виконується Швейцарською фундацією технічного співробітництва з розвитку Swisscontact за підтримки Міністерства освіти і науки України.

УДК 377.091:624](477)(047.3)

A64

ISBN 978-617-8029-50-0

© Swisscontact, 2025

ЗМІСТ

Передмова.....	5
Список умовних позначень	7
Ключові висновки	8
Методологія дослідження.....	12
Розділ 1. Передумови проведення дослідження.....	24
1.1. Стан взаємодії між закладами професійної освіти та ринком праці	24
1.2. Чинники, що впливають на стан професійно-практичної підготовки здобувачів профосвіти.....	29
Розділ 2. Організація професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О	31
2.1. Нормативний і дидактичний контекст організації професійно-практичної підготовки	31
2.2. Форми організації виробничого навчання	34
2.3. Форми організації виробничої практики в ЗП(ПТ)О	41
2.4. Ступінь залученості здобувачів освіти до робіт, що відповідають саме їхній професії, під час проходження практики на підприємствах	47
Розділ 3. Рівень кваліфікації педагогічного персоналу та участь представників роботодавців у професійно- практичній підготовці здобувачів ЗП(ПТ)О	53
3.1. Кваліфікованість майстрів виробничого навчання	53
3.2. Спроможність наставників на підприємстві навчати здобувачів освіти впродовж виробничої практики	60
Розділ 4. Сучасний стан матеріально-технічного забезпечення професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О ..	69
4.1. Матеріально-технічне забезпечення практичної підготовки у ЗП(ПТ)О	70
4.2. Стан обладнання аудиторій, майстерень, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання.....	80

4.3. Матеріально-технічне забезпечення підприємств-баз проведення виробничої практики	82
Розділ 5. Інклюзивність в організації освітнього процесу в закладах П(ПТ)О	88
Розділ 6. Рівень задоволеності професійно-практичною підготовкою: погляд стейкхолдерів	100
6.1. Задоволеність роботодавців рівнем підготовки здобувачів профосвіти	100
6.2. Задоволеність педагогічних працівників рівнем професійно-практичної підготовки здобувачів профосвіти	103
6.3. Задоволеність здобувачів рівнем професійно-практичної підготовки, яку вони здобувають у закладі профосвіти.....	105
Розділ 7. Проблеми та виклики професійно-практичної підготовки: погляд роботодавців.....	108
Розділ 8. Рекомендації щодо поліпшення професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у закладах профосвіти	118
ДОДАТОК А. Нормативно-правове забезпечення організації професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників в ЗП(ПТ)О	123
ДОДАТОК Б. Оцінювання організації виробничого навчання: погляд майстрів та здобувачів ЗП(ПТ)О	125
ДОДАТОК В. Результати всеукраїнського опитування щодо спроможності співробітників підприємств – баз практик навчати здобувачів закладів профосвіти.....	127
ДОДАТОК Д. Результати всеукраїнського опитування щодо сучасного стану матеріально-технічного забезпечення професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О.....	129
Додаток Е. Інклюзивність в організації освітнього процесу в закладах П(ПТ)О.....	131
Список використаних джерел	132
Перелік рисунків і таблиць	133

ПЕРЕДМОВА

У звіті наведено результати всеукраїнського дослідження щодо визначення шляхів поліпшення професійно-практичної підготовки здобувачів професійної освіти за будівельними професіями.

Дослідження здійснено у рамках реалізації проекту «Публічно-приватне партнерство для поліпшення професійної освіти в Україні», який впроваджується Swiss Development & Cooperation – Швейцарської агенції з розвитку та співробітництва, ТОВ «Геберіт Трейдинг», ТОВ «Сіка Україна» та виконується Swisscontact Eastern Europe за підтримки Міністерства освіти і науки України.

У центрі уваги дослідження – оцінювання поточного стану професійно-практичної підготовки здобувачів освіти за професіями будівельного напрямку у закладах професійної (професійно-технічної) освіти з метою виокремлення основних проблем та визначення напрямів їх розв'язання з фокусом на вимогах ринку праці.

Сучасна парадигма розвитку профосвіти вимагає реального партнерства між закладами освіти і ринком праці. Це визріло як в царині профосвіти, так і з-поміж представників галузі, особливо малих та середніх підприємств. Підготовка кваліфікованого робітника вимагає значних фінансових і часових ресурсів, яких ці підприємства зазвичай не мають. Водночас рівень компетентності кваліфікованого робітника визначає якість будівельних робіт і послуг та має відповідати вимогам ринку й очікуванням споживачів.

Дослідження було сфокусовано на визначенні чинників, які впливають на стан професійно-практичної підготовки здобувачів профосвіти; оцінці сучасного стану організації та матеріально-технічного забезпечення такої підготовки. А також визначення ступеню залученості здобувачів освіти до робіт, які відповідають їхній професії під час проходження практики на підприємстві, рівня кваліфікації педагогічного персоналу та участь представників роботодавців у професійно-практичній підготовці. Особлива увага приділена формуванню інклюзивного освітнього середовища в закладах профосвіти. Дослідження оцінило бачення основних стейкхолдерів на рівень задоволеності професійно-практичною підготовкою здобувачів освіти.

Дослідження проведено методом 360°, що дало змогу проаналізувати погляди здобувачів освіти; педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та роботодавців на стан професійно-практичної підготовки в системі профосвіти.

Автори висловлюють подяку Директорату професійної освіти МОН та ГО «Ліга Майстрів» за підтримку проведеного всеукраїнського дослідження; а також усім респондентам – педагогічним працівникам та здобувачам закладів профосвіти, роботодавцям – за відверті відповіді на питання анкети та приділений час для глибинних інтерв'ю.

СПИСОК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

П(ПТ)О	– Професійна (професійно-технічна) освіта
ЗП(ПТ)О	– Заклади професійної (професійно-технічної) освіти
НМЦ ПТО	– Навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти
ШІ	– Штучний інтелект
МТЗ	– Матеріально-технічне забезпечення
МТБ	– Матеріально-технічна база
МОН	Міністерство освіти і науки України
Метод 360°	– Метод оцінки 360 градусів
EdUP	– Проєкт «Публічно-приватне партнерство для поліпшення професійної освіти в Україні»
УАМ	– ГО «Українська Асоціація Маркетингу»

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

Професійно-практична підготовка займає ключове місце в системі підготовки кваліфікованих робітників у закладах ЗП(ПТ)О. Такий вид підготовки здійснюється як в стінах закладів освіти, так і у виробничих умовах підприємств. У звіті відображено оцінку очима стейкхолдерів методом 360° сучасного стану та чинників, які визначають реалії здобуття професійних компетентностей здобувачами профосвіти. Результати проведеного всеукраїнського опитування 1127 представників педагогічного персоналу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, в тому числі 730 з яких працюють майстрами виробничого навчання; 2392 здобувачі профосвіти; 484 представників підприємств будівельної галузі та 90 глибинних інтерв'ю з основними цільовими групами дослідження дозволили зробити наступні висновки.

Основними чинниками, які впливають на опанування будівельних професій, на думку всіх учасників професійно-практичної підготовки – роботодавців, педагогічних працівників, здобувачів освіти є:

- проходження виробничої практики на підприємстві;
- наявність наставника на підприємстві та кваліфікація педагогічного персоналу закладу освіти;
- матеріально-технічне забезпечення підприємств та ЗП(ПТ)О.

Результати всеукраїнського опитування здобувачів закладів професійної освіти показали, що не всі здобувачі освіти проходять практику на підприємстві. Організація виробничої практики має важливе значення не лише для здобуття професійних компетентностей, але й для забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації здобувачів освіти до традицій трудового колективу та формування навичок командної роботи. Більшість здобувачів освіти зазначили, що проходили виробничу практику за своєю професією на будівельних підприємствах, або на підприємствах інших сфер економічної діяльності. Тоді як 15% учнів проходять практику в стінах закладів освіти, а 9% взагалі не змогли відповісти на це питання.

Формування професійних компетентностей у системі профосвіти відбувається за логікою сходження від здобуття навичок та умінь виконання простих операцій до комплексних і складних видів робіт у виробничих умовах. Прості вміння та навички формуються

переважно в стінах закладів освіти, на власній навчально-виробничій та матеріально-технічній базі, що підтвердило 83% майстрів виробничого навчання. Що ж до комплексних складних робіт, які вимагають сучасного оснащення, 68% майстрів виробничого навчання вважають, що вони відточуються на виробництвах.

У той же час, упродовж виробничої практики 60% із опитаних здобувачів освіти виконували прості операції, а кожен 5-й учень – прості операції навіть не за професією, якій навчається. Поряд з цим, в процесі глибинних опитувань виявлені окремі кейси про надані можливості здобувачам освіти працювати на новому сучасному обладнанні під час практичної підготовки. Тобто приклади успішної співпраці роботодавців, які готові інвестувати в підготовку кадрів для своєї галузі, та закладів освіти існують в системі профосвіти.

Спроможність підприємств забезпечити наставниками відповідної кваліфікації процес професійно-практичної підготовки в профосвіті оцінювали як самі підприємства, так і майстри виробничого навчання та здобувачі освіти. Майстри виробничого навчання досить позитивно відгукувалися про спроможність наставників на підприємствах навчати здобувачів освіти. Представники підприємств зацікавлені в існуванні інституту наставництва, попри наявність кадрового голоду на ринку праці. Виявлена практика свідчить про те, що, здебільшого, наставниками стають фахівці з великим досвідом роботи, основною мотивацією яких є передача знань і вмій молоді. А фінансове заохочення працівників підприємств, які здійснюють наставництво, свідчать про зацікавленість у формуванні підготовлених до роботи за професією випускників закладів профосвіти.

Ті підприємства, які співпрацюють із закладами профосвіти, свою мотивацію пояснюють необхідністю підготовки фахівців під потреби підприємства. Водночас підприємства, які не співпрацюють із закладами профосвіти, аргументують це недоцільністю витратити час на «донавчання», складнощами у прийнятті на практику неповнолітніх, підвищеною відповідальністю, додатковими витратами та браком досвідчених наставників. Дослідження показало, що таких підприємств на будівельному ринку більшість.

Результати дослідження підтвердили, що 41% здобувачів освіти під час проходження практики працювали під наглядом наставника. Іншими варіантами адаптації та організації практичної підготовки були: робота у складі бригад працівників підприємства або учнівськими бригадами. Лише 1% здобувачів повідомили, що ними на

підприємстві ніхто не займався. Із 2392 опитаних здобувачів профосвіти 85% задоволені співпрацею з наставниками від підприємства, підкреслюючи важливість здобутих знань, умінь і навичок під час проходження виробничої та інших видів практики.

Безумовно, майстер виробничого навчання в закладі освіти є однією з ключових постатей у системі професійно-практичної підготовки. Саме він/вона формує базові професійні компетентності та створює передумови для підвищення професійного рівня кваліфікованого робітника як під час навчання в закладі професійної освіти, так і в майбутньому. Кваліфікація педагогів закладів освіти в цьому дослідженні розглядалася з позиції їх самооцінювання та оцінювання очима здобувачів освіти і роботодавців.

Здобувачі освіти загалом позитивно оцінюють рівень кваліфікації майстрів виробничого навчання у закладі освіти. Роботодавці підкреслюють, що довіряють кваліфікації майстрів виробничого навчання закладів профосвіти, здебільшого тоді, коли знають, що він/вона має досвід роботи на підприємстві. Поряд з цим, роботодавці акцентують увагу на організації підвищення кваліфікації для майстрів виробничого навчання безпосередньо на підприємствах. Самі майстри виробничого навчання наголошують на потребі підвищення кваліфікації у напрямках не лише заглиблення в нові методи навчання, опанування цифрових засобів навчання, але й в отриманні нової інформації від бізнесу про розвиток виробничих технологій та обладнання в будівельній галузі.

Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу роботодавці та майстри виробничого навчання закладів профосвіти розглядають як один з найвагоміших чинників, який забезпечує опанування випускниками професійних компетентностей будівельних професій.

Дослідження показало, що лише третина закладів профосвіти має сучасне обладнання для проведення професійно-практичної підготовки, отже матеріально-технічна база потребує постійного оновлення. Проте ситуація з матеріально-технічним забезпеченням дуже різна і залежить від активності закладів профосвіти у налагодженні співпраці з підприємствами галузі та участі в міжнародних проектах. Але, якщо поглянути на ситуацію в динаміці, то можна побачити приклади як покращення матеріально-технічної бази, так і повне або часткове її руйнування внаслідок військової агресії.

Особливої актуальності в умовах війни та повоєнного відновлення набувають питання інклюзивної освіти. Результати опитування здобувачів освіти свідчать, що третина закладів профосвіти не має реальних матеріально-технічних умов для навчання осіб з інвалідністю. Крім того, аналіз ситуації із формування внутрішнього інклюзивного середовища показав, що всі із опитаних осіб з інвалідністю засвідчили що навчаються окремо від інших учнів у спеціально обладнаних класах/лабораторіях/майстернях. Це не сприяє їх інтеграції (інклюзії) в колектив одногрупників, а в подальшому – в суспільне життя.

Таким чином ефективна співпраця між закладами професійної освіти та роботодавцями є ключовим фактором у підготовці кваліфікованих фахівців, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. Найвищу оцінку професійно-практичній підготовці дають підприємства-партнери, які мають багаторічний досвід співпраці із конкретним закладом професійної (професійно-технічної) освіти. Це пояснює той факт, що, за результатами всеукраїнського опитування, понад 76% роботодавців задоволені рівнем професійно-практичної підготовки у закладах профосвіти. Отже підтверджує важливість довготривалого партнерства, що сприяє адаптації освітнього процесу до реальних потреб виробництва.

Водночас на будівельному ринку спостерігається недостатня взаємодія між закладами профосвіти та роботодавцями. Результати всеукраїнського опитування показують, що на ринку незначний відсоток підприємств надають можливості випускникам. Така ситуація може пояснюватися низкою факторів, зокрема, відсутністю механізмів стимулювання роботодавців до активної участі в освітньому процесі, недостатньою координацією між бізнесом і освітніми установами, а також можливими розбіжностями між навчальними програмами та реальними потребами ринку праці.

Отже, для покращення ситуації необхідно розвивати механізми державно-приватного партнерства, стимулювати підприємства до активної участі в освітньому процесі та адаптувати навчальні програми відповідно до сучасних виробничих вимог.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проведено з метою оцінки поточного стану професійно-практичної підготовки здобувачів освіти за професіями будівельного напрямку у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та визначення основних напрямів поліпшення цієї підготовки з фокусом на вимогах ринку праці.

Об'єктом дослідження є поточний стан професійно-практичної підготовки здобувачів освіти за професіями будівельного напрямку у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Методи дослідження, які було використано для отримання результатів, наведено на рис. 1.

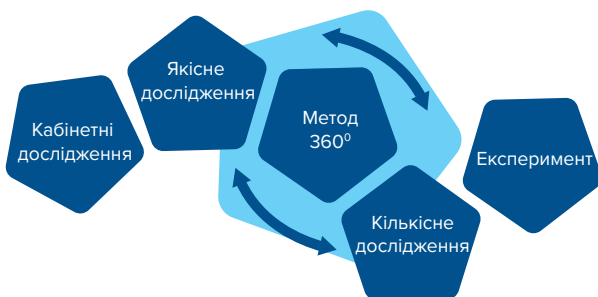


Рис. 1. Основні методи досліджень у рамках реалізації проекту

Основні методи, використані в процесі аналізу: кабінетні дослідження, 360° – «метод 360 градусів», якісні (глибинні інтерв'ю) та кількісні (всеукраїнське опитування) дослідження.

Кабінетні дослідження (desk research) – передбачають збирання, вивчення, систематизацію і аналіз вторинної інформації про об'єкт дослідження, отриманої з доступних джерел.

Глибинні інтерв'ю (in-depth interview) – один із найефективніших способів дізнатися про реальні проблеми цільових груп. Така техніка збирання якісних даних про попередній досвід, поведінку та реакцію респондентів дає змогу в неформальній розмові отримати відкриті відповіді та виявити проблеми й потреби опитуваних.

Кількісні дослідження – це отримання кількісної інформації у формі великого масиву даних, яке проводиться з метою вимірювання

характеристик поведінки цільової аудиторії, перевірки гіпотез, побудованих як результат якісних досліджень.

Опитування проводилися впродовж березня 2024 – травень 2024 року.

Метод 360° – є методом для отримання інформації через опитування оточення, кола всіх основних суб'єктів, включених в певний процес. Традиційно цей метод використовують для оцінювання роботи персоналу, наприклад, відповідності займаній посаді тощо.

Процедура дослідження передбачала поетапний процес логічного сходження від загального до конкретного. На першому етапі під час кабінетних досліджень проаналізовано нормативно-правове забезпечення; виявлено коло чинників, які визначають стан та якість професійно-практичної підготовки здобувачів освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти за будівельними професіями.

Результати кабінетних досліджень дали змогу деталізувати дослідницькі питання, сформувані гайд для глибинних опитувань і питання анкети.

Подальша **тактика дослідження** ґрунтувалася на наскрізному методі, що пронизує якісні та кількісні дослідження, – це метод оцінювання 360°.

Метод 360° дав змогу отримати зворотний зв'язок у системі професійно-практичної підготовки у П(ПТ)О: «Майстер виробничого навчання – Здобувач освіти – Роботодавець» щодо ключових питань, які впливають на її стан (Рис. 2).



Рис. 2. Система зворотного зв'язку в професійно-практичній підготовці у П(ПТ)О

Відповідно до загальної методології дослідження під час глибинних інтерв'ю також застосовано наскрізний **метод оцінювання 360°**. Такий підхід уможливив досягнення цілісного розуміння запитів, потреб опитаних учасників професійно-практичної підготовки (майстрів виробничого навчання, здобувачів освіти, співробітників підприємств баз практики / роботодавців), які впливають на сучасний стан та якість підготовки за робітничими, зокрема будівельними, професіями у ЗП(ПТ)О.

ГЛИБИННІ ІНТЕРВ'Ю (ЯКІСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Метою глибинних інтерв'ю стало отримання інформації, яка дає змогу виявити проблеми та пояснити глибинні причини їх появи в царині професійно-практичної підготовки здобувачів у ЗП(ПТ)О.

Під час якісного дослідження проведено 90 глибинних інтерв'ю з педагогічними працівниками, здобувачами та випускниками ЗП(ПТ)О, а також з представниками підприємств, які працевлаштовують випускників П(ПТ)О.



Глибинні інтерв'ю (якісні дослідження)
28 ЗП(ПТ)О із 21 області України та м. Києва

Представники бізнесу із 22 областей України та м. Києва

90 респондентів:
здобувачів освіти;
педагогічних працівників;
роботодавців.

Цільові групи для глибинних опитувань

Педагогічні працівники ($N_{\text{пед}}=30$), зокрема майстри виробничого навчання та керівництво закладів профосвіти.

Здобувачі освіти та випускники ($N_{\text{здоб}}=30$): ті, хто здобуває освіту за первинно-професійною підготовкою (після 9 та 11 класів), слухачі (професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, дорослі, які навчаються на короткострокових курсах), випускники.

Роботодавці ($N_{\text{рд}}=30$).

У межах поточного дослідження було проведено глибинні інтерв'ю з представниками підприємств, які беруть на виробничу практику здобувачів ЗП(ПТ)О на постійній основі та з тими, які мали досвід працевлаштування випускників.

На Рис. 3 наведено структуру цільової групи, до якої увійшли: директори підприємств; начальники виробництва та начальники відділу кадрів, HR-фахівці; профільні спеціалісти, головні інженери. До категорії «профільні спеціалісти» належать працівники підприємства за профілем навчання здобувачів, які виконують функцію наставників. Загалом у цій категорії було проведено 30 глибинних інтерв'ю із представниками підприємств із 22 областей України: Вінницької, Волинської, Дніпропетровської, Закарпатської, Запорізької, Житомирської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Київської, Львівської, Миколаївської, Одеської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської та міста Києва.



Рис. 3. Структура цільових груп якісного дослідження: педагогічні працівники ЗП(ПТ)О та роботодавці

У рамках реалізації якісного дослідження опитуванням охоплено також 30 представників педагогічного персоналу та 23 здобувача освіти та 7 випускників П(ПТ)О, діяльність яких пов'язана з 28 ЗП(ПТ)О з 21 області України: Вінницької, Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Запорізької, Житомирської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Київської, Львівської, Миколаївської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей та міста Києва. Два ЗП(ПТ)О, з представниками яких було проведено глибинні інтерв'ю, є релокованими: одне – у межах міста, інше – у безпечний регіон країни. Врахування в процесі

дослідження географії розосередження ЗП(ПТ)О дає змогу взяти до уваги його близькість до зони активних бойових дій.

В основу методології якісних опитувань у формі глибинних інтерв'ю покладено **метод напівструктурованого особистого інтерв'ю** з використанням засобів телекомунікаційного зв'язку. Обраний метод дав змогу виявити різні погляди на окреслену проблематику, зацентувати увагу на виявлених проблемах та перешкодах професійно-практичної підготовки в П(ПТ)О, з подальшим їх дослідженням під час анкетного опитування. Перебіг інтерв'ю записано на аудіопристрій. У подальшому запис декодовано і розшифровано.

Гайд глибинних опитувань було складено **методом напівструктурованого особистого інтерв'ю** на основі результатів проведених кабінетних досліджень. Він містив блоки основних запитань, які під час інтерв'ю доповнювалися уточнювальними, що дало змогу отримати від респондентів розгорнуті та відверті відповіді на питання гайда. Перебіг інтерв'ю записано на аудіопристрій. У подальшому запис декодовано і розшифровано.

Для узагальнення результатів глибинних інтерв'ю застосовано **метод тематичного аналізу**, який дав змогу систематизувати отримані відповіді у всіх цільових групах за методом 360°.

ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ОПИТУВАННЯ (КІЛЬКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Опитування методом анкетування проводилося для підтвердження ключових питань кількісним дослідженням, зокрема щодо таких аспектів:

- встановлення форм організації професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у закладах профосвіти;
- визначення рівня кваліфікованості педагогічного персоналу та працівників підприємств баз практики для професійно-практичної підготовки будівельних професій в системі П(ПТ)О;
- оцінювання сучасного стану матеріально-технічного забезпечення закладів профосвіти та підприємств баз практики;
- оцінка адаптивності матеріально-технічної бази закладів профосвіти для навчання людей з особливими освітніми потребами;
- визначення рівня задоволеності ключових стейкхолдерів станом професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у системі профосвіти.



КІЛЬКІСНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОВЕДЕНО МЕТОДОМ АНКЕТУВАННЯ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ CAWI¹ (COMPUTER ASSISTED WEB INTERVIEWING)

Для розробки валідного опитувальника було використано опрацьовані результати кабінетних досліджень та глибинних інтерв'ю. Одержані результати якісного опитування дали змогу фіналізувати дослідницькі гіпотези для їхньої перевірки на кількісному етапі дослідження.

Метод оцінювання 360° було використано і в кількісному опитуванні. Зокрема, **анкети розроблено для кожної цільової групи:** педагогічні працівники (майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О); здобувачі П(ПТ)О; роботодавці).



Національне опитування (кількісні дослідження)
288 ЗП(ПТ)О із 24 областей України та м. Києва

Кількісним дослідженням охоплено 288 ЗП(ПТ)О із 24 областей України та м. Києва. Карту географічного охоплення наведено на Рис. 4.

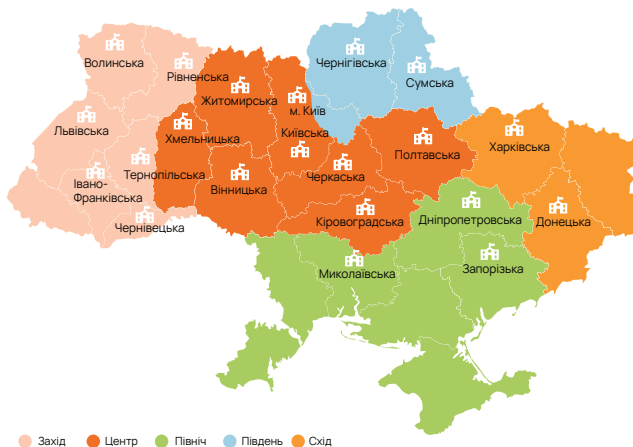


Рис.4. Географічне охоплення всеукраїнським кількісним опитуванням

1 CAWI – це техніка анкетування з використанням мережі Інтернет. Респонденти заповнювали електронну анкету в Google Forms.

Розосередженість респондентів, які працюють або навчаються в ЗП(ПТ)О по всій території України, свідчить, що кількісне дослідження набуло масштабу всеукраїнського.



1127

Педагогічні працівники

Викладачі спеціалізацій, майстри виробничого навчання, ЗП(ПТ)О

В опитуванні взяли участь 1127 представників педагогічного персоналу ЗП(ПТ)О, 730 (64,8%) з них працюють майстрами виробничого навчання, тобто безпосередньо забезпечують професійно-практичну підготовку. Із закладів, які беруть участь у проєкті EdUP², було опитано 236 педагогів, що становить 21% вибірки цієї цільової аудиторії.

EdUP – це українсько-швейцарський проєкт «Публічно-приватне партнерство для поліпшення професійної освіти в Україні», який реалізується починаючи з 2014 року у 29 закладах профосвіти України та допомагає готувати фахівців за шістьма будівельними напрямками: сантехнік, утеплювач фасадів, зварник, електрик, лицювальник, бетоняр. Діяльність проєкту планується проводити до 2027 року.

Кількісний розподіл респондентів, які взяли участь в анкетуванні, наведено на Рис. 5.

² EdUP – детальніше за посиланням URL: <https://www.edup.org.ua>

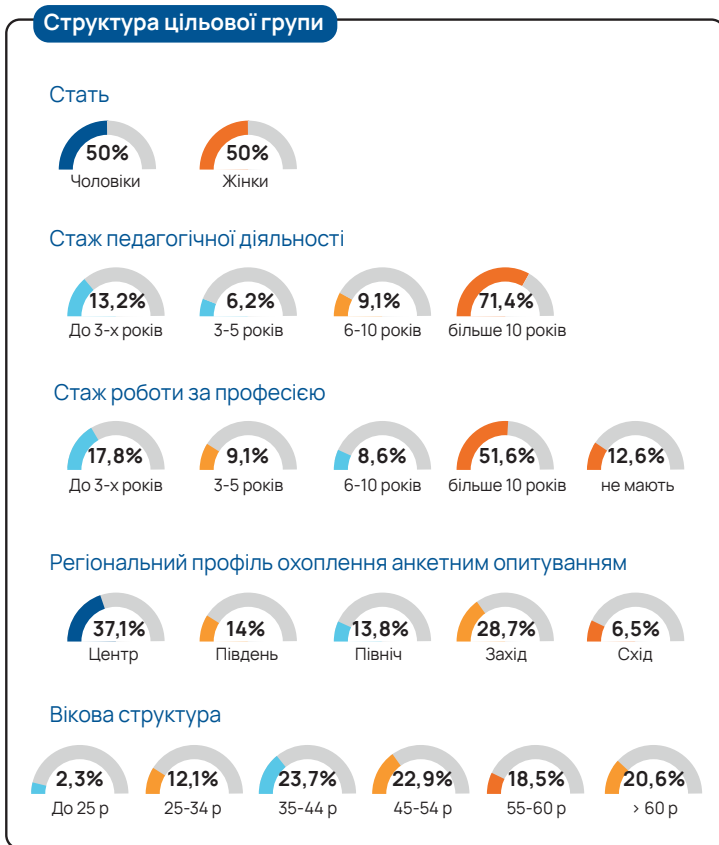


Рис. 5. Профіль вибіркової сукупності педагогічних працівників

Майстри виробничого навчання, які взяли участь у всеукраїнському опитуванні, безпосередньо залучені до професійно-практичної підготовки здобувачів освіти, які навчаються професій чи за напрямом: монтажник санітарно-технічних систем і устаткування; зварювальні технології; електрика; лицювальник-плиточник та інші будівельні професії.



2392

Здобувачі освіти

Учні, слухачі

У всеукраїнському дослідженні взяли участь 2392 здобувача професійної (професійно-технічної) освіти. З них 633 особи (26,5%) навчаються у закладах освіти, які беруть участь у проєкті EdUP.



Рис. 6. Профіль респондентів – здобувачі П(ПТ)О



484

Роботодавці

Всеукраїнським дослідженням було охоплено також цільову групу, яка представляла ринок праці для випускників ЗП(ПТ)О.

Загальна вибірка становила **484** підприємства, з яких **121** підприємство є базами для проходження професійно-практичної підготовки здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти.

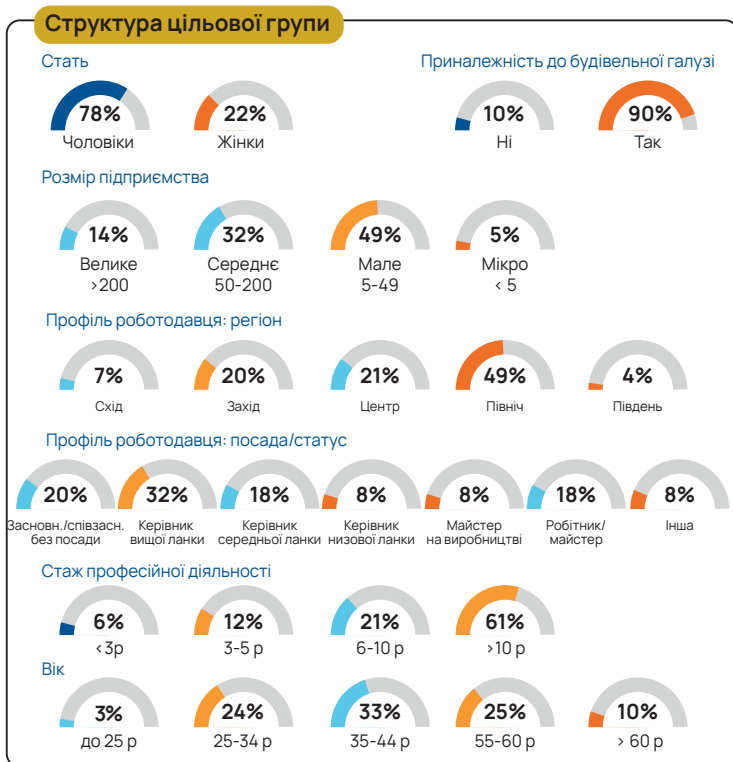


Рис. 7. Профіль вибірки роботодавців, які здійснюють професійно-практичну підготовку здобувачів ЗП(ПТ)О за будівельними професіями (N=121)



Рис. 8. Розподіл вибіркової сукупності підприємств

На Рис. 8 продемонстровано, що із опитаних 484 підприємств лише 121 (25%) – співпрацює із ЗП(ПТ)О і є базою практики для учнів/слухачів закладів. Водночас 134 підприємства (27,7%) працевлаштовували випускників ЗП(ПТ)О на роботу, отже, мали досвід для оцінки якості підготовки випускників у ЗП(ПТ)О. В основу дослідження покладено думка 121 підприємства, які були базами практик. Під час визначення рівня задоволеності роботодавців випускниками профосвіти враховано думку представників 134 підприємств.

Особливістю організації опитування цієї цільової групи були складнощі в доступі до респондентів. Такий стан доволі поширений для соціологічних досліджень, коли цільовою аудиторією є представники бізнесу. Це пов'язано з небажанням цієї цільової аудиторії витрачати час на заповнення анкети.

Питання досягнення респондентів цієї цільової групи у дослідженні було вирішене застосуванням методу «снігової кулі».

Метод «снігової кулі» (Snowball Sampling with Seeds) є багатоступеневим методом формування вибірки, який передбачає, що дослідники розширюють розмір вибірки, використовуючи потенціал рекомендацій від попередніх учасників.

Дослідники шукали представників підприємств, що є базами практики для закладів П(ПТ)О чи роботодавцями для їхніх випускників, а отже, мають відповідні знання, досвід наставництва та можуть оцінити професійно-практичну підготовку здобувачів профосвіти. Дослідники прагнули набрати учасників із різним досвідом (керівники чи засновники підприємств, начальники бригад, майстри на виробництві, робітники та інші), щоб охопити ширший погляд на тему дослідження.

Отже, в цьому дослідженні використано **гетерогенний відбір проб «снігової кулі»**, який передбачав застосування вказаного набору критеріїв до первинних одиниць відбору з подальшим розширенням вибірки новими респондентами, які набиралися завдяки мережевому ефекту та соціальним зв'язкам у цільовій групі.

На Рис. 8. проілюстровано структуру вибіркової сукупності представників ринку праці, які відповіли на питання анкети. Ці відповіді використано для подальших висновків. Дослідники висловлюють вдячність **ГО «Ліга Майстрів»** за підтримку проведення всеукраїнського дослідження. Окрім власної участі, громадська організація рекомендувала інших людей зі своєї мережі, які також відповідали критеріям вибірки. Цей процес ланцюгового переспрямування сприяв розширенню розміру вибірки за допомогою наступних хвиль рекрутингу.

РОЗДІЛ 1. ПЕРЕДУМОВИ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. СТАН ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ЗАКЛАДАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА РИНКОМ ПРАЦІ

Дослідники мали на меті оцінити рівень залученості підприємств реального сектору економіки до підготовки кваліфікованих робітників будівельних професій.

Відповідно до нормативно-правової бази всі здобувачі ЗП(ПТ)О мають проходити виробничу, переддипломну та інші види практики на підприємствах. Проте під час всеукраїнського опитування виявлено, що є певні проблеми у співпраці між закладами профосвіти та підприємствами, для яких ЗП(ПТ)О готують кваліфікованих робітників.

У цьому дослідженні було взято до уваги відповіді представників 121 підприємства, які працюють у будівельному бізнесі та є базами практик для учнів/слухачів закладів профосвіти, а також 134 підприємств, які працевлаштовували випускників ЗП(ПТ)О на роботу, отже, мали досвід для оцінки якості підготовки випускників у ЗП(ПТ)О.

Якщо з 484 підприємств, які були охоплені дослідженням, лише 25% співпрацюють із ЗП(ПТ)О та є базами практики для здобувачів профосвіти, то такий стан є свідченням глибоких проблем у взаємодії закладів освіти, які готують кваліфікованих робітників, з роботодавцями. З'ясування причин, що зумовили цю проблему, розпочалося із глибоких інтерв'ю.

Якісні опитування показали, що представники різних цільових груп по-різному ідентифікують ініціатора співпраці між ЗП(ПТ)О та підприємством. Педагогічні працівники та представники підприємства як ініціатора співпраці в межах організації виробничої практики найчастіше називали підприємство. Встановлення цього факту цілком відповідає наявним на ринку праці тенденціям, коли через міграційні та мобілізаційні процеси відчувається суттєва нестача кадрів. І будівельна галузь не є винятком, оскільки, внаслідок повної та часткової руйнації житлових будинків, виробничих споруд тощо, потреба в представниках будівельних професій є максимальною та такою, що лише посилюватиметься з часом.

- «**Майстер виробничого навчання:**
«З базами практики все ОК. То в нас Вудстік, то Шепетівський ремонтний завод. От завтра їдемо на Бруківка Еліт, там теж потрібні електрики. Сьогодні були представники заводу, завтра їдемо на екскурсію, беруть дві випускних групи».
- «**Директор закладу освіти:**
«У минулому році було трошки скрутно, а сьогодні, буквально на тому тижні, вже були заявки – потрібні зварники на два підприємства по місту. Потім потрібні штукатури – ще два підприємства. Тобто зараз справа зрушилася з мертвої точки, і попит на наших здобувачів освіти є. Їх запрошують на практику».
- «**Начальник відділу кадрів:**
«У кожному обласному центрі в нас має бути свій офіційний дилер, офіційний представник або фірмовий салон нашої компанії. І, відповідно, в тому регіоні так само мають бути майстри, які повинні вміти наносити ці продукти і бути завершальною ланкою в цьому процесі. Тому ми дуже зацікавлені в кадрах, стукаємо в усі двері».
- «**Директор підприємства:**
«Позабирали спеціалістів, позабирали зварників, позабирали всіх. Немає менторів, по суті, немає наставників. У принципі, немає кому працювати. І якщо 3-4 роки (тому – авт.) була проблема влаштування здобувачів на практику, зараз її нема. Попит є, тому що підприємство хоче існувати».

Кейси, коли ініціаторами співпраці з питань організації виробничої практики ставали ЗП(ПТ)О, реалізуються здебільшого на особистих контактах та комунікаційних навичках адміністрації закладу освіти та майстрів виробничого навчання. Рідше – за сприяння місцевих адміністрацій та профільних асоціацій. Крім того, досі є приклади традиційної багаторічної співпраці між конкретним підприємством та конкретним ЗП(ПТ)О. У процесі глибинних інтерв'ю респонденти часто називають їх «базовими». Зазвичай, такі підприємства беруть на виробничу практику найбільшу кількість здобувачів освіти одночасно.

- «**Директор підприємства:**
«Раніше брали по 400 за один навчальний рік, зараз десь 50–60».
- «**Директор закладу освіти:**
«Наше базове підприємство – це Агробуд, районна будівельна організація, куди ми згідно з договором про підготовку кваліфікованих кадрів направляємо здобувачів на практику, а потім і на роботу».
- «**Майстер виробничого навчання:**
«Вже майже 25 років ми співпрацюємо з нашим базовим підприємством. Співпрацею задоволені».

Більшість здобувачів освіти зазначили, що їм доводилося самостійно шукати місце для проходження виробничої практики. Цей факт частково підтверджується відповідями інших категорій респондентів. Подібна ситуація насамперед зумовлена дистанційним форматом навчання, коли здобувачі освіти, перебуваючи в різних населених пунктах, інколи у статусі внутрішньо переміщених осіб, не мають змоги приїхати в конкретне місце проходження практики. Враховуючи подібну ситуацію, можливість перевірки бази виробничої практики та подальший контроль її реалізації з боку майстра вбачається досить складним завданням.

- «**Майстер виробничого навчання:**
«Спочатку була пандемія, зараз повномасштабна війна. І, якщо батьки наполягають на тому, щоб їхня дитина проходила виробничу практику поруч з ними, а під час обстеження робочого місця воно відповідає вимогам, наша адміністрація йде назустріч учням і батькам і дає такий дозвіл. Тобто укладається ніби договір на проходження саме у цей термін виробничої практики для цього конкретного учня».

На жаль, у процесі проведення глибинних інтерв'ю в межах поточного дослідження було зафіксовано факти використання здобувачів освіти як дешевої робочої сили чи взагалі відмова з боку представників підприємств сплачувати учням за виробничу практику.

- «**Здобувач освіти:**
«Практику треба було десь проходити, а варіантів по місцю не було. Ось і довелося погодитися на безоплатний варіант».



Майстер виробничого навчання:

«Дуже складно там – в районах, в селі, де діти залишаються з батьками, хворими, старенькими. Буває, що беруть на роботу, але без оплати. Я телефонував їм, пояснював, що є постанова Кабінету Міністрів про організацію виробничого навчання і виробничої практики на підприємстві, де чітко визначено, що за роботу треба платити. А в 992-й постанові чітко прописано, що можна виплачувати на руки. Тобто рабства в нашій державі немає. Ви ж знаєте, якщо це державна власність, ще можна спілкуватися. А так – не подобається, то забирайте. Це життя».

Важливо зазначити, що подібні ситуації мають локальний характер. Більшість респондентів підтвердили оплатний характер виробничої практики.

Основними формами співпраці підприємств та закладом профосвіти щодо підготовки здобувачів освіти є проходження виробничої практики на підприємствах та участь представників підприємств у складі комісій під час кваліфікаційної та державної атестації.



Заступник директора закладу освіти:

«У нас є перехідні кваліфікаційні атестації, на які ми запрошуємо начальників, наприклад, цеху ремонтного заводу, інших потужних підприємств, і вони безпосередньо приймають цю атестацію: там і пробна робота робиться, і письмова робота пишеться. Представники підприємств присутні на захисті».



Директор підприємства:

«Розробили заняття на підприємстві. У нас головний зварювальник має необхідні сертифікати та дипломи, навіть бере участь в екзаменаційній комісії».



ДОДАТКОВІ ФОРМИ СПІВПРАЦІ РОБОТОДАВЦІВ ІЗ ЗП(ПТ)О

Окрім організації виробничої практики на підприємствах, співпраця також включає такі форми взаємодії, як проведення тренінгів у закладах профосвіти та освітніх заходів для педагогічних працівників на базі підприємств, які зустрічаються значно рідше.

Крім того, як вже зазначалося, підприємства часто надають спонсорську підтримку ЗП(ПТ)О: сприяють обладнанню кабінетів практичного навчання, допомагають із витратними матеріалами, пропонують можливість додаткового підробітку для майстра та здобувачів освіти.

Окремим пунктом можливої участі підприємств у підготовці кваліфікованих робітників є навчання здобувачів за дуальною формою здобуття освіти. Така форма здобуття освіти має переваги для усіх її учасників. Роботодавцям – дає змогу готувати висококваліфікованих працівників для власного підприємства, розв'язує проблему пошуку відповідних фахівців у регіоні, економить час на додаткове навчання та адаптацію молодого працівника після його прийому на роботу тощо. Здобувачам освіти – створює можливість отримати актуальні професійно спрямовані практичні навички роботи на сучасному обладнанні із використанням новітніх технологій, ознайомитися на практиці із особливостями майбутньої професії, отримувати грошову винагороду вже під час навчання, стати конкурентоспроможним на ринку праці після завершення навчання. Для закладів професійної (професійно-технічної) освіти – формує можливість скорегувати освітні та навчальні програми відповідно до потреб роботодавців та з огляду на використовувані новітні технології й обладнання, підвищити фаховий рівень педагогічного складу, залучати більше абітурієнтів через зростання іміджу закладу освіти тощо.



Профільний спеціаліст підприємства:

«Я думаю, варто запровадити більше практики.

Наприклад, закладам освіти співпрацювати активніше з фабриками, підприємствами, щоб була можливість запропонувати людині роботу в літній період, щоб вона, проводила канікули з користю для себе. Це і про дуальну освіту».



HR-фахівець:

«Теорію учень опановує в закладі освіти, в училищі, наприклад, і паралельно може ходити на практику або працювати і відточувати практичні знання на підприємстві, будівництві, щоб не відривати теорію від практики. Я думаю, що це було б найкраще рішення».

У процесі глибинних інтерв'ю з роботодавцями більше ніж половина (60%) зазначили, що чули та розуміють, у чому полягає суть дуальної форми здобуття освіти. Проте лише третина з них теоретично готові спробувати. Решта не готові запроваджувати дуальну форму здобуття освіти у себе на підприємстві без відповідного стимулювання на рівні державної чи принаймні регіональної влади або вважають її запровадження на підприємстві економічно недоцільним.

1.2. ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СТАН ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФОСВІТИ

Також під час якісних опитувань дослідження фокусувалося на виявленні чинників, які впливають на стан професійно-практичної підготовки здобувачів П(ПТ)О.

Цілком зрозуміло, що стан професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О визначається сукупністю умов, які формуються як матеріальними чинниками, так і суб'єктивними (кваліфікованістю педагогічного персоналу, наставників на виробництві; особистісними якостями педагогів тощо). Підготовка кваліфікованих робітників будівельних професій відбувається як на базі матеріально-технічних ресурсів закладів освіти, так і на підприємствах, що забезпечують практичну підготовку. Водночас якість підготовки випускників до роботи в реальних умовах залежить не лише від матеріальної бази, а й від низки інших факторів. З метою встановлення найбільш значущих факторів узагальнено результати глибинних інтерв'ю.

Встановлено, що до найвагоміших чинників, які визначають рівень практичної підготовки здобувачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, на думку всіх учасників глибинних інтерв'ю (педагогічних працівників, здобувачів освіти та представників підприємства), належать:

- кваліфікація педагогічних працівників ЗП(ПТ)О,
- наявність факту проходження здобувачем освіти виробничої практики,
- матеріально-технічне забезпечення закладу освіти,
- матеріально-технічне забезпечення підприємства-бази практики,
- наявність наставника на підприємстві,
- персональні якості майстрів виробничого навчання та наставника на підприємстві.

Проте погляди на значущість виокремлених чинників у межах цільових груп дослідження не збігаються. Ми виокремили три основні чинники для кожної групи респондентів (Рис. 9).



Рис. 9. Ключові чинники, що визначають якість професійно-практичної підготовки: погляд 360° (за результатами глибоких інтерв'ю)

Зокрема, представники підприємств вважають найважливішими чинниками закріплення професійно-практичних навичок і вмінь під час виробничої практики, роботу наставника на підприємстві та кваліфікацію педагогічного персоналу закладу освіти.

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О першочергове значення надають матеріально-технічній базі як закладів освіти, так і підприємств-баз практики. Також вони вважають, що кваліфікація педагогічного персоналу та проходження здобувачем освіти виробничої практики сприяє формуванню професійних компетентностей випускників.

Окремої уваги заслуговує думка здобувачів освіти як ключових суб'єктів всього процесу навчання професії в закладах профосвіти. Учні та слухачі вважають, що якість професійно-практичної підготовки залежить від особистісних якостей майстрів виробничого навчання, кваліфікації педагогічних працівників і лише потім від матеріально-технічного забезпечення закладу освіти та підприємств-партнерів.

Спираючись на одержані результати глибоких інтерв'ю, подальші дослідження сфокусовано на аналізі виокремлених чинників та умов, які визначають стан професійно-практичної підготовки. Однією з головних умов є організація професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ В ЗП(ПТ)О

2.1. НОРМАТИВНИЙ І ДИДАКТИЧНИЙ КОНТЕКСТ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

Проведені кабінетні дослідження дали змогу встановити дидактичний та нормативно-правовий контекст організації професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О.

Двоєдине завдання професійно-практичної підготовки випускників закладів профосвіти полягає у набутті ними професійних знань, умінь та навичок під час роботи на сучасному обладнанні з новітніми виробничими технологіями, та формуванні соціальної, психологічної і професійної адаптації у трудових колективах.

Професійно-практична підготовка здобувачів профосвіти та набуття ними професійних компетенцій є обов'язковою компонентою професійної підготовки, необхідної для здобуття відповідного освітнього рівня та професії. Це реалізується у двох формах:

- виробниче навчання, яке проходять здебільшого в ЗП(ПТ)О у навчально-виробничих майстернях, відповідних підрозділах, на полігонах, тренажерах, симуляторах тощо (рідше у спеціально орендованих приміщеннях та на підприємствах);
- виробнича, переддипломна (передвипускна) практика, яка проходить на підприємствах, безпосередньо на робочих місцях.

Схематично логіку організації професійно-практичної підготовки наведено на Рис. 10.

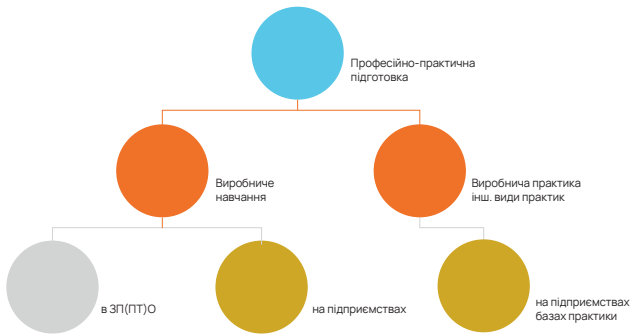


Рис. 10. Логіка організації професійно-практичної підготовки здобувачів профосвіти

Виробниче навчання в ЗП(ПТ)О проходить у таких двох основних форматах:

- Уроки виробничого навчання, що реалізуються у навчально-виробничих підрозділах ЗП(ПТ)О, наприклад, у навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, в лабораторіях тощо.
- Заняття з виробничого навчання, які відбуваються на підприємствах, в умовах реального виробничого процесу.

Основною формою професійно-практичної підготовки в закладах профосвіти є урок виробничого навчання. Залежно від дидактичної мети **уроки виробничого навчання** умовно можна розділити на такі **типи**:

- урок формування початкових умінь з виконання прийомів, операцій і окремих видів робіт;
- урок удосконалення початкових умінь і формування навичок виконання операцій та видів робіт;
- урок удосконалення умінь і навичок виконання операцій і формування вміння виконувати комплексні та інші види робіт;
- контрольно-перевірчий урок тощо³.

Урок виробничого навчання є організаційною формою практичного навчання, що забезпечує виконання єдиного дидактичного

³ Методичні основи професійного навчання кваліфікованих робітників: методичний посібник / [В.А. Кручек та ін.]. Житомир: «Полісся», 2020. 274 с.

завдання всією групою учнів в однакових навчально-виробничих умовах, в навчальних майстернях, навчально-виробничих цехах навчального господарства закладу освіти. Для досягнення дидактичної мети педагоги обирають певні види уроків виробничого навчання⁴. Таким чином засобом реалізації професійно-практичної підготовки в ЗП(ПТ)О є різні **види уроків виробничого навчання**:

- показ трудових прийомів;
- урок – виробничий семінар;
- урок виконання комплексних робіт;
- майстер-клас;
- лабораторно-практичні роботи тощо.

Виробниче навчання може також відбуватися на підприємствах. У дидактиці професійного навчання кваліфікованих робітників (Методичні основи, 2020) розрізняють такі **типи занять з виробничого навчання, що реалізується на підприємствах**:

- удосконалення вмінь та навичок виконання комплексних і складних видів робіт у виробничих умовах;
- заняття-спостереження, коли учні спостерігають за діяльністю провідних кваліфікованих робітників в реальних виробничих умовах;
- заняття-практикуми, які проводяться після спостереження за роботою робітників підприємства.

Навчання на виробництві учні/слухачі проходять під керівництвом майстра виробничого навчання/ майстра групи.

Виробнича та переддипломна практики є завершальними етапами професійно-практичної підготовки здобувачів П(ПТ)О. Практика проводиться безпосередньо на робочих місцях на підприємстві з метою удосконалення набутих знань, умінь і практичних навичок в умовах виробництва. Під час виробничої та інших видів практики учні/слухачі спеціалізуються на виконанні певних видів робіт з професії, яку здобувають, вдосконалюють уміння працювати на сучасному обладнанні, виконувати трудові операції з використанням виробничих технологій, досягають відповідного рівня кваліфікації, встановленого державними стандартами. Важливим моментом проходження виробничої практики є адаптація до робочого місця, роботи в команді, комунікації із трудовим колективом підприємства.

⁴ Там само.

Згідно із статтями 25 та 29 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»⁵, «учні професійно-технічних навчальних закладів проходять виробничу практику на робочих місцях», а «підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надають здобувачам освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики та інших видів практичного навчання» на основі укладених договорів (Додаток А).

Таким є загальний дидактичний та нормативно-правовий контекст професійно-практичної підготовки в закладах профосвіти. Це дослідження має на меті проаналізувати поточний реальний стан професійно-практичної підготовки в українських ЗП(ПТ)О.

2.2. ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

Проведені кількісні дослідження дали змогу встановити основні форми організації виробничого навчання, які використовують для підготовки кваліфікованих робітників в Україні. На Рис. 11 наведено результати опитування майстрів виробничого навчання та здобувачів профосвіти.



Рис. 11. Організація виробничого навчання: погляд майстрів та здобувачів (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)

Дані Рис. 11 демонструють переважну тенденцію до організації виробничого навчання в навчально-виробничих підрозділах

⁵ Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#n247>

закладів профосвіти. Такий стан підтверджують і майстри виробничого навчання (80% опитаних), і здобувачі профосвіти (71%). Найбільш яскраво ця тенденція простежується в розрізі професій. Зокрема, за професією «монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» (Рис. 12) 96% майстрів виробничого навчання зазначили, що уроки виробничого навчання здійснюються виключно в закладах освіти.

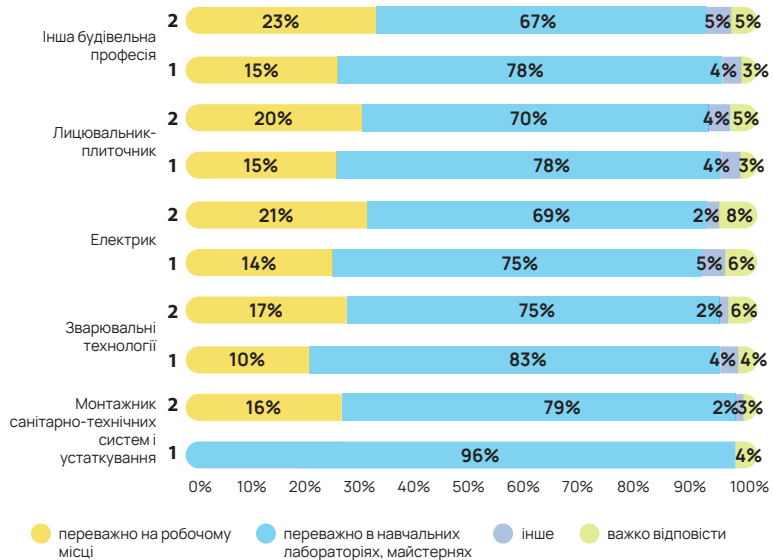


Рис. 12. Погляд майстрів та здобувачів на організацію виробничого навчання в закладах профосвіти в розрізі професій* (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)

*цифрами на рисунку позначено дані результатів опитування за цільовою групою 1 – майстри виробничого навчання; цільовою групою 2 – здобувачі профосвіти.

Загальні тенденції щодо використовуваних форм виробничого навчання збігаються у відповідях майстрів та здобувачів профосвіти. Проте здобувачі здебільшого зазначають, що за професіями та напрямками підготовки електрик, лицювальник-плиточник, зварювальні технології заняття з виробничого навчання проводили на підприємствах. Але 79% учнів, які здобувають професію монтажника санітарно-технічних систем і устаткування, та 75% здобувачів, які навчаються за напрямом «зварювальні технології», зазначили, що виробниче навчання організоване переважно в навчальних

лабораторіях, майстернях закладу профосвіти та, відповідно, лише 16% і 17% вказали, що були заняття на підприємствах (Рис. 12).

Аналіз відповідей респондентів на анкету в регіональному розрізі показав таку саму тенденцію. У Західному регіоні 88% педагогів зазначили, що виробниче навчання проходить переважно в навчальних лабораторіях, майстернях.

Педагоги зі Східного регіону зауважили, що виробниче навчання, відбувається як у закладах освіти, так і безпосередньо на робочому місці. Зокрема, 43% опитаних сказали, що виробниче навчання реалізується безпосередньо в закладі освіти. Поряд з цим, загалом по Україні цей показник досягає 80%. Такий стан пояснюється тим, що багато закладів Східного регіону вимушено перейшли на дистанційне навчання. Попри наближеність регіону до зони бойових дій, заклади освіти докладають зусиль для забезпечення учнів повноцінним виробничим навчанням (Рис. Б.2 Додаток Б).

Опрацювання відповідей респондентів всеукраїнського опитування – майстрів і здобувачів закладів профосвіти дало змогу визначити загальні тенденції щодо того, які види уроків виробничого навчання застосовують педагоги для формування професійно-практичних компетентностей. На Рис. 13 наведено систематизовані результати.



Рис. 13. Види уроків виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)

Визначення **видів уроків виробничого навчання** має велике значення для розуміння того, які дидактичні завдання ставить педагогічний персонал у процесі професійно-практичної підготовки, та наскільки тісною є взаємодія між закладами освіти і підприємствами для відточування найнеобхідніших навичок й умінь кваліфікованого робітника за певною професією.

Найбільшу увагу під час уроків виробничого навчання в закладах освіти майстри приділяють формуванню **початкових умінь з виконання прийомів, операцій і окремих видів робіт**, які проводять, демонструючи трудові прийоми. Із опитаних респондентів 83% майстрів та 62% здобувачів вказали на це. Увага приділяється також **вдосконаленню навичок** виконання операцій і **формуванню вміння здійснювати комплексні** та інші види робіт. І майстри виробничого навчання (68%), і здобувачі (57%) зазначили, що на навчально-практичній базі закладу профосвіти проводяться уроки виконання комплексних робіт (Рис. 13).

Удосконалення початкових умінь формування навичок виконання операцій і видів робіт відбувається під час майстер-класів (про це зазначили 54% майстрів та 45% учнів); лабораторно-практичних робіт (31% майстрів та 32% учнів); уроків-виробничих семінарів (20% майстрів і 35% учнів). Тобто всі складові формування як початкових умінь і навичок, так і комплексних, складних робіт здобувачі відпрацьовують у навчальних лабораторіях, на тренаже-рах в закладі профосвіти.

Інструктаж посідає особливе місце серед методів навчання в профосвіті. Кожен урок має розпочинатися зі вступного інструктажу щодо теми навчання й охорони праці, поточного інструктажу та закінчуватися завершальним інструктажем і оцінюванням виконаної роботи. Безпека праці має бути у фокусі уваги педагога. Крім того, необхідність проведення інструктажу щодо охорони праці визначено нормативно-правовими документами, які регулюють освітній процес⁶. Навчальні кабінети, майстерні мають бути

6 Наказ МОН від 18.04.2006 № 304 «Про затвердження Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України», Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30 грудня 1994 року № 130, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20 січня 1995 року за № 14/550 (у редакції наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 грудня 2003 року № 244).
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-06#Text>

обладнані згідно з вимогами охорони праці. У кожній майстерні чи лабораторії має бути куточок з охорони праці, де розміщено інструкції з питань охорони праці, правила поведінки учнів, нормативні документи з техніки безпеки, розроблені службою охорони праці закладу освіти та затверджені керівником закладу освіти. Дослідження показало, що 69% опитаних майстрів виробничого навчання та 54% здобувачів вказали на те, що під час уроків проводяться інструктажі з охорони праці.

Проведений аналіз у розрізі професій наведено на Рис. 14.



Рис. 14. Види уроків виробничого навчання в розрізі професій: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Більшість майстрів виробничого навчання, які готують майбутніх монтажників санітарно-технічних систем і устаткування, проводять уроки з виконання комплексних робіт – 84,8%. Педагоги, які готують електриків, проводять значно менше, ніж загалом по Україні, уроків з виконання комплексних робіт (55,6%), показів трудових прийомів (76,6%) та майстер-класів (41,3%).

Формування та розвиток умінь і навичок для виконання навчально-виробничих завдань та готовності до опанування сучасних технологій за професією відбувається під час виробничого навчання на підприємстві. Більшість майстрів виробничого навчання (65%) та здобувачів освіти (65%) зазначили, що на підприємстві виробниче навчання найчастіше відбувається у формі заняття із виконання комплексних і складних видів робіт (Рис. 15).



Рис. 15. Типи занять з виробничого навчання на підприємстві – множинний вибір (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)

Дослідження показало, що 29% майстрів виробничого навчання проводять **заняття-спостереження** (на яких учні спостерігають за діяльністю провідних робітників в реальних виробничих умовах) і 41% – **заняття-практикуми** (які проводять після спостереження за роботою робітників підприємства). Ці типи занять на підприємстві спрямовані на досягнення різних педагогічних цілей. Заняття спостереження формують початкові уміння та навички, а заняття-практикуми – удосконалюють уміння і навички виконання операцій і видів робіт.

Те, що різні типи занять на підприємстві спрямовано на удосконалення умінь і формування навичок, підтверджують також результати опитування майстрів виробничого навчання закладів профосвіти в розрізі аналізованих професій, які наведено на Рис. 16.



Рис. 16. Типи занять з виробничого навчання на підприємстві в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

У ЗП(ПТ)О, які проводять виробниче навчання на підприємствах за всіма проаналізованими професіями, заняття переважно присвячені вдосконаленню навичок та умінь виконання комплексних і складних видів робіт у виробничих умовах. Це ж стосується і занять-практикумів після спостереження здобувачами освіти за роботою робітників за професією, якій навчаються.

Аналіз використання типів занять з виробничого навчання в розрізі регіонів підтверджує, що заклади освіти, розташовані на Сході країни, частіше проводять заняття на підприємствах. Зокрема, майстри цих закладів значно частіше (41%), ніж загалом по Україні (27%), використовують заняття на підприємствах для спостереження за діяльністю провідних робітників в реальних виробничих умовах. А майстри виробничого навчання із закладів розміщених на Заході країни, значно менше проводили заняття-практикуми після спостереження за роботою робітників підприємства (33%), ніж загалом за вибірковою сукупністю (42%). Виокремлені тренди підтверджено результатами опитування здобувачів освіти.

Підсумовуючи, можна зазначити (Рис. 17), що в системі профосвіти наразі виробниче навчання відбувається переважно в навчальних майстернях, лабораторіях закладів освіти.



Рис. 17. Формування умінь та навичок в системі професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у закладах профосвіти і на підприємствах: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Аналіз відповідей майстрів виробничого навчання, які взяли участь у всеукраїнському опитуванні, систематизовані на Рис. 17, дозволяють дійти наступного висновку. У міру ускладнення професійних компетентностей здобувачів освіти потреба у виробничому навчанні на підприємствах зростає.

Виробниче навчання для формування початкових умінь з виконання прийомів, операцій і окремих видів робіт відбувається переважно на навчально-виробничій базі закладів профосвіти, демонструючи трудові прийоми (думка 83% опитаних майстрів виробничого навчання) і зрідка проводяться заняття-спостереження на підприємствах (27% респондентів).

Удосконалення початкових умінь і навичок виконання прийомів, операцій і окремих видів робіт здебільшого проводиться в закладі освіти на уроках виробничого навчання. Це підтвердили 54% опитаних майстрів виробничого навчання. І 42% респондентів вказали, що основним типом уроків виробничого навчання на виробництві для удосконалення практичних умінь та навичок є заняття-практики, які закріплюють різноманітні прийоми, операції та види робіт відповідно до професійного спрямування.

Формування у здобувачів освіти вмінь і навичок із виконання комплексних та складних видів робіт реалізується як на навчально-виробничій базі закладів профосвіти (68% опитаних майстрів виробничого навчання), так і в реальних умовах, навчаючись і працюючи на підприємствах (62% респондентів).

Отже забезпечення здобуття професійних знань, умінь та навичок вимагає професійно-практичного занурення здобувачів освіти у виробничі умови. Саме виробнича практика сприяє набуттю таких компетентностей.

2.3. ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ В ЗП(ПТ)О

Виробнича практика та інші види професійно-практичної підготовки на робочих місцях на виробництві є обов'язковою формою здобуття професійної освіти. Дослідження сфокусувалося на виявленні сучасного стану організації виробничої практики в ЗП(ПТ)О.

Організація проходження практики для учнів/слухачів П(ПТ)О визначається Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року № 992 «Про затвердження Порядку надання робочих

місце для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики» (далі – Порядок № 992).

Довідково

Відповідно до Порядку № 992.

Перед початком виробничої практики керівник підприємства видає наказ про персональний розподіл учнів на робочі місця та визначає відповідно до змісту робочих освітніх програм види робіт, а також призначає з числа інженерно-технічних працівників та кваліфікованих робітників підприємства відповідальних за проведення виробничої практики, забезпечення умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог, установлює системи оплати праці учнів за фактично виконаний обсяг робіт відповідно до встановлених норм праці та укладених договорів про навчально-виробничу практику.

Учні також можуть самостійно з дозволу керівництва закладів професійної (професійно-технічної) освіти добирати для себе місця для проходження виробничого навчання та виробничої практики, в тому числі з наступним працевлаштуванням.

За результатами всеукраїнського опитування, більшість майстрів виробничого навчання зазначили, що практика організована або на штатних робочих місцях на підприємстві (49%), або у складі бригад кваліфікованих робітників (44%) (Рис. 18).



Рис. 18. Організація практики: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

У розрізі підготовки різних будівельних професій виявлено переважні форми організації виробничої практики. Зокрема, 55% майстрів, які навчають майбутніх зварювальників, обирали варіант

«практика на штатних робочих місцях на підприємстві». Для майбутніх лицювальників-плиточників 48% майстрів зазначили варіант «практика учнів у складі бригад кваліфікованих робочих». Для інших будівельних професій виробнича практика організується «окремими учнівськими бригадами на виробничих ділянках».



Рис. 19. Організація виробничої практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Загалом за вибірковою сукупністю 90% опитаних здобувачів профосвіти зазначили, що працювали за різними варіантами організації виробничої практики: під постійним наглядом наставника; самостійно; у складі робочої бригади підприємства; у складі бригади зі здобувачами або інші варіанти (Рис. 19). Організація виробничої практики має важливе значення для забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації учнів у трудових колективах. Тому варіанти проходження практики здобувачами освіти під наглядом наставника (про що зазначили 41%); у складі бригад працівників підприємства (16% респондентів) або учнівських бригад (9% опитаних) є необхідним та цінним досвідом їхньої адаптації до робочого місця, традицій трудового колективу та навичок командної роботи. Лише 1% здобувачів повідомили, що ними на підприємстві ніхто не займався. Ще 9% не змогли відповісти на поставлене питання.

Серед здобувачів закладів освіти, що беруть участь у проєкті EdUP, учнів, які працюють під постійним наглядом наставника, дещо менше, ніж в середньому по Україні (36% проти 41%).

Здобувачі також відповідали на питання щодо сфери діяльності підприємств-баз практики (Рис. 20). Близько третини (29%) проходили виробничу практику на будівельних підприємствах, ще третина (34%) розподілилася так: 18% – переважно на будівельних і 16% – інколи на будівельних. На підприємствах інших сфер економічної діяльності проходили практику 13%, і 15% опитаних – у закладах освіти.



Рис. 20. Підприємства-баз практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Аналіз відповідей респондентів в розрізі професій показав, що 40% майбутніх монтажників санітарно-технічних систем і устаткування проходить практику на будівельних підприємствах. Це значно більше, ніж за іншими досліджуваними професіями. Також більший відсоток, порівняно з іншими досліджуваними професіями (23% і 18% відповідно), майбутніх лицювальників-плиточників проходить виробничу практику переважно на будівельних підприємствах. Майбутні зварювальники та електромонтери набувають практичного досвіду на різних підприємствах. Таке різноманіття вибору підприємств баз практики пов'язано із різними чинниками, зокрема з тим, що заклади профосвіти укладають більшість договорів з підприємствами середнього бізнесу. Така теза підтверджується відповідями в анкетах. Зокрема, більшість роботодавців бере на практику до п'яти здобувачів освіти (Рис. 21).

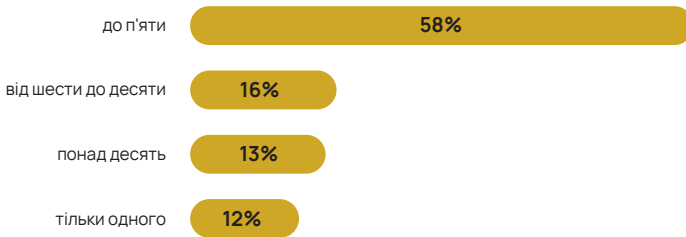


Рис. 21. Чисельність здобувачів профосвіти на підприємстві-базі практики: погляд роботодавців (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Із 121 підприємства, на базі яких організується виробнича та інша практика учнів ЗП(ПТ)О, 58% бере на практику до п'яти осіб, а 12% взагалі лише одного здобувача освіти. Це свідчить про невеликі людські ресурси підприємств-баз практики. Лише 13% опитаних представників підприємств зазначили, що беруть групи більше 10 осіб. Від спроможності підприємства забезпечити базу практики залежать інші чинники організації професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників на виробництві.

Роботодавці зазначили, що здобувачі освіти або працюють під постійним наглядом наставника, або у складі бригади з працівниками підприємства (Рис. 22). Їх відповіді збігаються з відповідями здобувачів та майстрів.



Рис. 22. Організація виробничої практики: погляд роботодавців (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

На підприємствах, охоплених всеукраїнським опитуванням, досвід організації практики в складі окремих учнівських бригад менш застосований. Це пов'язано з невеликим розміром цих підприємств та іншими чинниками, одним з яких є можливість організувати роботу здобувачів освіти з наставником на підприємстві.

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ НАСТАВНИКІВ ЗІ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ

Більшість представників роботодавців зазначила, що на виробниче навчання здобувачі профосвіти приходять групами. До кожної такої групи прикріплюється наставник від підприємства (Рис. 23).

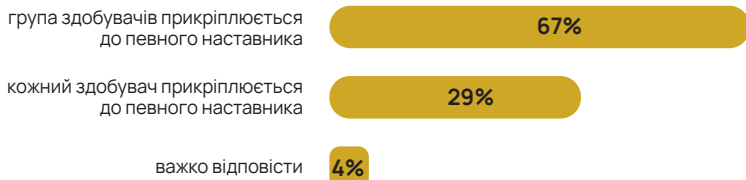


Рис. 23. Види організації роботи наставників зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

У 67% підприємств робота наставників зі здобувачами організована за груповим принципом. Для групи практикантів призначають наставника. У 29% підприємств для кожного практиканта призначають окремого наставника. Для організації практичної підготовки у виробничих умовах велике значення має можливість підприємства забезпечити окреме робоче місце здобувачеві.

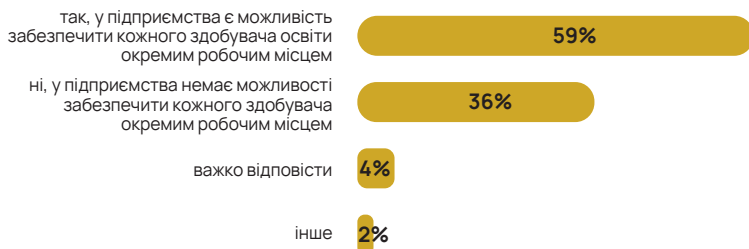


Рис. 24. Забезпечення окремого робочого місця кожному зі здобувачів профосвіти (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Результати опитування (Рис. 24) показують, що така можливість у підприємств будівельної сфери здебільшого є. Зокрема, 59% опитаних представників баз практики вказали, що вони забезпечують кожного здобувача освіти, який прийшов на виробничу практику, окремим робочим місцем.

Різні варіанти організації роботи наставників зі здобувачами під час проходження виробничої практики підтверджують і якісні дослідження.

- «**Майстер виробничого навчання:**
«За кожним учнем є керівник практики та наставник на підприємстві. Це обов'язково. Без наставника учень абсолютно нічого сам не робить. Я так спрямовую їх. Не дай Бог, щось станеться. Там техніка, нове обладнання, болгарки, станки. Знаєте, що це таке? Мегавідповідальність!».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«До самостійної роботи діти від початку не приступають. Десь два тижні вони працюють тільки з наставником».
- «**Директор підприємства:**
«У нас для кожного нового працівника, якщо це практикант чи випускник закладу освіти, призначається місяць випробувального терміну. Є адаптаційний лист, за яким студент, вже наш працівник, проходить різні інструктажі з охорони праці. Йому призначається наставник – людина, яка вже працює в нас понад рік та має відповідні навички. І здобувач з цією людиною цілком працює цей перший місяць. Тобто він йому як напарник. Через місяць здобувач складає у нас іспит і практичний, і теоретичний».

2.4. СТУПІНЬ ЗАЛУЧЕНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО РОБІТ, ЩО ВІДПОВІДАЮТЬ САМЕ ЇХНІЙ ПРОФЕСІЇ, ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ПРАКТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Переважна більшість майстрів виробничого навчання (76%) зазначили, що здобувачі освіти проходять практику за професією, яку здобувають (Рис. 25). Зокрема, 7% опитаних вказали, що можливі ситуації, коли учні під час виробничої практики виконують роботи не за професією, якої навчаються в закладі освіти. А 17% респондентів зазначили випадки, коли здобувачі проходять практику за близькою професією.



Рис. 25. Залучення здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Основне питання – наскільки залучені здобувачі освіти до робіт, що відповідають їхній професії, під час проходження виробничої практики. Відповідь на нього дослідники шукали під час проведення глибинних інтерв'ю.

Проблемним, а в певному сенсі навіть дискусійним, є питання залучення здобувачів під час проходження виробничої практики до робіт, не пов'язаних з професією, за якою вони навчаються. Під час глибинних опитувань майже всі педагогічні працівники, дотичні до її реалізації, зазначили, що подібні ситуації неприпустимі. Водночас, деякі майстри виробничого навчання наголосили, що виконання якихось підсобних робіт, прибирання робочого місця, є нормальною практикою, яку проходить кожний будівельник у процесі свого професійного становлення. Здобувачі освіти також з цим погоджуються.

«**Майстер виробничого навчання:**
«Вулицю підмести, робоче місце за собою прибрати. Це нормально. Всі ми через це проходили».

«**Здобувач освіти:**
«По-різному бувало: і цехи прибирали, і автівки розвантажували. Але коли потрапляєш до колективу, без цього ніяк».

Під час глибинних інтерв'ю було виявлено кейси, коли здобувачі займалися допоміжними роботами, безпосередньо не пов'язаними з їхньою майбутньою професією. Представники підприємств

не виключають можливість виникнення подібних випадків. Проте, здебільшого, вони пояснюють їх низьким рівнем практичної підготовки здобувачів освіти та неможливістю їх допуску до більш кваліфікованих робіт. Дехто наголошує на тому, що це нормальна практика – використовувати здобувачів закладів професійної освіти як різноробів.



Начальник виробництва:

«За 13 років роботи конкретно на цьому підприємстві я був на багатьох будівництвах, як мінімум, міста Києва та області. На жодному будівництві не бачив студентів, які б не були просто різноробочими, не прибирали сміття тощо».



Начальник виробництва:

«Якщо видно, що людина не може, не знає, з якого боку взяти, скажімо, шліфувальну машину в руки, то це, особливо для мене, як для начальника виробництва, велика відповідальність. Я намагаюся з такими людьми не зв'язуватися, або давати їм якусь іншу роботу: нарізати гіпсокартон, розвантажити або завантажити машину».

Інша ситуація зі здобувачами за професією «зварювальник», коли представники підприємства через шкідливість зварювального процесу чергують різні види робіт, деякі з яких лише опосередковано стосуються професії.



Профільний спеціаліст підприємства:

«Я можу використовувати його (здобувача освіти – авт.) для якоїсь іншої роботи. Тобто він не цілий день в масці і з холдером⁷»

Ситуації, коли здобувачі освіти, потрапивши на підприємство, не хочуть відрізнятись від інших працівників, або, навпаки, прагнуть для себе особливих, відмінних від решти працівників умов, залежать від особливостей формування уявлень про виробничу практику з боку майстрів виробничого навчання, а також особливостей реалізації практики на підприємстві.

Під час глибинних інтерв'ю виявлено кейси, коли здобувачі освіти, які проходять виробничу практику, перебувають у привілейованому становищі стосовно інших працівників. Але паралельно з цим є ситуації, коли здобувач з перших днів стає повноцінною робочою одиницею підприємства.

⁷ Холдер – тримач зварювального апарата.

Представники підприємств часто від початку виробничої практики залучають здобувачів освіти до виконання робочих обов'язків, що відповідають конкретній штатній одиниці. З-поміж представників підприємств, які підтвердили подібну ситуацію, половина, тих, хто бере тих самих здобувачів на практику декілька разів за період навчання. Тому перша практика слугує для них своєрідним випробувальним терміном. За словами роботодавців, середній термін необхідний для випробовування якостей здобувача освіти, становить один місяць.



Директор підприємства:

«Будь-який здобувач чи випускник, який приходить до нас на підприємство, одразу підпадає під нашу філософію і методику роботи. Там немає якихось особливих умов. Ми всім одразу розповідаємо, що їх чекає. Вони приходять в компанію, яка працює, яка не є теорією, яка є практикою в кожному процесі. Усі на рівних».



Профільний спеціаліст підприємства:

«Приходять групами на підприємство, на об'єкт, проходять техніку безпеки, працюють. Ми дивимось, аналізуємо, за тиждень вже зрозуміло, чи можна здобувача допускати в робочий процес».

Незважаючи на різний зазначений рівень автономії здобувачів освіти на підприємстві, всі учасники глибинних інтерв'ю підтвердили наявність наставника.

Відповіді на питання здобувачів і роботодавців щодо залученості здобувачів освіти до виконання робіт за професією під час виробничої практики систематизовано на Рис. 26.



Рис. 26. Залученість здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд здобувачів освіти та роботодавців (опитано 2392 здобувачі та 121 представника підприємств-баз практики)

Так, 50% представників підприємств баз практики закладів профосвіти вказали (Рис. 26), що учні під час практики переважно виконують прості операції за професією або якісь елементи складних операцій (37%). І лише 9% опитаних засвідчили виконання практикантами лише найпростіших робіт, не пов'язаних із професією, за якою навчаються в ЗП(ПТ)О.

Кожен четвертий здобувач (23% опитаних здобувачів освіти) повідомив, що виконує складні операції, комплексні роботи під час виробничої практики. І майже кожен другий із практикантів (42% респондентів) виконує прості операції за своєю професією. Як бачимо із наведених на Рис. 27 даних, 22% здобувачів освіти відповіли, що під час практики виконують лише найпростіші роботи, НЕ пов'язані із професією, за якою навчаються. Водночас 11% здобувачів не змогли відповісти на питання щодо їхньої залученості до виконання робіт за професією. Це 263 особи із 2392 охоплених всеукраїнським опитуванням.

Кількісні результати поглибленого аналізу залученості здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час проходження виробничої практики в розрізі професій наведено на Рис. 27.



Рис. 27. Залученість здобувачів освіти до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Аналіз професійного профілю залученості здобувачів до виконання робіт під час виробничої практики (Рис. 27) дає змогу констатувати, що за всіма аналізованими професіями і напрямками підготовки будівельників учні/слухачі під час виробничої практики переважно виконують прості операції за професією. Відповіді

здобувачів на анкети показують, що найбільше випадків, коли практиканти виконують лише найпростіші операції НЕ за професією, якій навчаються. Так з-поміж монтажників санітарно-технічних систем і устаткування на це вказали 34% здобувачів освіти і найменше – з-поміж тих, хто навчається за напрямом електрика (16% респондентів). За всіма іншими професіями і напрямами ситуація приблизно однакова – кожен п'ятий практикант (20-22% респондентів) не працює під час виробничої практики за професією/напрямом, за яким навчається. Водночас складні операції за професією/напрямом виконує під час практики теж кожен п'ятий учень/слухач.

Основні результати проведеного всеукраїнського дослідження систематизовано на Рис. 28.

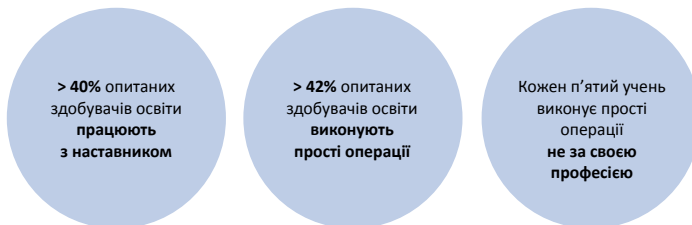


Рис. 28. Залучення здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики (опитано 2392 здобувачі освіти та 121 представника підприємств-баз практики)

Отже можна зробити висновок, що кожен другий із п'яти здобувачів профосвіти, які проходять виробничу практику працює з наставником від підприємства. Під час практики 42% учнів/слухачів профосвіти виконують прості операції, тоді як складні операції виконують 20% опитаних здобувачів освіти. Водночас 21% практикантів виконують прості операції навіть не за професією, якій навчається, а 11% взагалі не змогли відповісти на питання про залученість до практичної підготовки.

РОЗДІЛ 3. РІВЕНЬ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ТА УЧАСТЬ ПРЕДСТАВНИКІВ РОБОТОДАВЦІВ У ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ЗП(ПТ)О

Професійно-практична підготовка відбувається в закладі освіти на уроках виробничого навчання, які проводять майстри виробничого навчання, та протягом виробничої й іншої практики на підприємстві, де здобувачів освіти навчають наставники від підприємств. Наявність керівника виробничої практики від закладу профосвіти та наставника від підприємства є обов'язковою вимогою. Як керівники виробничої практики виступають майстри закладів професійної освіти. Наставники на підприємстві опікуються здобувачами та передають їм свої професійні навички.

Дослідження чинників впливу на рівень професійно-практичної підготовки показало, що саме кваліфікація педагогічних працівників (майстрів виробничого навчання в закладі освіти) та наставників на підприємстві є однією з найбільш важливих складових, від якої залежить рівень професійно-практичної підготовки майбутнього фахівця.

3.1. КВАЛІФІКОВАНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ



САМООЦІНЮВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

За результатами глибинних інтерв'ю з майстрами виробничого навчання в закладі освіти, всі без винятку респонденти дотримуються норми «Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року №992. Порядком передбачається підвищення кваліфікації педагогами не рідше одного разу на п'ять років, що є необхідною умовою

проходження ними атестації у порядку, визначеному законодавством. Майже половина педагогів засвідчила, що проходить підвищення кваліфікації частіше.

Усі без винятку опитані майстри виробничого навчання зазначили, що впродовж останніх п'яти років проходили підвищення кваліфікації з розвитку професійних компетенцій. Навчання охоплювало: опанування новітніх виробничих технологій; опанування фахових методик; ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою; ознайомлення з реальним станом і тенденціями розвитку дотичної до підготовки здобувачів галузі економіки; знайомство з діяльністю підприємства, організації та установи, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями.

Виходячи з відповідей, отриманих під час глибинних інтерв'ю з педагогічними працівниками, можна дійти висновку, що тематика заходів з підвищення кваліфікації, спрямованих на розвиток професійних компетентностей, стосувалася також і тем спрямованих на оволодіння комунікаційними практиками, розуміння інклюзивного підходу в навчанні, ознайомлення з інноваційними методами навчання, антикризовим регулюванням, поняттям внутрішньої корпоративної культури, вивчення української ділової мови тощо.

Педагогічний персонал також розповідав про тісну взаємодію та піклування про своїх підопічних з боку майстрів виробничого навчання, що є базовим для успішного опанування здобувачами професійних навичок.

Навчання, спрямоване на вивчення психолого-фізіологічних особливостей здобувачів освіти певного віку (основи андрагогіки), посідає друге за популярністю місце з-поміж майстрів закладів освіти разом з набуттям інформаційно-комунікативних та цифрових компетенцій. До останніх передусім належить використання технологій в освітньому процесі, разом з електронним навчанням, інформаційною та кібербезпекою.

Майстри також зауважили на необхідності вивчення методик навчання дітей з особливими освітніми потребами, методів забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі здобувачів з такими потребами, специфіки інклюзивного навчання.

Керівники закладів профосвіти, заступники керівників, а також працівники науково-методичних установ відзначили розвиток управлінських компетентностей як провідний напрям підвищення кваліфікації.

З метою підвищення кваліфікації педагогічні працівники найчастіше використовують освітні цифрові платформи Prometheus, Educational Era, EduHub, Дія, Цифрова освіта для проходження короткострокових навчальних програм та курсів.

Під час глибинних інтерв'ю педагоги демонструють різноманіття поглядів на свої плани застосування отриманих знань та вмінь. Незважаючи на те, що усі без винятку педагоги зазначили, що або вже застосовують, або планують найближчим часом застосувати знання та навички, отримані під час навчання, при цьому вони не відмовляються від напрацьованих ними традиційних методів навчання.



Директор закладу освіти:

«У них (здобувачів освіти – авт.) є улюблений куратор. Вона для них як мати, активно використовує новітні технології, які тільки можна використати. Майже до кожного заняття підшукує відео відповідно до тематики, влаштовує інтерактиви, ігри з матеріалами, що дає можливість дітям ознайомитися з широким спектром сучасних технологій, які використовуються саме в будівельній справі».



Майстер виробничого навчання:

«Я звикла орієнтуватися по ситуації. Мені вже з мого досвіду роботи з дітьми краще знати, як правильно спілкуватися. Ці методи мені не потрібні».



Майстер виробничого навчання:

«Знаю я всі ці онлайн-платформи. Звичайно. Але сам не використовую, не можу знайти поки нічого корисного для себе».



ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ – МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ОЧИМА ЗДОБУВАЧІВ

Загалом здобувачі освіти позитивно оцінюють рівень кваліфікації майстрів виробничого навчання в закладі освіти. Жоден з опитаних здобувачів не висловив незадоволення професійним рівнем майстрів виробничого навчання.

Однак здобувачі нарікали на інколи недостатньо розвинуті комунікативні навички та брак використання новітніх методів викладання. На думку здобувачів освіти, застосування в освітньому процесі цифрових, інтерактивних методів (способів) навчання максимально сприяє засвоєнню матеріалу та мотивації і позитивно

впливає на рівень підготовки здобувачів освіти. Комунікативні якості педагога, його рівень володіння м'якими навичками здобувачів освіти визначають як пріоритетні.



Здобувач освіти:

«Все залежить від того, яким саме чином подається матеріал. Якщо все однаково постійно: записав, вивчив, склав матеріал – з часом все в голові перемішується. Стає нудно. А якщо є інтерактив, якісь цікаві програми, – завжди запам'ятаєш та легко відтворюєш».



Випускник:

«Багато що залежить від вчителя. Якщо він вміє зацікавити, його будуть слухати та розуміти, якщо просто «бу-бу-бу» за підручником, жодної користі з цього не буде. А коли йдеться про практичне навчання, тут взагалі необхідно, щоб майстер горів своєю справою».

Отже, можна констатувати, що здебільшого здобувачі задоволені професійними компетентностями, які їм надають майстри, однак, вони очікують від сучасного педагога більш новітніх методів викладання з урахуванням сучасних технологій передавання інформації.



ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВИТИ РОБОТОДАВЦЯМИ

Представники підприємств по-різному оцінюють рівень кваліфікації майстрів виробничого навчання в закладах освіти. З одного боку, підприємства-партнери закладу освіти високо оцінюють рівень кваліфікації його педагогів. Насамперед це стосується майстрів тих закладів освіти, які співпрацюють із роботодавцями вже певний час. Якщо заклад освіти не співпрацює з представниками своєї галузі, під час глибинних інтерв'ю роботодавці часто нарікають на недостатній рівень професійно-практичної підготовки здобувачів саме через низький рівень викладання педагогічними працівниками.

Співпрацюють із закладами освіти



Начальник виробництва:

«Там майстри дуже сильні (професійні – авт.). Вони і працюють разом з дітьми, і вчать їх. Це мені подобається».

«**Директор підприємства:**
«Я думаю, що, в принципі, рівень достатній (про рівень викладання – авт.), бо напряду не спілкуюся з кожним кандидатом, який приходить на практику. Але думаю, що достатній, що добре викладають».

«**Директор підприємства:**
«Є такі коледжі в області, де чудово готують фахівців. От я, наприклад, на співбесіді чую, що людина з конкретного коледжу і розумію, що вона, як мінімум, має якісь навички, дійсно пройшла практику. Бо, самі розумієте, не завжди практику проходять, це може бути лише на папері».

НЕ співпрацюють із закладами освіти

«**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Їх вчать за старою програмою, дугове зварювання – стара програма».

«**Директор підприємства:**
«Звісно, ми б хотіли, щоб люди, які відповідають за теорію, розповіли їм закони термодинаміки для того, щоб вони взагалі розуміли, що відбувається, і провели навчання щодо практичних навичок. Ми готові були надати їм наше обладнання і допомогти в організації цього процесу. Ми пропонували. Але у відповідь – тиша».

«**Начальник відділу кадрів:**
«Ми завжди відкриті до співпраці із закладами освіти. Будівельний ринок конче потребує фахівців. Але ми маємо на увазі, що здобувачі мають приходити до нас з певним практичним досвідом, принаймні з розумінням найпростіших процесів. На жаль, це не відповідає дійсності».

Одним із висновків поточного дослідження є виявлення випадків, коли особистість конкретного майстра (майстрів) виробничого навчання є своєрідним мірилом рівня практичної підготовки здобувачів у конкретному закладі освіти за конкретною професією. Це можуть бути уявлення, сформовані протягом років плідної співпраці між закладом освіти та підприємством, а можуть бути ситуації, коли потужний практик переходить до викладацької діяльності або з різних причин починає суміщати практичну та викладацьку діяльність.

- «**Головний інженер:**
«Вони в училищі теж проходять практику, там є доволі хороші майстри. Я вже давно їх знаю. Тобто рівень практичної підготовки вони забезпечують на достойному рівні».
- «**Директор підприємства:**
«Є фахівці, з якими особисто перетинався по роботі, дехто, навіть, працював на моєму підприємстві. Я розумію, що ця людина підготує висококваліфікованого фахівця, інакше і бути не може».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Наше підприємство є регіональним флагманом на ринку газозварювальних робіт протягом багатьох років. Усі фахівці знайомі між собою, неодноразово перетиналися в різних тендерах, на різних об'єктах. Дехто, особливо після 45-50 років, адже це дуже шкідлива професія, йдуть майстрами в заклади професійної освіти. Тому особа майстра дуже часто є визначальним фактором під час відбору здобувачів на практику чи випускників на роботу».
- «**Начальник виробництва:**
«Майстрів я дуже добре знаю. Вони круті практики, знають, що і як. Я дуже високо оцінюю їх рівень і впевнений в їх умінні підготувати професіонала».

Ще одним важливим спостереженням є виявлення випадків, коли представники підприємств розчаровані якістю підготовки випускників закладів професійної освіти та кваліфікацією педагогів, наголошують на необхідності організації виробничого навчання безпосередньо на підприємствах. На їхню думку, такий підхід дасть змогу зекономити час та матеріальні ресурси для підготовки майбутніх фахівців.

НЕ співпрацюють із закладами освіти

- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Дитина, здобувши якісь, інколи дуже сумнівні, знання, не маючи реалістичного розуміння процесу, приходить до тебе на підприємство. І ти розумієш, що його треба перенавчати. Але, повірте, набагато легше та краще навчити з нуля, ніж перевчити. Адже він робитиме помилки за підручником радянських часів».

«**Начальник виробництва:**
«Те, чого їх вчать, на 90% просто застаріло і не потрібно. Та теорія взагалі не потрібна. Треба брати за основу те, що є натепер. Мені набагато простіше працювати з чистим аркушем».

«**Директор підприємства:**
«Коли училища ведуть практичну підготовку на базі техніки, яка вже себе віджила, у мене лише одне питання: педагоги, які вже давно мали бути на пенсії, – для чого ви проводите навчання? Ми на базі підприємства можемо навчити з нуля набагато швидше та якісніше».

Кожен другий представник підприємств, з якими було проведено глибинні інтерв'ю, наголошував на необхідності додаткового навчання для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, зокрема на базі профільних підприємств, а кожен третій з них були готові посприяти такому навчанню.

Представники підприємств зазначили, що пропонували співпрацю в цьому напрямі П(ПТ)О, проте не отримали позитивної реакції на пропозицію. Для деяких вузьких напрямів будівельної галузі співпраця із ЗП(ПТ)О – чи не єдина можливість підготувати вузькопрофільних фахівців. Починати цей процес вони готові з підготовки безпосередньо майстрів виробничого навчання.

«**Директор підприємства:**
«Ініціатива більше йде від нас. Якщо ми бачимо зацікавленість з боку закладу, ми купуємо матеріал, адже для нас це невеликі витрати, хоч матеріал і недешевий. Сьогодні штукатурка з ефектом мокрого шовку коштує близько 8 тисяч гривень за 10 кг. Але ми прагнемо навчити майстрів, щоб вони могли правильно навчати учнів».

«**Начальник виробництва:**
«Враховуючи те, що тих майстрів дуже мало в училищах, і у них купа роботи, навіть бюрократичної, і папірці носити, і ремонти робити всередині, на це, звісно, немає часу. Було б, напевно, правильніше, якби спочатку навчання проходили майстри виробничого навчання, потім доносили теорію до студентів, і базові речі показували».



Директор підприємства:

«Ми запропонували майстрам прийти на наш курс з декоративних штукатурок, хоча б поверхнево, щоб вони могли базово надавати інформацію. Ми запропонували матеріали, щоб вони могли демонструвати, який це матиме вигляд. Ми їм надали рекламну продукцію, там де описано продукти і технології нанесення. Каталоги, де вже наклеєно зразки з штукатурками, щоб їх було зручно носити або робити демонстрації у школах і залучати необхідну кількість людей, групи. Якщо лише від нас буде йти ініціатива, а з того боку рутинна бюрократична машина їхатиме, то справи не буде».



Профільний спеціаліст підприємства:

«Хотілося б чогось більшого. Щоб людям більше пояснювали, хоча мені інколи здається, що викладачі самі не дуже в темі».

3.2. СПРОМОЖНІСТЬ НАСТАВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ НАВЧАТИ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ВПРОВОДЖ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Основні ознаки спроможності було виявлено впродовж глибинних інтерв'ю з майстрами виробничого навчання закладів освіти, роботодавцями та здобувачами. Під спроможністю в цьому випадку розуміється відповідна освітня кваліфікація, професійний досвід та навички викладу навчального матеріалу.

Представники підприємств впродовж глибинних інтерв'ю продемонстрували розуміння необхідності наставництва в роботі зі здобувачами освіти та підтвердили факт його наявності.

Майстри від закладів освіти були стриманими в своїх оцінках спроможності наставників на підприємствах передавати свої навички здобувачам освіти. Зокрема, 51% сказали, що наставники на підприємствах скоріше спроможні працювати зі здобувачами освіти (Рис. 29).

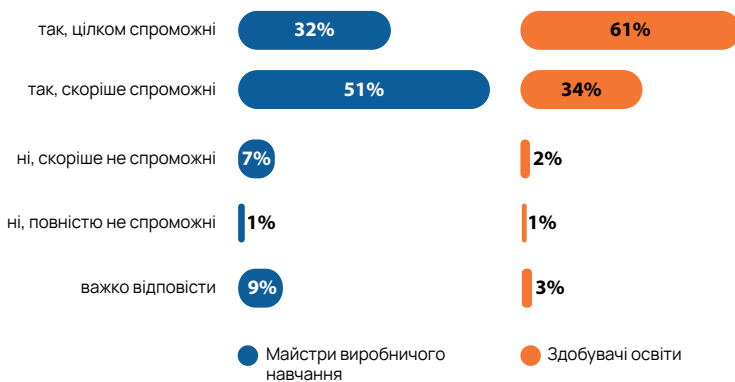


Рис. 29. Оцінка спроможності наставників на підприємстві майстрами виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі освіти)

У регіональному розрізі варіант відповіді «так, цілком спроможні» значно більше обирали викладачі/майстри, заклади освіти яких розташовані на Півночі України – 40%.

Майстри, які навчають майбутніх монтажників санітарно-технічних систем і устаткування, значно менше вибирали варіант відповіді «так, цілком спроможні» – 21%, і значно більше варіант «так, скоріше спроможні» – 66%. (Рис. В.1 Додаток В)

Якщо зробити загальний аналіз отриманих відповідей на це запитання, то можна стверджувати, що майстри закладів освіти, незважаючи на стриманість, високо оцінюють спроможність наставників на підприємстві навчати здобувачів практичних професійних навичок.

ПОГЛЯД ЗДОБУВАЧІВ

Для визначення спроможності наставників на підприємстві передавати свої навички здобувачам освіти останнім було поставлено запитання: Чи задоволені Ви тим, як співробітники підприємств-баз практики (наставники) працюють з Вами? 85% здобувачів освіти або цілком, або повністю задоволені співпрацею із наставниками від підприємства (Рис. 30).



Рис. 30. Задоволеність здобувачів освіти співпрацею з наставниками (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Здобувачі освіти, які проходили виробничу практику на підприємствах із розвинутою культурою наставництва, які вже мають досвід співпраці із закладом освіти, здебільшого позитивно оцінюють свою співпрацю з наставниками. Під час глибинних інтерв'ю здебільшого звучали такі відповіді: «п'ять з п'яти», «все чудово», «відразу знайшли спільну мову», «дуже корисно», «вогонь» тощо.

Коли здобувачі освіти самі влаштувалися на підприємства, які не співпрацювали до того із закладами освіти, було виявлено випадки з нижчою оцінкою такої співпраці: «в принципі нормально», «здебільшого ОК», «були деякі непорозуміння», «я його боявся».



Директор закладу освіти:

«Підприємство-партнер історично має інститут наставників із великим досвідом. Вони працюють довго, а навчають максимально швидко. Коли здобувач приходить, якщо він бачить, що інструктор працює добре, він намагатиметься працювати так само».

Більшість здобувачів освіти зазначили, що отримують багато знань під час взаємодії з наставниками від підприємства (Рис. 31). У регіональному розрізі здобувачі закладів освіти, розташованих на Півдні України, значно більше обирали варіант відповіді «Я отримую багато знань» (67%), а здобувачі закладів освіти зі Заходу цей варіант вибирали значно менше (56%). (Рис. В.2 Додаток В) Цікаво, що здобувачі освіти жіночої статі варіант «Я отримую багато знань» також вибирали значно більше, ніж загалом здобувачі по Україні – 68%. (Рис. В.3 Додаток В)



Рис. 31. Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти (опитано 2392 здобувачі профосвіти)



Здобувач освіти:

«У мене було три наставники, всім я ставлю п'ять з п'яти. Вони мені показали, як все робиться на практиці, розказали, чим відрізняються мої теоретичні навички від практичних. І трохи мене «наставили» на майбутнє»

Розповідаючи про наставників на підприємстві, жоден зі здобувачів освіти у своїх відгуках не поставив під сумнів професійні навички наставників. Критичні зауваження здебільшого стосувалися особливостей комунікації. Це підкреслює необхідність розвитку м'яких навичок у наставників підприємств, які працюють з молоддю. Дослідники також звертають увагу, що це загальне побажання щодо осіб, які навчають фахових навичок, – майстрів виробничого навчання в закладі освіти та наставників на підприємствах.



ПОГЛЯД РОБОТОДАВЦІВ

З метою виявлення у наставників на підприємстві спроможності передавати свої навички здобувачам освіти дослідники проаналізували інформацію щодо освітньої кваліфікації, професійного досвіду та навичок пояснення навчального матеріалу у наставників. Питання ставили представникам підприємств.

Потрібно зазначити, що самі роботодавці досить високо оцінюють спроможність працівників підприємств бути наставниками здобувачів освіти. 61% роботодавців ствердно відповіли на це запитання та високо оцінили (так, цілком спроможні) наставників від підприємств (Рис. 32).

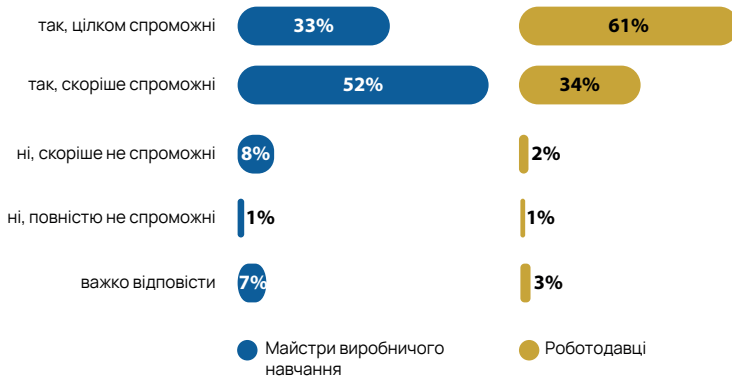


Рис. 32. Спроможність працівників підприємств бути наставниками здобувачів освіти: погляд майстрів виробничого навчання та представників підприємств – баз практик (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 121 представника підприємств-баз практики)

Більшість роботодавців зазначила, що наставники на їх підприємствах мають стаж роботи не менше п'яти років (Рис. 33).

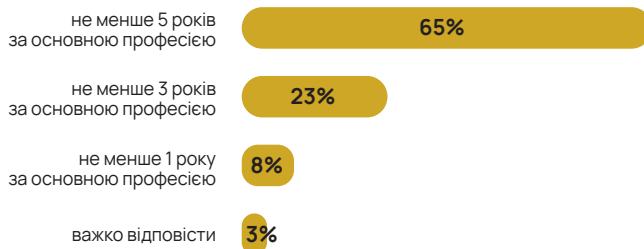


Рис. 33. Стаж роботи наставників за основною професією (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Дослідження також підтвердило тезу щодо готовності бізнесу співпрацювати із закладами освіти. Роботодавці відзначили високу вмотивованість керівництва підприємства брати на практику здобувачів освіти (Рис. 34). Зокрема, 88% представників підприємств, які є базами практик для здобувачів освіти, «цілком вмотивовані» або «скоріше вмотивовані» брати на практику здобувачів профосвіти.

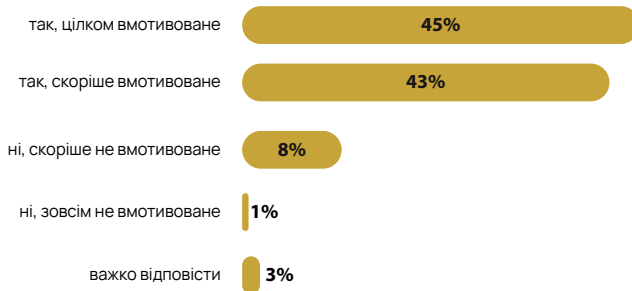


Рис. 34. Мотивація керівництва підприємства брати на практику здобувачів профосвіти (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Більшість роботодавців також зазначила, що для наставників виділено певний час на навчання здобувачів освіти, що свідчить про зацікавленість керівництва бізнесу співпрацювати із закладами освіти та готувати фахівців для свого підприємства і галузі (Рис. 35).

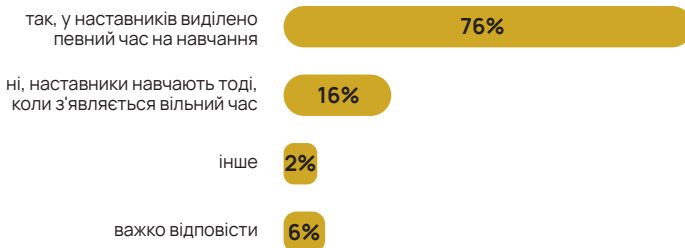


Рис. 35. Час для роботи наставників зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Дослідження показало високу вмотивованість наставників працювати з молоддю. Так, 85% роботодавців зазначили, що наставники або «високо мотивовані» або «скоріше мотивовані» (Рис. 36).

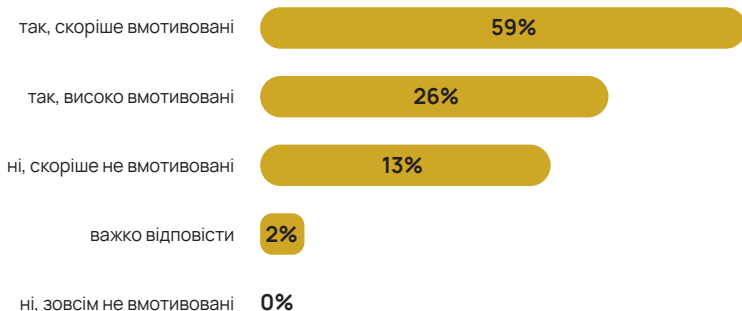


Рис. 36. Вмотивованість наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Дослідники також виявили, що саме мотивує наставників працювати зі здобувачами освіти з погляду роботодавців. Більшість роботодавців вважає, що найбільше наставників мотивує можливість підготувати собі професійних помічників (Рис. 37).



Рис. 37. Причини мотивації наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Протягом глибоких інтерв'ю роботодавці також зазначили грошову винагороду як чинник мотивації наставників на підприємствах для роботи з молоддю. Грошова винагорода дуже відрізняється на різних підприємствах залежно від їх розмірів, організаційних форм, профілю, організаційної та кадрової структури тощо, але позаяк є вагомим чинником мотивації працювати наставником.

- «**Начальник виробництва:**
«Вже на ділянці є у нас положення про наставництво, за кваліфікованим працівником закріплюється один-два здобувача, за яких вони отримують грошову винагороду до 50% від окладу».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«У нас є система мотивації наставників, що залежить від результатів практики. Якщо студент складає практику, то, відповідно до законодавства, керівник практики може отримувати грошову винагороду до 10% від окладу людини, яка проходила стажування».
- «**Директор підприємства:**
«Колісь за Радянського Союзу була доплата. Зараз такого немає. Але ми робимо якісь премії чи додаткові години закриваємо».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Якщо людина проходить випробувальний термін, то наставнику є премія, тобто така фінансова мотивація. І наставник зацікавлений в тому, щоб краще навчити».

Часто наставниками на підприємствах є досвідчені фахівці пенсійного та передпенсійного віку. Основним мотивом їх наставництва є бажання поділитися досвідом та навчити молодь певних навичок і вмінь.

- «**Директор підприємства:**
«Пенсіонери люблять поділитися досвідом, навчити когось, розповісти, що добре, а що погано. Як робити, як не робити. Вони отримують від цього моральне задоволення».



ЩО МОЖЕ ДЕМОТИВУВАТИ НАСТАВНИКІВ ПРАЦЮВАТИ ЗІ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ?

Щодо демотивації, на думку роботодавців, вплинути може багато причин, як-от нестача часу (38%), погана поведінка учнів (37%), погане сприйняття матеріалу учнями (30%) тощо (Рис. 38).



Рис. 38. Причини демотивації наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємства-баз практики)

Отже, можна констатувати, що і майстри виробничого навчання, і роботодавці, і здобувачі задоволені співпрацею з наставниками на підприємстві та вважають, що вони спроможні передати практичні фахові навички здобувачам освіти.

На думку дослідників, необхідно проводити спільні тренінги щодо вироблення м'яких навичок у фахівців-практиків, розвивати форми співпраці між підприємствами та закладами освіти.

Дослідження показало, що співпраця між закладом освіти та підприємством приносить взаємну користь: майстри й наставники обмінюються професійними знаннями та досвідом, поліпшуючи навички ефективної взаємодії зі здобувачами освіти.

РОЗДІЛ 4. СУЧАСНИЙ СТАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО- ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗП(ПТ)О

Матеріально-технічне забезпечення професійно-практичної підготовки було визначено педагогічними працівниками, роботодавцями та майстрами як один з трьох найважливіших чинників якості підготовки здобувача профосвіти⁸. У цьому дослідженні матеріально-технічне забезпечення професійно-практичної підготовки проаналізовано з погляду його наявності та стану як у закладі профосвіти, так і на підприємстві з основною метою – виявити відповідність вимогам підготовки фахівців за кожною окремою професією.

Упродовж глибинних інтерв'ю і педагоги, і роботодавці підкресливали, що за умов наявних темпів розвитку науково-технічного прогресу будівельна галузь щороку починає все більше відчувати на собі технологічні зміни. Раніше професійно-практична підготовка за будь-якою будівельною професією передбачала опанування навичок ручної праці, роботу із механічним та електричним інструментом, обладнанням із мінімальним рівнем автоматизації та комп'ютеризації. Сьогодні ж у більшості будівельних професій спостерігається «технологічний бум». Тому для підготовки фахівців будівельних професій, які відповідатимуть потребам ринку в майбутньому, необхідним вбачається поглиблене вивчення сучасного програмного забезпечення, зокрема із включенням штучного інтелекту. Подібна тенденція визначає необхідність під час аналізу дослідити стан матеріально-технічного забезпечення за будівельною професією в закладі освіти та на виробництві, наявне в них сучасне обладнання, зокрема з комп'ютеризованою технікою із необхідним, за сучасними стандартами галузі, програмним забезпеченням та постійним доступом до мережі Інтернет.

8 Детальніше розглянуто в Розділі 1, Рис. 3. Чинники, що впливають на рівень практичної підготовки, на думку різних стейкхолдерів

4.1. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗП(ПТ)О

ПОГЛЯД МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ НА СТАН ОБЛАДНАННЯ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАНЯТЬ

Лише 29% педагогів сказали, що навчають здобувачів в майстернях та лабораторіях, які мають сучасне нове обладнання. Зокрема, 24% з них повідомили, що це нове обладнання куплено коштом спонсорів, а 29% майстрів виробничого навчання зазначили, що майстерні та лабораторії в закладах профосвіти лише частково обладнані сучасними тренажерами, симуляторами, верстатами та інструментами. Водночас 19% майстрів зауважили, що навчають на старому обладнанні, а 1% – що в майстернях та лабораторіях непрацююче застаріле обладнання. 2% майстрів повідомили, що їх навчальні приміщення закладів освіти зруйновано (Рис. 39).



Рис. 39. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

З-поміж майстрів закладів-учасників проекту EdUP значно більше тих, хто зазначив про наявність майстерень з новим обладнанням, отриманим від спонсорів ніж в інших закладах (39% проти 20%). І навпаки, викладачі/майстри закладів-учасників проекту EdUP значно менше у порівнянні з іншими закладами (12% проти 20%) навчають в майстернях із застарілим обладнанням (Рис. Д.1 Додаток Д).

Серед майстрів виробничого навчання найбільше працюють із новим обладнанням, отриманим від спонсорів, саме ті, хто навчає майбутніх монтажників санітарно-технічних систем та встановлення (53%). Цей показник значно перевищує аналогічний серед майстрів інших професій. Лише 13% майстрів, які навчають майбутніх монтажників санітарно-технічних систем і устаткування, повідомили, що навчають в майстернях із застарілим, але працюючим обладнанням. Це значно менше, ніж загалом по Україні (Рис. Д.2 Додаток Д).

Потужним чинником впливу на рівень матеріально-технічного забезпечення в закладах професійної (професійно-технічної) освіти є залученість до грантової активності та пошуку спонсорської допомоги.



Майстер виробничого навчання:

«Мабуть, не можна так казати, але за останні два роки в нас ситуація відчутно поліпшилася: ми виграли декілька грантів, зробили три профільні класи для виробничого навчання. І зараз маємо обладнання новіше, ніж у підприємців регіону».



Керівник ЗП(ПТ)О:

«Декілька років тому за донорської підтримки в нас відкрився клас виробничого навчання для зварювальників, де є нові зварювальні апарати. Також якраз зараз відкрили центр для слюсарів з ремонту колісних транспортних засобів. І там все обладнання також нове. Тому матеріально-технічна база дуже гідна».



Викладач спецдисциплін:

«У нас є спеціалізований добре обладнаний клас для теоретичного викладання будівельної справи. Але цього року ми увійшли до швейцарського проекту і тепер на базі нашого закладу функціонує інноваційний освітній простір».

- «**Викладач спецдисциплін:**
«Ми маємо освітній простір, облаштований ноутбуками, проєктором, великим смарт-телевізором, сучасним кольоровим принтером. Це все сприяє залученню новітніх технологій в освітній процес, а також надає змогу опанувати новітні методи навчання».
- «**Майстер виробничого навчання:**
«Декілька років тому ми за сприяння партнерів створили навчально-практичний центр за професією електромонтер. Там база, звичайно, вся нова».
- «**Заступник директора закладу профосвіти:**
«Матеріально-технічне забезпечення закладу на пристойному рівні. Звичайно, воно потребує оновлення. Світ не стоїть на місці і нове обладнання з'являється чи не щодня».

Проте є кейси, що демонструють діаметрально протилежну картину. Їх не так багато і це здебільшого стосується закладів, розташованих у відносно невеликих містах Північних та Західних областей України.

- «**Керівник закладу профосвіти:**
«Розумієте, спонсорів, донорів, партнерів у маленькому провінційному містечку не дуже знайдеш. За ці роки війни у нас не відкрилося жодного підприємства. Про що ми можемо говорити? Про яких спонсорів? Підприємства самі виживають і шукають, де дешевше. Стараємося, щоб учні йшли на виробничу практику з оплатою, тоді частина йде на спецрахунок».
- «**Керівник закладу профосвіти:**
«Якось не щастить нам з підтримкою. Ми два роки тому виграли тендер на центр зварювання. Але щось десь не зрослося. І фінанси не дійшли. Але ми реконструювали самостійно майстерню ручного дугового зварювання. Ось так».

Окремим пунктом під час оцінювання матеріально-технічного забезпечення закладу профосвіти є наявність необхідного для відпрацювання професійних навичок здобувачів освіти інструменту та витратних матеріалів.

У процесі дослідження виявлено випадки, коли за допомоги держави, спонсорів або донорів будуються сучасні навчальні класи чи майстерні із необхідним габаритним обладнанням. Проте

інструменту чи витратних матеріалів, без яких освітній процес є неможливим, або взагалі немає, або вони є в обмеженій кількості.

- «**Майстер виробничого навчання:**
«Найбільше питання – це сучасні матеріали, макети. Нам зараз конче потрібен компресор. Хлопці з ООНівського проєкту купили плазморіз для зварювальників, а він працює в парі з компресором. Тож, збираємо кошти».
- «**Керівник ЗП(ПТ)О:**
«Протягом останніх двох років у нас з'явилися дві чудові майстерні, до нас підприємці на екскурсії приїжджали. А от з матеріалами, з тими самими електродами, проблема. Якщо ми хочемо підготувати висококласного фахівця, норми за матеріалами є недостатніми».
- «**Майстер виробничого навчання:**
«27 лютого вийшла постанова, щоб припинити через казначейство навіть будівельні матеріали проплачувати. Будемо викручуватися власними силами».
- «**Майстер виробничого навчання:**
«Ми отримали як донорську допомогу чудовий кабінет виробничого навчання для електриків, протє, банальних генераторів нам конче не вистачало. Довелося звертатися до спецфонду».

Найпопулярніший вихід з подібної ситуації, згідно з матеріалами глибинних інтерв'ю з педагогічними працівниками та керівниками ЗП(ПТ)О, – організація на базі закладів профосвіти освітніх курсів, профільних курсів підвищення кваліфікації, майстер-класів тощо.

- «**Майстер виробничого навчання:**
«На базі нашого закладу компанія проводила серію майстер-класів, а після закінчення залишила нам свої зварювальні напівавтомати. Ми навіть після цього проводили обласний конкурс на нашій базі».
- «**Майстер виробничого навчання:**
«Минулого року ми увійшли до міжнародного проєкту, це були короткотривалі курси для електриків. Їх представник побачив, що в нас немає компресора і нам його презентували як допомогу. Потім ми зі спецрахунку теж закупили апарат для обгинання труб, поробили самостійно столи. Тому що фінансування державного майже немає, на оновлення взагалі мінімум».

Директор закладу освіти:

«Ми собі завели таку традицію – залучати бізнес до проведення на нашій базі різноманітних майстер-класів. Маємо подвійний ефект: наші педагогічні працівники безкоштовно навчаються, ще й отримуємо матеріали та інструмент».

Також популярними формами підтримки є залучення підприємств-партнерів, які традиційно беруть здобувачів освіти на виробничу практику, та навіть батьків здобувачів освіти, які займаються профільною підприємницькою діяльністю і є зацікавленими у висококваліфікованих кадрах.

**Керівник закладу профосвіти:**

«Завдяки нашим партнерським підприємствам ми маємо змогу отримувати витратні матеріали у бажаній кількості. Майже у бажаній. Навіть не знаю, що б ми без них робили».

**Майстер виробничого навчання:**

«Роботодавці, на жаль, не дуже нам допомагають, ми б хотіли більшої допомоги. Але у нас є батьківський комітет. У нас є батьки, які мають свій бізнес і готують собі кадри. Тому ці батьки надають нам посильну допомогу через батьківський комітет, через голову батьківського комітету. І завдяки цим коштам ми можемо розвиватися».

Актуальною також залишається тема поповнення спецрахунку ЗП(ПТ)О з коштів, зароблених здобувачами освіти під час проходження виробничої практики. Пропорційність виплат здобувачам освіти та відрахувань на поточні потреби ЗП(ПТ)О не однакова у всіх виявлених випадках та може коливатися в межах 40–70% на користь здобувача освіти. Найбільш поширений варіант – коли половину коштів отримує здобувач освіти, а половина коштів залишається на спецрахунку закладу освіти, як це вказано в п.18 Постанови від 7 червня 1999 р. № 992⁹.

**Керівник закладу профосвіти:**

«Приходить майстер, каже, мені треба пульт для фарбування. Все, беру гроші, йду в «Дніпро М» і купую. Треба міксер. Також йду в «Дніпро М», якщо є гроші. Якщо немає – заробляємо. Перераховує завод – 50% залишається в училищі, 50% віддаю на руки учням».

9 Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 р. № 992 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики»



Майстер виробничого навчання:

«Матеріали та дрібний інструмент купуємо власними силами. Половина грошей за практику традиційно йде на спеціальний рахунок ліцею, от з них і купуємо. А коли на рахунку порожньо – думаємо як викручуватися. Найпопулярніший спосіб – робимо ремонти у позачасовий час за ціною, нижчою за ринкову».



ПОГЛЯД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ НА ОБЛАДНАННЯ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Лише 39% здобувачів зазначили, що заклади освіти мають сучасне обладнання в майстернях, є сучасні тренажери, симулятори, верстати, інструменти тощо, 7% повідомило про наявне лише застаріле обладнання, а 1% про застаріле та непрацююче обладнання. Решта зазначила наявність часткової забезпеченості сучасним обладнанням для навчання. Також реаліями сьогодення для України є наявність зруйнованих корпусів закладів профосвіти (Рис. 40).



Рис. 40. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Нижче наведено результати глибинних інтерв'ю, які ілюструють враження 39% опитаних здобувачів щодо наявності в їхніх закладах профосвіти сучасного обладнання.

«**Здобувач освіти**»:
«У нас все обладнання новеньке, дуже якісне. Новий клас для електриків взагалі з'явився вже після повномасштабного вторгнення».

«**Здобувач освіти**»:
«У минулому семестрі у нас проводили навчальні семінари для учасників міжнародної програми з термомодернізації від GIZ. Окрім досвіду, отримали ще багато чого для виробничого навчання».

«**Здобувач освіти**»:
«Коли я прийшов сюди ще на першому курсі, тільки був зроблений капітальний ремонт. Стояли нові зварювальні апарати, кабінки, вентиляції. Тобто, все, що треба, щоб вчитися. І у кожного, і достатньо».

Однак, є і інші кейси, які свідчать, що є заклади профосвіти, які навчають на застарілому обладнанні.

«**Здобувач освіти**»:
«В училищі обладнання досить таки старе. І воно вже своє «віджило». У нас в майстерні був лише один сучасніший верстат. І все інше – звичайні механічні верстати без програмного забезпечення. Працювати ще можна було, але якість обробки вже була не дуже хороша. Зрозуміло, з похибкою досить великою».

«**Випускник**»:
«Якщо зараз йти працювати в розвинуті підприємства, там зовсім інші станки. До них важко призвичаїтись. Я чув, що є вже повністю електронні станки, зі штучним інтелектом».

Глибинні інтерв'ю показали, що здобувачі, заклади профосвіти яких розташовані у маленьких містах, лояльніші у своєму оцінюванні обладнання, на якому навчаються. На думку дослідників, це пов'язано із відсутністю у них можливостей для порівняння. Водночас педагогічні працівники мають більший досвід та можливості для реальної оцінки ситуації.

Здобувачі, так само, як і майстри, зазначили, що у закладів освіти – учасників проєкту EdUP, ситуація із сучасним оснащенням значно краща, ніж в інших закладах освіти (Рис. 41). У них значно більше майстерень та лабораторій, які оснащені повністю новим обладнанням і значно менше частково оснащених майстерень та лабораторій.



Рис. 41. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням: думка здобувачів освіти в розрізі закладів профосвіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проєкту EdUP та 1759 здобувачів інших закладів профосвіти)



Рис. 42. Наявність майстерень/лабораторій зі сучасним обладнанням: погляд здобувачів освіти в розрізі регіонів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Загалом у всіх регіонах менше 50% закладів профосвіти мають майстерні, які повністю забезпечені сучасним обладнанням. На Сході країни значно більше закладів, де майстерні та лабораторії зруйновано.



ПОГЛЯД РОБОТОДАВЦІВ НА СТАН ОБЛАДНАННЯ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАНЯТЬ

Аналізуючи відповіді представників підприємств щодо оцінювання рівня МТЗ закладів освіти, з'ясовано, що не всі з них мають досвід перебування там та можуть надати оцінку лише зі слів третіх осіб (колег або здобувачів, випускників П(ПТ)О), або виходячи із власної інтуїції.

Найчастіше, протягом глибинного інтерв'ю, представники підприємств визначали стан матеріально-технічного забезпечення закладу освіти трохи застарілим та таким, що потребує оновлення. Проте є і оптимістичні оцінки, переважно з боку підприємств, які мали сталу партнерську взаємодію із закладами профосвіти. Саме від представників підприємств впродовж глибинних інтерв'ю було отримано інформацію, що серед ЗП(ПТ)О дуже поширеними є випадки, коли спостерігається невідповідність між рівнем матеріально-технічного забезпечення за різними професіями. В одному ЗП(ПТ)О можна спостерігати сучасне обладнання для навчання певних професій та застаріле обладнання для інших.



Начальник виробництва:

«Хотілося, щоб у закладах освіти було більше сучасного обладнання, для того, щоб студенти приходили і мали навички, як мінімум, вже під наші вимоги і стандарти».



Директор підприємства:

«У закладі освіти одне з найкращих матеріальних забезпечень в області. На його базі проводяться різноманітні заходи для сантехніків. Підприємці приїжджають, щоб подивитися».



Директор підприємства:

«Ми беремо на практику електриків та сантехніків. Так от, що я Вам скажу: у сантехніків все супер інноваційно, їм перед війною як раз оновили МТЗ, а електрики і досі вчать на застарілому обладнанні».

- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Коли діти до нас приходять, часто буває так, що вони вперше бачать сучасне обладнання. А в нашій сфері воно дуже часто оновлюється. Тому витрачаємо багато часу на знайомство з обладнанням».
- «**Директор підприємства:**
«Станки вже всі йдуть з програмним управлінням. Діти мають трошки вже і комп'ютер знати для будівельних спеціальностей».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Ви знаєте, що сантехніка – це вже не та сантехніка, яка була за радянських часів. Ми бачимо там вже і сучасні системи, сучасні матеріали, автоматику. Просто так гайковим ключем туди не залізеш. І для цього нам потрібні висококласні спеціалісти, які можуть конкурувати з іншими країнами, знають матеріали, обладнання. Це для нас важливо. Важливо, мабуть, і для постачальників з Польщі, Швейцарії, Німеччини. А для цього необхідно сучасне обладнання та комп'ютерна грамотність, чого в закладах профосвіти немає».

Представники підприємств також наголошують на важливості продовження, принаймні часткового, фінансування закупівлі сучасного обладнання для закладів профосвіти міжнародними організаціями та іншими донорами.

- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Там в них є 3D-зварювання, якийсь дуже новомодний апарат. Сам дуже хочу на нього подивитися. Це швейцарці їм привезли. Зараз такий час, що треба залучати когось зі сторони».
- «**Директор підприємства:**
«Там, мабуть, два роки тому зробили хороший капітальний ремонт, просто приємно зайти, повністю обладнали класи виробничого навчання для зварювальників і структурів. Все це за сприяння європейських проектів. В принципі, зараз в наш регіон, наскільки мені відомо, багато європейських програм вкладаються, щось допомагають, купують, тобто це впливає також на матеріально-технічне забезпечення закладу освіти».



Директор підприємства:

«Ми дуже вдячні нашим швейцарським колегам за створення інноваційного освітнього простору на базі училища. Це наша гордість. Тепер ми знаємо в якому напрямку нам рухатися».

Отже, можна констатувати, що ситуація із матеріально-технічним обладнанням у закладах освіти для проведення виробничого навчання дуже різна. Вона різниться як за професіями, так і за регіонами. На цьому фоні можна сказати, що заклади профосвіти для будівельних професій дещо краще обладнано на Півдні та Півночі. Заклади профосвіти, розташовані на Заході, відрізняються тим, що більше, ніж в інших регіонах, мають застаріле, але працююче обладнання. На Сході значно більше закладів, де майстерні та лабораторії зруйновано.

Лише третина закладів профосвіти має сучасне обладнання. Водночас комп'ютерні класи, інтерактивні дошки та інтернет мають більше половини (57%) опитаних закладів освіти. Вони можуть використовувати цифрові технології для виробничого навчання.

Підприємства-партнери, й самі заклади освіти намагаються розв'язувати проблеми з інструментами та витратними матеріалами. Найпопулярнішими рішеннями є:

- організація на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти освітніх курсів, профільних курсів підвищення кваліфікації та майстер-класів;
- залучення як спонсорів підприємств-партнерів, які традиційно беруть здобувачів освіти на виробничу практику;
- залучення батьківського комітету до збору коштів;
- поповнення спецрахунку ЗП(ПТ)О з коштів, зароблених здобувачами освіти під час проходження виробничої практики;
- виконання здобувачами освіти, разом з майстрами, ремонтних робіт у позанавчальний час, переважно у другій половині дня чи на вихідних, ремонтних робіт на комерційній основі.

4.2. СТАН ОБЛАДНАННЯ АУДИТОРІЙ, МАЙСТЕРЕНЬ, ЛАБОРАТОРІЙ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ

Під час дослідження 10% майстрів зазначили, що аудиторії, майстерні та лабораторії повністю обладнані комп'ютерами, є інтерактивні дошки, доступ до інтернету, а 47% відзначили, що переважно

обладнані. Кожен четвертий (24%) майстер повідомив, що майстерні, лабораторії переважно не обладнані, а 11% – що не обладнані. Отже, згідно дослідження 57% закладів профосвіти мають змогу використовувати цифрові технології для виробничого навчання, майже 35% закладів профосвіти не пристосовані повною мірою до навчання сучасними методами за допомогою сучасних технологій. Такий стан справ підтверджують і відповіді здобувачів. (Рис. 43).



Рис. 43. Обладнання аудиторій/, майстерень/, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання (опитано 1127 педагогічних працівників, 2392 здобувачі профосвіти)

Здобувачі освіти із закладів-учасників проєкту EdUP значно більше, ніж здобувачі інших закладів освіти, зазначали про наявність обладнаних комп'ютерами, інтерактивними дошками та доступом до інтернету аудиторій (35%).

Під час глибинних інтерв'ю майстри наголошували, що не всі ЗП(ПТ)О мають достатній рівень комп'ютеризації. Інколи йдеться про п'ять сучасних комп'ютерів на весь заклад.



Викладач спецдисципліни:

«Окрім комп'ютерного класу, де в нас трошки застаріла техніка, в нас бібліотека забезпечена комп'ютерами. Там є цілих п'ять комп'ютерів, підключених до мережі, якими учні можуть користуватися у будь-який час».



Майстер виробничого навчання:

«Звичайно, хотілося б сучаснішого обладнання, навіть тих самих комп'ютерів для виробничого навчання. На курсах нам показували програми для моделювання зварювальних процесів. Дуже корисно».

Аналізуючи сучасний стан матеріально-технічного забезпечення підготовки кваліфікованих робітників у розрізі професій,

57% майстрів, які навчають лицювальників-плиточників зазначили, що аудиторії, майстерні та лабораторії переважно обладнані комп'ютерами, інтерактивними дошками та доступом до інтернету (Рис. Д.3 Додаток Д).

У регіональному розрізі, тільки 6% майстрів закладів профосвіти, що розташовані на Заході України, зазначили, що аудиторії, майстерні та лабораторії повністю обладнані комп'ютерами, інтерактивними дошками та доступом до інтернету, що значно менше, ніж в інших регіонах (Рис. Д.4 Додаток Д).

4.3. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ-БАЗ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Проходження професійно-практичної підготовки здобувачами професійної освіти безпосередньо на підприємствах є одним із ключових чинників формування у них необхідних професійних компетентностей. Як уже зазначалося, на підприємствах може здійснюватися як виробниче навчання, так і виробнича, переддипломна (передвипускна) практика. З огляду на це, надзвичайно важливою є оцінка рівня матеріально-технічного забезпечення підприємств-баз проведення виробничого навчання та практики. У межах даного дослідження матеріально-технічне забезпечення зазначених підприємств було оцінено за методом 360°.



Рис. 44. Оцінка рівня матеріально-технічного забезпечення підприємств-баз практики: погляд 360° (опитано 121 представника підприємства-баз практики, 2392 здобувачі профосвіти, 730 майстрів виробничого навчання)



ПОГЛЯД МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ НА СТАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

Кожен четвертий майстер (28%) виробничого навчання, який відповів на питання анкети, високо оцінив рівень матеріально-технічного забезпечення на підприємстві для проведення виробничих занять та відпрацювання практичних навичок здобувачами профосвіти. Ще 55% майстрів закладів освіти дещо стриманіше оцінили матеріально-технічне забезпечення підприємств-баз виробничого навчання, вказавши, що їх рівень, скоріше, достатній для відпрацювання навичок/умінь зі здобувачами. 10% майстрів закладів освіти незадоволені рівнем матеріально-технічного забезпечення підприємств (Рис. 44).



Майстер виробничого навчання:

«У нас в закладі освіти матеріально-технічна база достатньо високому рівні, проте на деяких підприємствах, звичайно, краще. Не на всіх, але краще».

Аналізуючи дані кількісного дослідження, доцільно взяти до уваги інформацію, отриману впродовж проведення глибинних інтерв'ю. Незважаючи на те, що стандартна процедура влаштування здобувачів на практику передбачає відвідування майстром від закладу освіти підприємства-баз виробничого навчання, лише половина опитаних педагогічних працівників підтвердили факт свого перебування на підприємстві, на якому проходила виробнича практика здобувачів освіти, ще 7 зазначили, що мають уявлення щодо МТЗ підприємства, виходячи з вражень та відгуків здобувачів, тобто в своїх судженнях спираються на судження третіх осіб. Така ситуація здебільшого зумовлена особливостями періоду проведення дослідження, а саме тим, що дослідження проводилося під час повномасштабного вторгнення, коли поїздки до інших регіонів та навіть місць є небезпечними. Це пояснює обережність майстрів в оцінюванні матеріально-технічного забезпечення підприємств.



ПОГЛЯД ЗДОБУВАЧІВ НА СТАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАНЯТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Здобувачів освіти просили оцінити рівень матеріально-технічного забезпечення підприємств-баз практик, де вони проходили практичну підготовку. Чи цей рівень достатній з погляду того, хто навчається, для опанування практичних професійних навичок? Чи

достатньо інструментів, обладнання, витратних матеріалів, чи є робоче місце?

Половина опитаних здобувачів освіти вважає, що рівень матеріально-технічного забезпечення підприємств цілком достатній (Рис. 44).

Впродовж глибинних інтерв'ю здобувачі освіти, оцінюючи матеріально-технічне забезпечення підприємства, на якому вони проходять практику, а випускники – працевлаштувались, починають зіставляти, порівнювати матеріально-технічне забезпечення підприємства з наявним матеріально-технічним забезпеченням в закладі освіти за однією тією самою професією.

Загалом більшість респондентів за всіма категоріями оцінила матеріально-технічне забезпечення підприємства краще, ніж у закладі професійної (професійно-технічної) освіти, назвавши обладнання в закладі освіти «застарілим», «не сучасним», таким що «не дотягує». Проте є незначна кількість випадків, коли МТЗ закладу освіти визнається кращим, інколи «еталонним».



Здобувач освіти:

«В училищі обладнання досить старе, воно вже своє віджило. У нас в майстерні був лише один сучасніший верстат. Решта шістдесятих, напевно, років. Тому, коли ми потрапили на підприємство, навіть і не знали, що таке буває».



Здобувач освіти:

«Тільки на практиці пробувала на новому, сучасному обладнанні. В училищі такого немає. Було цікаво і подивитися, і спробувати».



Здобувач освіти:

«Просто мені здається, що в якихось моментах обладнання в училищідесь навіть трохи сучасніше, ніж на підприємстві».



ПОГЛЯД РОБОТОДАВЦІВ НА СТАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ЗАНЯТЬ

Технологічне обладнання підприємств, які беруть на практику здобувачів ЗП(ПТ)О, роботодавці розглядають як переважно нове (34%), решта 64% характеризує як частково застаріле або переважно застаріле (Рис. 45). Представники підприємств дають реалістичну оцінку власному МТЗ. Це пов'язано з тим, що вони краще

обізнані щодо тенденцій в галузі, оскільки матеріально-технічне забезпечення підприємства є одним з ключових напрямів формування конкурентної переваги на ринку.



Рис. 45. Характеристика обладнання підприємств (опитано 121 представника підприємства-баз практики)

Як показали результати глибинних інтерв'ю, цикл технічного оновлення великих підприємств є суттєво довшим, ніж малих. Рівень МТЗ будівельного підприємства залежить, зокрема, від розмірів та профілю підприємства.



Директор підприємства:

«Ми одне з найпотужніших підприємств Східної України, до війни десь 350 тисяч квадратних метрів житла щороку вводили в експлуатацію. У нас є організація, яка займається лише електрикою, є підприємства, які займаються сантехнікою, виробництвом бетону, тротуарної плитки. У нас приблизно 40-53 баштових кранів, щоб ви розуміли, своїх, не куплених, не орендованих. Є база з виробництва лаків та фарб, пінополістиролу. Але я б не сказав, що МТЗ у нас дуже сучасне».



HR-фахівець:

«У нас дуже сучасне обладнання. Якщо я не помиляюсь, його повністю оновили в минулому році. Закупили чотири станки, шліфувальну машину».



Директор підприємства:

«На підприємстві матеріально-технічне забезпечення на високому рівні. Але це все дуже відносно. Сьогодні воно нове, а завтра вже застаріле. Ми ні з ким не змагаємося і не можемо дозволити собі навіть часткове оновлення МТЗ частіше ніж раз на п'ять років, це не рентабельно».



Начальник виробництва:

«Я б не сказав, що в нас суперсучасне обладнання на підприємстві. Моделі 10-15 річної давнини доволі актуальні і сьогодні. Різниця лише в параметрах, налаштуваннях, а технічна складова практично нічим не відрізняється від сучасних моделей».

Важливим диференціювальним чинником також є відмінності між матеріально-технічним забезпеченням за кожним окремим напрямом будівельної справи: за шириною асортименту, габаритами, вартістю, ступенем взаємозалежності між обладнанням, інструментом та витратними матеріалами тощо. Наприклад, для професії штукатур, розмаїття та вартість складових МТЗ буде в рази менше, ніж за професіями сантехник чи зварювальник, проте, вартість та розмаїття витратних матеріалів, необхідних для реалізації діяльності, навпаки, відчутно більша.

Здобувачам освіти, які проходять практику на підприємствах, які мають сучасне обладнання, дають можливість навчатися працювати на ньому (Рис. 46).



Рис. 46. Характеристика обладнання підприємств, на яких проходять практику здобувачі (опитано 121 представника підприємства-бази практики)

У процесі глибинних інтерв'ю було з'ясовано, що за деякими професіями розрив в рівні матеріально-технічного забезпечення є критичним та потребує додатково навчання (перенавчання) здобувачів освіти, а отже, додаткових витрат та часу. Здебільшого йдеться про професії, що мають справу з продукцією, яка також є об'єктом інноваційного розвитку. Прикладом може слугувати професія сантехнік, яка напряму залежить від еволюції сантехнічних систем та обладнання, що підлягають встановленню. Водночас для інших професій рівень інноваційності МТЗ не має першочергового значення, адже змістовна складова процесів залишається незмінною, процеси не є комп'ютеризованими та реалізуються за однаковим алгоритмом. Прикладом такою професією може слугувати професія зварювальник.

Позитивним є те, що впродовж глибинних інтерв'ю лише трохи менше третини представників підприємств зазначили, що відчувають у процесі взаємодії зі здобувачами закладів профосвіти розрив у рівні матеріально-технічного забезпечення підприємства та закладу освіти, що є перешкодою в процесі реалізації виробничої практики чи роботи випускників.

Було виявлено випадки, коли невідповідність МТЗ ставала причиною, через яку здобувачам освіти було відмовлено у проходженні виробничої практики на підприємстві, адже роботодавець не був готовий витратити додаткові ресурси на підготовку. Проте таких ситуацій одиниці.



Майстер виробничого навчання:

«Роботодавці не хочуть брати здобувачів, адже їх треба донавчати, насамперед працювати на їх новітньому обладнанні. А вони хочуть все готове, розумієте? Тож беріть і готуйте під себе – не хочуть».



Директор підприємства:

«У нас загалом нове обладнання, але я не скажу, що там щось надто якимось відрізняється, принцип роботи той самий. То я не скажу, що якимось це відрізняється від того, що їм показують».



Здобувач освіти:

«Це вже буде вважатися, що треба заново навчатися на цих станках робити. Звісно, на ньому не буде так важко, як на наших, наприклад, станках, але все одно, з таких причин, можуть навіть і не взяти на підприємство».

Підсумовуючи, можна констатувати, що матеріально-технічне забезпечення закладів профосвіти, зазвичай, відстає від МТЗ підприємств. Однак, якщо поглянути на ситуацію в динаміці, можна побачити позитивну тенденцію. Адже, як зазначалося вище, і педагогічні працівники, і представники підприємств засвідчують появу новітнього обладнання, розбудову новітніх класів виробничого навчання за підтримки міжнародних донорів і спонсорів. Опитані випускники закладів профосвіти, які відвідали свої заклади освіти після закінчення навчання, також підтверджують факт наявності позитивних змін.

РОЗДІЛ 5. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О

Інклюзія (від англ. inclusion – включення) – це процес залучення людей з фізичними та ментальними особливостями до повноцінного суспільного життя, а також розробка і прийняття відповідних рішень для цього. Інклюзивна освіта – це система освітніх послуг, що ґрунтується на принципі забезпечення основного права на освіту та права здобувати її за місцем проживання, що передбачає навчання особи з особливими освітніми потребами в умовах закладу освіти¹⁰.

Особа з особливими освітніми потребами – особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту¹¹. Особи з особливими освітніми потребами, які потребують додаткової підтримки можуть бути людиною з інвалідністю; біженці; мігранти; внутрішньо-переміщені особи; діти, що належать до етнічних, релігійних і мовних меншин; діти з неблагополучних та малозабезпечених сімей; безпритульні; люди із захворюваннями ВІЛ/СНІД; дітисироти; вагітні тощо. В даному дослідженні було поставлено за мету виявити, чи створені можливості отримувати будівельну професію для осіб з особливими освітніми потребами з фокусом на людей з інвалідністю.

Коли ми ведемо мову про інклюзивне середовище, яке створюється закладами профосвіти, ми маємо на увазі, що всі учасники освітнього процесу, насамперед здобувачі, мають рівний доступ до навчання і можуть бути повноправними його учасниками. Інклюзивне середовище передбачає як створення безбар'єрного доступу до навчальних приміщень, так і створення умов для соціальної адаптації осіб з інвалідністю впродовж навчання.

Інклюзія в системі профосвіти має свої особливості, адже окрім загальноосвітніх дисциплін, велика увага приділяється практичному навчанню, набуттю професійних компетентностей,

10 Визначення сформовано на основі розуміння поняття Інклюзивна освіта, яке надано Інститутом спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних наук України. URL: https://ispukr.org.ua/?page_id=331

11 пункт 20 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту»
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

виробничому досвіду. Тому важливо створити умови, за яких здобувачі освіти з інвалідністю або іншими особливими потребами можуть не лише здобути фах, а й бути конкурентоспроможними на ринку праці.

З метою визначення, чи створюються закладами профосвіти умови для включення осіб з особливими освітніми потребами в освітній процес, ми провели опитування педагогічних працівників і здобувачів. Окремо було досліджено питання щодо пристосованості закладів профосвіти для практичного навчання осіб з інвалідністю.

Довідково

ПОСТАНОВА Кабінет Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»

Стаття 25. Ліцензіат повинен забезпечити доступність навчальних приміщень для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, зокрема безперешкодний доступ до будівлі, навчальних класів (груп) та іншої інфраструктури відповідно до державних будівельних норм, правил і стандартів (крім будівель, існуюча об'ємно-планувальна схема яких не розрахована на здійснення заходів щодо інклюзивності), що повинно бути документально підтверджено фахівцем з питань технічного обстеження будівель та споруд, який має кваліфікаційний сертифікат, або відповідною установою, уповноваженою на проведення зазначених обстежень.

Вимоги щодо відповідності будівель, споруд і приміщень вимогам доступності згідно з державними будівельними нормами не стосуються:

- провадження освітньої діяльності ліцензіата на рівні дошкільної освіти та/або у сфері позашкільної освіти, який не провадить освітньої діяльності для дітей з інвалідністю та інших маломобільних груп населення;
- провадження освітньої діяльності на виробництві на рівні професійної (професійно-технічної) освіти;
- осіб, що підвищують кваліфікацію за місцем своєї роботи;
- закладів спеціалізованої освіти військового (військово-спортивного) профілю.



ПРИСТОСОВАНІСТЬ КЛАСІВ ТА АУДИТОРІЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ: ПОГЛЯД ПЕДАГОГІВ

Третина педагогів зазначила, що в їх закладах освіти немає пристосованих для осіб з інвалідністю класів/аудиторій (Рис. 47).



Рис. 47. Пристосованість класів/аудиторій для осіб з інвалідністю (опитано 1127 педагогічних працівників)

Водночас, 32% викладачів/майстрів закладів освіти – учасниками проекту EdUP зазначили, що в їхніх закладах деякі класи/аудиторії пристосовані для осіб з особливими освітніми потребами, що значно більше, ніж в інших закладах профосвіти по Україні (25%). Інших значущих відмінностей у відповідях викладачів/майстрів на це запитання не виявлено.

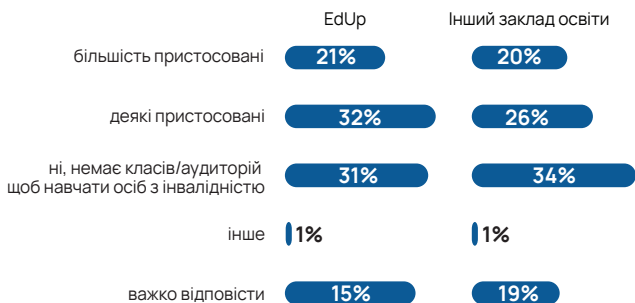


Рис. 48. Пристосованість класів/аудиторій для осіб з інвалідністю у закладах освіти – учасниках проекту EdUP та в інших закладах (опитано 236 педагогічних працівників закладів освіти – членів проєктів EdUP та 891 педагогічних працівників інших закладів профосвіти)

Під час дослідження педагогічних працівників також попросили описати, ЯК SAME пристосовані класи, аудиторії та приміщення для осіб з особливими освітніми потребами?

Педагогічні працівники здебільшого говорили про створення зовнішнього інклюзивного середовища (безбар'єрність). Зокрема, педагоги, які відповіли, що заклад має пристосовані приміщення, зазначили, що в закладах освіти є пандуси. Третина педагогів повідомили, що є безбар'єрний доступ до класів та аудиторії без порогів. Багато хто зазначав, що в закладах освіти спеціально для здобувачів освіти з особливими освітніми потребами облаштовано туалетні кімнати, є ліфти.

- «**Педагогічні працівники:**
«Спеціальні зручні меблі, ми здебільшого працюємо із напівглухими, тому наявні звукопоглинальні навушники, світовий дзвоник, вказівники».
- «**Педагогічні працівники:**
«Таблички та тактильні плити для людей з вадами зору, пандуси».
- «**Педагогічні працівники:**
«Пандуси, широкі двері та столи відповідно до рівня крісла колісного».
- «**Педагогічні працівники:**
«Зручні робочі місця – можливість трансформації робочого місця».

Педагогічні працівники також наголошували на створенні внутрішнього інклюзивного середовища. Внутрішнє інклюзивне середовище в закладах профосвіти передбачає не лише фізичну доступність навчального простору, а й повноцінну інтеграцію осіб з особливими освітніми потребами в учнівські групи, що навчаються за загальними професійними програмами.

Це означає, що учні з інвалідністю або іншими формами особливих потреб, там де можливо, навчаються разом зі своїми однолітками у звичайних класах, а не окремо в спеціалізованих приміщеннях. Такий підхід сприяє їхній соціалізації, розвитку комунікативних навичок, формуванню почуття власної гідності та впевненості у своїх силах. Таким чином, внутрішнє інклюзивне середовище – це не лише про умови, а й про цінності. Важливо, щоб здобувачі освіти з особливими потребами відчували себе не винятками, а рівноправними учасниками навчального процесу та майбутніми фахівцями. Такий підхід сприяє підвищенню їхньої мотивації до навчання, професійного зростання та інтеграції в суспільство.



Педагогічні працівники:

«Наш заклад надає послуги освіти дітям з інклюзією. В нас немає маломобільних учнів, але багато учнів з особливостями розвитку. З ними працюють соціальний педагог та досвідчені майстри, які спеціально підбирають завдання та заняття по силах та можливостях учнів. Також підтримується дружня атмосфера толерантності та розуміння до цих діток. Проводиться антибулінгова кампанія зі здобувачами освіти».



Педагогічні працівники:

«Для учнів з вадами слуху є сурдоперекладачі, створені спеціальні презентації для навчання таких учнів».

У закладах, де навчаються здобувачі з вадами слуху, для кожної такої групи є сурдоперекладач.



ПРИСТОСОВАНІСТЬ КЛАСІВ ТА АУДИТОРІЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ ЛЮДЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ: ПОГЛЯД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Здобувачам освіти також ставили запитання про наявність інклюзивних класів/аудиторій в закладі освіти і третина з них повідомила, що таких пристосованих приміщень немає (Рис. 49). Оскільки це збігається з відповідями педагогічних працівників, можемо припустити, що третина закладів профосвіти немає пристосованих приміщень для навчання осіб з особливими освітніми потребами. Ця інформація є надзвичайно важливою з погляду збільшення осіб з особливими освітніми потребами в Україні у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації в Україну. За даними Міністерства соціальної політики України, «за два роки кількість людей з особливими освітніми потребами зросла на 300000 осіб – на 10%»¹². За даними Держкомстату України, кількість осіб з особливими освітніми потребами в Україні у 2023 році сягає 2721700 осіб. Станом на 1.01.2023 в Україні зареєстровано 156010 дітей з особливими освітніми потребами до 18 років¹³. Це робить питання побудови освітнього інклюзивного середовища надзвичайно актуальним.

12 Танасишин: у штаб-квартирі ООН: В Україні понад 3 млн людей з інвалідністю – це люди з величезним потенціалом, навичками, ідеями, силою.
URL: <https://www.msp.gov.ua/news/23795.html>

13 Соціальний захист населення. Державна служба статистики України. Київ. 2023 р.
URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/10/zb_szn_2022.pdf

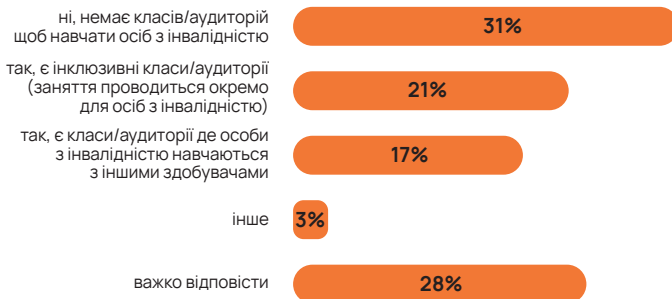


Рис. 49. Наявність інклюзивних класів/аудиторій (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Суттєва відмінність відповідей на це запитання спостерігається у здобувачів освіти закладів – учасників проекту EdUP від відповідей здобувачів інших закладів освіти (Рис. 50). У закладах освіти – учасників проекту EdUP значно більше як окремих класів/аудиторій для осіб з інвалідністю так і класів/аудиторій, де здобувачі освіти з особливими освітніми потребами навчаються з іншими.



Рис. 50. Наявність інклюзивних класів/аудиторій в розрізі закладів освіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проекту EdUP та 1759 здобувачі інших закладів профосвіти)

У регіональному розрізі найбільша кількість здобувачів, які ствердно відповіли щодо наявності класів та аудиторій, які пристосовані для навчання осіб з особливими освітніми потребами, були учні з Півночі (26%). За словами учнів, найменша кількість таких класів та аудиторій наявна в закладах профосвіти з Півдня (15%).

Відповіді здобувачів відрізнялися також в розрізі професій, яких вони навчаються. 36% майбутніх монтажників санітарно-технічних систем і устаткування розповіли про наявність класів та аудиторій, пристосованих для навчання осіб з особливими освітніми потребами, а значно менше таку відповідь надали майбутні зварювальники (17%). (Рис. Е.1 Додаток Е)

Здобувачі здебільшого говорили про зовнішнє інклюзивне середовище (безбар'єрність). Вони зазначали наявність пандусів, облаштованих санітарних кімнат, широких дверних проходів, сурдоперекладачів.



Здобувачі:

«Великі стенди для візуального огляду, робочі місця для проведення навчальних робіт, що дуже цікаво».



Здобувачі:

«Є ресурсна кімната з ігровою зоною та зоною харчування».



Здобувачі:

«Пандуси, вільний доступ до робочих місць з комп'ютером, майстерня».



Здобувачі:

«У нашому закладі немає таких дітей, однак, аудиторії, крім другого поверху навчального корпусу, є доступними для них».



Здобувачі:

«Широкі двірні проходи, спеціалізовані парти та стільці, комп'ютери та планшети, спеціальні педагоги та асистенти».

З метою визначення можливості навчання практичним навичкам робітничих професій осіб з інвалідністю було поставлено питання щодо пристосованості для цього ЛАБОРАТОРІЙ ТА МАЙСТЕРЕНЬ закладів профосвіти.

ПРИСТОСОВАНІСТЬ ЛАБОРАТОРІЙ ТА МАЙСТЕРЕНЬ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПОГЛЯД ПЕДАГОГІВ

Питання ставили майстрам виробничого навчання. Лише 40% педагогічних працівників підтвердили наявність пристосованих лабораторій та майстерень для навчання осіб з інвалідністю (Рис. 51).



Рис. 51. Пристосованість лабораторій/майстерень для осіб з інвалідністю (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

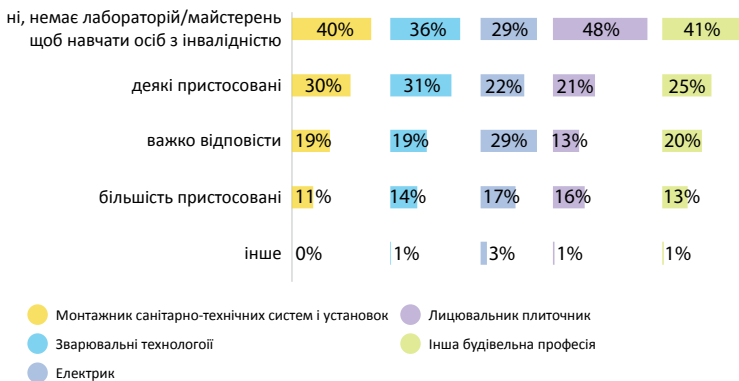


Рис. 52. Пристосованість лабораторій/майстерень для осіб з інвалідністю в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Під час глибинних опитувань майстрів виробничого навчання попросили описати, як саме пристосовані лабораторії та майстерні для навчання професійних навичок осіб з інвалідністю. Респонденти говорили про безбар'єрність та облаштовані санітарні кімнати. Деякі майстри зазначали про можливість пристосування робочих місць для осіб з особливими освітніми потребами.

- «**Майстри виробничого навчання:**
«Доступність: Забезпечення доступу до приміщень для осіб з обмеженою рухливістю встановленням пандусів, підйомників або інших адаптивних пристроїв».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Безпека: Забезпечення безпечного середовища для всіх учасників, зокрема осіб з особливими освітніми потребами, встановленням попереджувальних сигналів, знаків безпеки та інших заходів».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Є вільний доступ до майстерень, але немає медичного дозволу для роботи на верстатах для осіб з інвалідністю».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Наявні пандуси та опорні поручні, спеціалізовані санітарні кімнати».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Зручні підходи до робочих місць, можливість виконувати роботу сидячи, звукопоглинальні навушники».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Наявність пандусів та широких дверей для безпешконого пересування осіб на кріслах колісних. Спеціально обладнані санвузли та паркувальні місця для осіб з обмеженими можливостями».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Пристосовані для роботи з учнями з вадами слуху: навушники, світловий дзвоник, методичні посібники».
- «**Майстри виробничого навчання:**
«Технологічні рішення: використання спеціального обладнання або програмного забезпечення, як-от програми для збільшення екрана або адаптивні засоби керування».

«**Майстри виробничого навчання:**
«Фізичні пристосування: спеціальні столики або робочі місця, які можуть бути налаштовані на різні висоти, щоб врахувати потреби осіб у кріслах колісних або з низьким зростом».

ПРИСТОСОВАНІСТЬ ЛАБОРАТОРІЙ ТА МАЙСТЕРЕНЬ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПОГЛЯД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Кожен третій респондент із здобувачів освіти відповів, що лабораторій та майстерень для навчання осіб з інвалідністю в їх закладах освіти немає (Рис. 53).



Рис. 53. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Під час глибинних опитувань здобувачі так описували пристосованість лабораторій та майстерень для навчання професійних навичок осіб з інвалідністю.

«**Здобувачі:**
«Доступність приміщень. Адаптивні меблі. Технологічне обладнання Позначення та означення. Доступ до ресурсів».

«**Здобувачі:**
«Спеціальні прибори для навчання».

«**Здобувачі:**
«Великі стенди для візуального огляду, робочі місця для проведення навчальних робіт».

Кількісний аналіз результатів всеукраїнського опитування засвідчив, що як класів/аудиторій, так і лабораторій/майстерень, пристосованих до навчання осіб з інвалідністю в закладах освіти – учасників проекту EdUP виявилось значно більше, ніж в інших закладах профосвіти (Рис. 54).

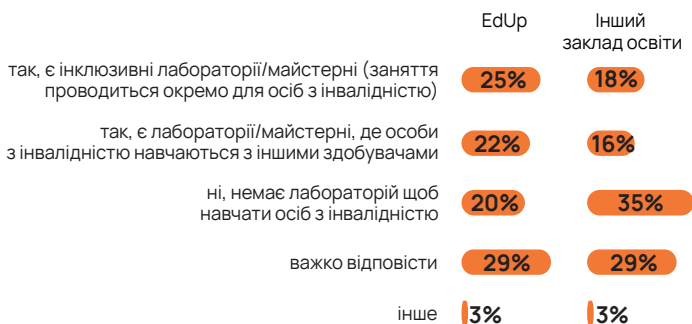


Рис. 54. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень в розрізі закладів освіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проекту EdUP та 1759 здобувачі інших закладів профосвіти)

Водночас, 17% здобувачів освіти зазначили, що вони навчаються разом з учнями, які мають особливі освітні потреби в пристосованих лабораторіях та майстернях. Це свідчить про формування внутрішнього інклюзивного середовища, проте така ситуація спостерігається лише в деяких закладах профосвіти. Найбільша кількість таких прикладів серед тих, хто навчається професії монтажник санітарно-технічних систем і устаткування (23,9%) (Рис. 55).

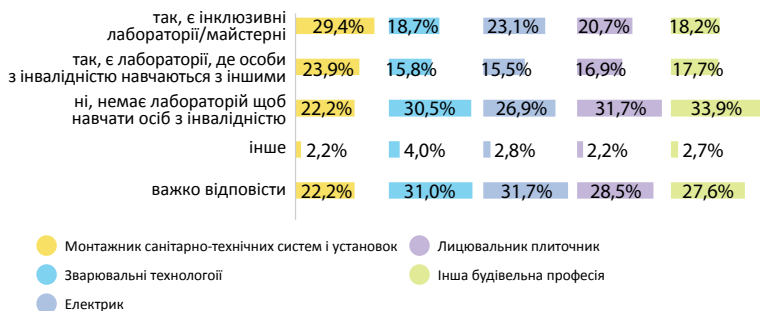


Рис. 55. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Отже, дослідження показало, що незважаючи на те, що безбар'єрність є обов'язковою ліцензійною умовою надання освітніх послуг, третина закладів профосвіти не пристосовані для навчання осіб з особливими освітніми потребами.

Проте 168 осіб (7%) опитаних здобувачів освіти, які на запитання щодо наявності особливих освітніх потреб надали позитивну відповідь, обрали один й той самий варіант відповіді: «Так, я навчаюся окремо, зі здобувачами з особливими освітніми потребами, в спеціально обладнаних класах/лабораторіях/майстернях».

Це вказує на недостатність заходів щодо формування внутрішнього інклюзивного середовища для осіб з особливими освітніми потребами, що не сприяє їх інтеграції (інклюзії) в колектив одногрупників, а в подальшому – в суспільне життя.

РОЗДІЛ 6. РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЮ ПІДГОТОВКОЮ: ПОГЛЯД СТЕЙКХОЛДЕРІВ

Цим дослідженням передбачено, що всі учасники освітнього процесу можуть оцінити рівень професійно-практичної підготовки здобувачів освіти: педагогічні працівники (насамперед майстри виробничого навчання) в межах освітніх програм; роботодавці в межах договорів про виробничу практику або, оцінюючи кваліфікацію випускників, які працюють на підприємстві, і безпосередньо здобувачі освіти як отримувачі освітніх послуг ЗП(ПТ)О.

6.1. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ РІВНЕМ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФОСВІТИ

Задоволеність роботодавців рівнем підготовки здобувачів профосвіти визначає їх готовність співпрацювати з освітянами, впливає на рівень якості робіт та сервісів будівельної галузі. Для об'єктивного оцінювання рівня задоволеності підкреслимо, що питання стосовно задоволеності було поставлено лише тим роботодавцям, які співпрацюють із ЗП(ПТ)О або брали на роботу випускників профосвіти. На запитання відповіли 121 роботодавець, який брав на практику здобувачів освіти, та 13 роботодавців, які не беруть на практику, але брали на роботу випускників ЗП(ПТ)О. Це становить 27,6% від опитаних 484 підприємств.

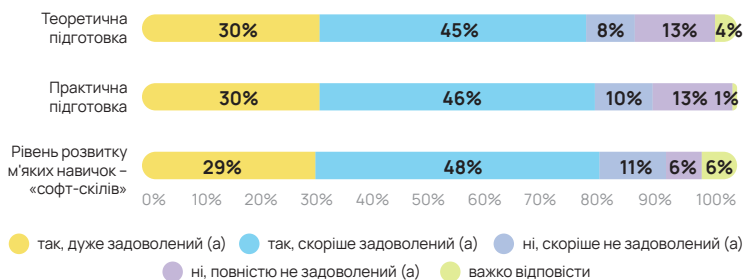


Рис. 56. Задоволеність роботодавців професійно-практичною підготовкою у ЗП(ПТ)О (134 представника підприємств, які брали на роботу випускників закладів профосвіти)

«Загальна задоволеність»¹⁴ роботодавців рівнем професійно-практичної підготовки у закладах профосвіти сягає 76%. Аналіз відповідей роботодавців (Рис. 57) дозволяє визначити задоволеність теоретичною підготовкою на рівні 75% опитаних. Поряд з цим, кожен п'ятий роботодавець, а саме 21% респондентів «в цілому не задоволені»¹⁵ теоретичною та 23% – практичною підготовкою випускників.

При цьому відповіді роботодавців, які брали на практику здобувачів освіти, щодо рівня теоретичної та практичної підготовки та розвитку м'яких навичок дуже схожі – ці три складові роботодавці оцінюють майже однаково (Рис. 57).

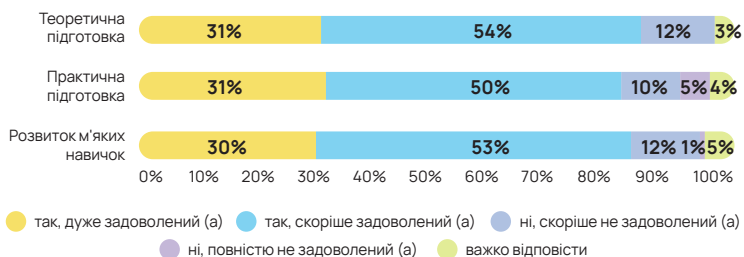


Рис. 57. Задоволеність роботодавців, які брали на практику здобувачів освіти, рівнем підготовки здобувачів освіти (опитано 121 представника підприємств-баз практик)

Найвищу оцінку рівню практичної підготовки здобувачів надають підприємства-партнери, які мають багаторічний досвід співпраці з конкретним ЗП(ПТ)О у сфері практичної підготовки, здебільшого за ініціативи П(ПТ)О. Підприємства-партнери, які самі виступили ініціаторами такої співпраці, або підприємства, обрані для проходження практики безпосередньо здобувачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти, оцінюють рівень такої підготовки нижче порівняно з іншими групами респондентів.

Водночас наставники на підприємствах наголошували, що рівень професійно-практичної підготовки багато в чому залежить від особистих якостей самого здобувача: його бажання навчатися, вмотивованості, відповідальності тощо. Це корелюється з думками представників підприємств, які по-різному оцінювали рівень професійно-практичної підготовки здобувачів освіти з одного і

¹⁴ «Загальна задоволеність» розраховано як сума відповідей респондентів «так, дуже задоволений(а)» і «так, скоріше задоволений(а)» (Рис. 57).

¹⁵ «У цілому не задоволені» розраховано як сума відповідей респондентів «ні, скоріше не задоволений(а)» і «ні, повністю не задоволений(а)» (Рис.57).

того самого закладу. Вони також наголошували, що в опануванні професії багато що залежить від самого здобувача, його вмотивованості та зацікавленості.



Наставник на підприємстві:

Загалом за всіх відповідати важко. Ті хлопці, що приходили до нас, або змінювалися, або швидко йшли, не закріплювалися в колективі, не хотіли працювати, не всі вони були талановиті до праці».



Наставник на підприємстві:

«На таке питання складно відповісти, це залежить від особистісних якостей людей, як здобувача освіти, так і працівників підприємства, бо з одними людьми немає ніяких викликів, а з іншими, якщо не пощастить, то кожен крок та дія – то справжній виклик».

Представники підприємств, що мають досвід працевлаштування випускників, здебільшого оцінюють рівень їх практичної підготовки як середній («на трієчку», «задовільний», «початок є, але потребують донавчання»). Проте трапляються і діаметрально протилежні оцінки.



Директор підприємства з багаторічним досвідом співпраці:

«Хлопці до нас приходять чудові. Ми дуже задоволені нашою співпрацею з закладом освіти. Підготовка на найвищому рівні».



Начальник виробництва підприємства-партнера, яке ініціювало співпрацю:

«Оцінюю процес навчання в закладі освіти на два, мабуть, з натяжкою. А практична підготовка взагалі нульова».



Директор підприємства-партнера, яке ініціювало співпрацю:

«Якщо ми говоримо про м'які навички, то хлопцями, які до нас приходили, ми задоволені, це четвірка така гарна. Якщо ми говоримо про технічні знання, то це трійка, три з половиною. Враховуючи те, що вони прийшли майже не практикуючись, то це доволі непоганий результат».



Профільний спеціаліст підприємства:

«От, якщо за п'ятибальною системою оцінювати, це, напевне, середній бал буде».

- «**Директор підприємства:**
«Здібності, як правило, мінімальні. Рівень навчання фактично ніякий, але якщо є якісь теоретичні знання і хоч якийсь досвід, скажімо, практичного навчання, то, в принципі, з ними ще щось можна робити».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Після училища деякі приходять на трієчку. Це навіть не на практику, а це вже випускник. У мене були випадки, що з червоним дипломом приходять, але нульові знання взагалі».

Також за результатами глибинних інтерв'ю стає зрозумілою необхідність врахування кількості здобувачів освіти, які приходять на виробничу практику на одне підприємство.

Дослідження показало: що більше здобувачів з одного закладу потрапляє на практику на одне підприємство, то важче оцінити загальний рівень їх практичної підготовки. Часто представники підприємств намагалися уникнути узагальнення та застосувати персоналізований підхід, надаючи таку оцінку.

- «**Директор підприємства:**
«Є різні діти, які приходять, розумієте? Ось зараз у нас є газозварювальники, які дійсно вміють варити. Ми дуже задоволені. Вони гарно працюють, розуміються. Вони відповідальні. А є такі, що приходять і кажуть, що погано себе почувають і не хочуть працювати. Є випадки, коли псують матеріал».
- «**Профільний спеціаліст підприємства:**
«Якщо дитина приходять і хоче працювати, то, навіть, якщо вона не дуже підготовлена, вона намагається вбирати знання, як губка, і дуже швидко вчиться. А буває таке, що кружляєш навколо, танцюєш, а він як був зеро, так і залишається».

6.2. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФОСВІТИ

Педагогічні працівники здебільшого високо оцінюють рівень професійно-практичної підготовки здобувачів, характеризуючи його як «достатній», «добрий», «чудовий», «адекватний вимогам ринку праці», «такий як треба», «максимально можливий за наявних умов».

Майстри виробничого навчання, оцінюючи загальний рівень професійно-практичної підготовки, підкреслювали, що сучасні умови у поєднанні онлайн та офлайн-навчання або лише онлайн-навчання через небезпечну ситуацію не сприяють ефективності освітнього процесу. Навчання онлайн часто перешкоджає показу та навчанню певних трудових функцій, значно погіршують рівень опанування здобувачами своєї професії. Вони також наголошували на залежності більшості будівельних професій від вартісного великогабаритного обладнання, що взагалі унеможлиблює самостійне виробниче навчання¹⁶ здобувачів освіти за місцем проживання.



Заступник директора:

«По-різному буває. Минулого року, наприклад, мали суттєву проблему із базами практики, доводилося обходитися власними силами, на власному обладнанні, з обмеженою кількістю витратних матеріалів».



Майстер виробничого навчання:

«Дуже важко, майже нереально організувати виробниче навчання онлайн. За минулий рік я на свій страх та ризик організував щотижневі зустрічі з невеликими групами учнів. Легше тим, хто має інструмент вдома та батька з руками».



Майстер виробничого навчання:

«В Краматорському у нас майстерні були дуже гарні. Ну, а зараз... коли у нас практика, вони йдуть на різні підприємства, адже діти зараз по всій Україні розпоршені. Самостійно знаходять практику, а ми організовуємо навчання онлайн».

Проблема відсутності бази виробничої практики або неможливість влаштувати на практику всіх здобувачів освіти також не сприяє поліпшенню ситуації.

¹⁶ Дослідники надали назву «Самостійне виробниче навчання» випадкам, які виникли під час COVID-19 та продовжили своє існування під час повномасштабного вторгнення. Здобувачі, чії батьки мають схожу професію, яку здобувають, виконують виробничі завдання під наглядом батьків та з інструктажем майстра. Майстер надсилає відео із завданням, здобувач його виконує, записує на відео та надсилає майстру. Потім йде аналіз виконання завдання. Така практика застосовується тоді, коли батьки можуть допомогти учню у виконанні завдань. Наприклад, коли батько зварник та в домі є зварювальний апарат. Батько проводить інструктаж з техніки безпеки та відповідальний за дотримання техніки безпеки під час виконання завдання. Це вимушений метод навчання, який, ми сподіваємося, не застосовуватимуть після Перемоги.

Особливо болісною є ситуація, коли в одному кейсі збігаються дві окреслені вище ситуації, адже у випадку організації закладом професійної (професійно-технічної) освіти освітнього процесу в форматі онлайн, саме виробнича практика залишається єдиною змогою опанування практичних професійних навичок здобувачем.

Крім того, на об'єктивність оцінки рівня практичної підготовки, яку надає педагогічний працівник, впливає відчуття власної залученості та відповідальності за результат, а також досвід налагоджених багаторічних взаємовідносин, що можуть охоплювати фасилітативну, позакласну, виховну та інші види взаємодії зі здобувачами.

6.3. ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЗДОБУВАЧІВ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ, ЯКУ ВОНИ ЗДОБУВАЮТЬ У ЗАКЛАДІ ПРОФОСВІТИ

Що стосується здобувачів ЗП(ПТ)О їх самооцінка рівня практичної підготовки є віддзеркаленням оцінок педагогічних працівників та працівників підприємств, у разі, якщо вони мають досвід проходження виробничої практики.

Через той факт, що здобувачам важко об'єктивно оцінити рівень власної практичної підготовки, в спробах надати подібну оцінку вони найчастіше вдаються до порівняння з іншими здобувачами освіти або переповідають враження від результатів їхньої роботи інших учасників освітнього процесу.



Здобувач освіти:

«Я є однією з найкращих в групі, навіть брала участь у різноманітних конкурсах. Дівчина у чоловічій професії – це завжди цікаво. Гадаю, я без проблем знайду собі місце роботи».



Здобувач освіти:

«На першому курсі перший семестр у нас йшла суто теорія, а вже на другий семестр у нас з'явилося виробниче навчання. Це було дуже цікаво та захопливо, але дуже мало. Мені казали, що в мене дуже добре виходить і в мене є хист».

На реалістичність самооцінювання здобувачів також чинить вплив нерозуміння того, яким чином взагалі має бути організовано виробниче навчання в ЗП(ПТ)О і які саме практичні навички вони мають опанувати в процесі навчання.

«**Здобувач освіти:**
«Під час теоретичного навчання нам дають тему, ми цю тему пишемо, потім нас по цій темі опитують, ми відповідаємо і все. А на практичній буває таке, що нам показують якісь презентації, дають якісь тести, ми граємо в ігри – це дуже цікаво».

«**Здобувач освіти:**
«На виробничому навчанні ми, зазвичай, ходимо на екскурсії, інколи навіть на підприємства, дивимось різні відео, де демонструють різні корисні для нашої професії процеси».

Зрозуміло, що окреслені активності мають лише опосередковане відношення до практичної підготовки здобувачів освіти, яка має являти собою системний та послідовний процес практичного застосування здобутих під час навчання знань і вмій, загальних і фахових компетентностей, реалізований на засадах розкриття і розвитку творчого, мотиваційного, лідерського потенціалу особистості та формування м'яких навичок.

Крім того, з урахуванням вимушеного переходу на дистанційну або змішану форми навчання майже половини ЗП(ПТ)О, спричиненого умовами воєнного стану в Україні, не всі здобувачі освіти взагалі встигли сформувати уявлення про виробниче навчання та про його роль у процесі професійного становлення.

«**Здобувач освіти:**
«Якщо практичне заняття вважати... Зараз ми його дистанційно проходимо. А раніше за мою спеціальністю їздили до Куп'янського району на підприємства».

«**Здобувач освіти:**
«Яке навчання? Виробниче? На виробничому навчанні, мабуть, передбачається щось виробляти. У нас є практичне навчання. Ми дивимось відео, як майстри працюють на робочих місцях, виконують зварювальні роботи різної складності. Обговорюємо. Вчимось».

«**Здобувач освіти:**
«Через війну ми майже не мали змоги навчатися в технікумі».

Однією з цільових підкатегорій в межах поточного дослідження є випускники ЗП(ПТ)О. Саме їх відповіді можуть бути максимально релевантними у розрізі запитання про оцінку рівня практичної підготовки, адже вони вже повинні мати досвід працевлаштування.



Випускник:

«Наразі я оцінюю рівень своєї практичної підготовки як достатній, може, навіть, високий. Але я вже майже рік працюю на підприємстві після закінчення навчання».

Отже, аналіз поточного стану професійно-практичної підготовки за професіями будівельного напрямку у ЗП(ПТ)О України показує, що співпраця з роботодавцями є одним із чинників успіху в підготовці здобувачів освіти. На думку майстрів виробничого навчання та роботодавців, факт проходження виробничої практики на підприємстві є чи найвагомішим чинником успішної підготовки фахівця. Водночас здобувачі освіти підкреслили важливість особистих якостей майстрів виробничого навчання закладів освіти та наставників на підприємстві для успішного опанування здобувачами будівельних професій. Проте сьогодні ще є суттєві проблеми, пов'язані із застарілою матеріально-технічною базою, недостатнім методичним забезпеченням, слабкою співпрацею з роботодавцями та проблемами у кадровому забезпеченні ЗП(ПТ)О. Реалізація запропонованих заходів може значно поліпшити ситуацію і сприяти підготовці кваліфікованих кадрів для будівельної галузі.

РОЗДІЛ 7. ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ: ПОГЛЯД РОБОТОДАВЦІВ

Під час проведення всеукраїнського опитування роботодавці мали змогу надати відповіді на відкрите питання анкети щодо проблем та викликів сучасної професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О.

Найчастіше роботодавці наголошували на непідготовленості здобувачів освіти до практики. Серед основних причин такої ситуації зазначали таке:

- застаріле матеріально-технічне обладнання для практичного навчання в закладах освіти;
- невідповідність освітніх програм сучасним вимогам;
- застарілі методичні матеріали;
- низьку мотивацію викладачів/майстрів до викладання, а також здобувачів освіти до навчання;
- проблему з кваліфікованими майстрами;
- бюрократичні проблеми;
- слабку практичну та теоретичну підготовку здобувачів освіти;
- небажання роботодавців брати на виробничу практику здобувачів освіти через велику відповідальність наставників та керівництва підприємства за здобувачів.

Нижче наведено пряму мову представників підприємств, які взяли участь у всеукраїнському опитуванні.

Роботодавці про застаріле матеріально-технічне обладнання для практичного навчання в закладах освіти

- «Застаріла матеріально-технічна база: багато закладів освіти використовують застаріле обладнання, що не відповідає сучасним вимогам ринку праці».
- «Проблема технічна: відсутність сучасної технічної бази, викладачам елементарно немає на чому показувати електротехнічні процеси, проводити лабораторні і практичні роботи».

- «Матеріальна база, училища не мають достатньої матеріально-технічної бази».
- «Недостатнє забезпечення матеріально-технічною базою».
- «Недостатнє фінансове забезпечення майстерень виробничого навчання».
- «Низький рівень фінансування: недостатнє фінансування професійних закладів освіти призводить до браку ресурсів для оновлення обладнання, поліпшення умов навчання та підвищення кваліфікації викладачів».

Роботодавці про невідповідність освітніх програм сучасним вимогам

- «Застарілі програми навчання».
- «Було б добре і змінити підходи у викладацьких кадрах. У будівельній галузі дуже багато фізично важкої роботи, тож у старшому віці 40-50 років працювати за професією стає фізично важко, таких людей варто залучати до викладацької діяльності, бо вони мають безцінний досвід. Набагато більший, ніж викладач-теоретик».
- «У професійній освіті взагалі не вивчають сучасні технології, не пристосовані до сучасних інструментів, ті знання, що надаються, застарілі та неконкурентоспроможні».
- «У ПТУ та коледжах мало уваги приділяється практиці, і теорія, і практика в закладах освіти суттєво відстають від ринкової ситуації».
- «Загалом як такої професійної освіти наразі немає, більше досвіду учні переймають на практиці, дуже мало сучасних професій».
- «Дуже мало уваги приділяється практиці, теоретична база випускників дещо застаріла, але краща, ніж практична частина, всіх практикантів приходиться перенавчати та заново показувати на практиці, як потрібно робити ті чи інші види робіт, в ПТУ сучасних практичних знань не дають».
- «Застаріла система освіти, те, що відповідає вимогам сучасності, що казати про учнів, коли половина викладачів не знайома із сучасними технологіями та інструментами. Для самих викладачів сучасні знання – це космос».
- «Збільшення практичної складової: забезпечення студентів можливостями для отримання практичного досвіду через стажування, практикумів та проєктів з реального життя».

- «Невизначеність у тривалості та змісті практики: відсутність чітких стандартів і вимог щодо тривалості і змісту практики призводить до того, що досвід студентів може бути дуже різним і не завжди відповідати їхнім освітнім потребам».
- «Невідповідність кваліфікаційних вимог: існує проблема невідповідності між теоретичними знаннями, які отримують студенти, та практичними навичками, необхідними на ринку праці».
- «Невідповідність навчальних програм вимогам ринку праці: програми навчання часто не адаптовані до актуальних потреб роботодавців, що призводить до випуску фахівців, які не завжди відповідають вимогам сучасного ринку праці».
- «Оновлення програм: постійне оновлення програм навчання з урахуванням потреб сучасного ринку праці та технологічних змін».
- «Освіта відірвана від реалій, у навчанні використовуються методички 80-90-х років, а потрібно їх осучаснювати. Хоча все залежить від окремого навчального закладу та викладачів, тому що деякі навчальні заклади йдуть вперед, але більшість нічого не хочуть змінювати. На мою думку, більшість викладачів є консерваторами, які відкидають креатив у своїй роботі, вони чисті теоретики, а на мою думку, викладачі мають бути практиками, спочатку він має пройти свій трудовий шлях, щоб розуміти будівельний процес не лише з книжки чи методички, а почерпнувши з власного досвіду. Не пройшовши свій власний трудовий шлях, викладач не може підготувати хорошого та успішного учня».
- «Низька якість викладання: У деяких випадках викладачі професійних закладів освіти не мають достатньої кваліфікації та актуальних знань для ефективного навчання студентів».
- «Я можу відповісти на це питання лише за своєю сферою, як електрик. На мій погляд, у профосвіті навчають про електрику загалом, але про електромонтаж немає ніякої інформації. Навіть про звичайний автомат, щоб отримати елементарні знання, треба вчитися у наставника, досвідченішого майстра, проходити платні курси»
- «Технології, за якими навчають ПТУ та коледжі, дуже застарілі, потрібно кардинально змінювати теоретичну частину, осучаснити її і роботу розпочати з підвищення рівня кваліфікації викладачів, тому що вони не знайомі із сучасними технологіями і не можуть якісно навчати учнів».

Роботодавці про низьку мотивацію здобувачів освіти на навчання

- «Недостатня популярність професійної освіти: у суспільстві часто недооцінюється важливість професійної освіти, що призводить до того, що молодь обирає університети замість професійних закладів освіти, навіть якщо це не завжди виправдано з погляду подальшої кар'єри».
- «Це проблеми не училища, не викладачів, які там працюють, і навіть не освітньої програми, найбільша проблема в людях, які туди йдуть, бо вони не зацікавлені отримати якісну освіту, а якщо людина не хоче вчитися, то насильно ти цього ніяк не зробиш».
- «Профосвіта в Україні дуже неякісна. На мою думку, основна проблема в людині (учневі), якщо він не хоче вчитись та робити, то його ніяке ПТУ чи коледж не зможе підготувати. Дуже багато людей, що йдуть в ПТУ, не зацікавлені в отриманні будівельної професії».
- «Немотивовані учні, майже не було практики, слабка матеріально-технічна база, але це не у всіх закладах освіти, це в більшості, бо мав досвід перетинатися із сучасними коледжами з гарною матеріально-технічною базою, то там справи зовсім інакші».
- «Багато часу приділяють теоретичній інформації, а варто зробити акцент на практику, учні після випуску не переймають реальний досвід, не мають мотивації досягати чогось більшого, не бажають працювати».
- «У 15-17 років студент хоче гуляти, а не вчитися. Тому за період навчання треба показати як, здобуваючи професію, можна заробляти гроші».
- «Відсутність бажання у молоді навчатися, неспроможність уряду країни визначитися з напрямом розвитку та небажання мати власне виробництво повного циклу».
- «Невисока мотивація здобувачів освіти не породжує бажання докладати зусиль для здобуття високих результатів».
- «ПТУ та коледжі дуже сильно відстають від реальності як в теорії, так і практиці. І якщо практику можна підтягнути з наставниками на підприємствах, то теорія так і залишається кульгати, і лише ті майстри, хто особисто зацікавлений освоїти професію, шукають собі додаткові курси та навчання, бо відчувають великий брак знань».
- «В учнів немає зацікавленості в навчанні, куди батьки їх направили, туди і йдуть, на уроках вчитися не хочуть, їм не цікаво,

тільки сидять в телефоні, викладачі, переважно, люди старшого віку, не знають, як працювати з такою молоддю, не можуть їх ні мотивувати, ні зацікавити».

- «Учням не дають працювати інструментами, вони мають мінімально мізерну практику в користуванні сучасним і не тільки сучасним інструментом. Учні ПТУ не те що перфоратором, викрутками не вміють користуватися правильно, відрізнати їх, яка для чого йде. Я взагалі не розумію, що вони роблять на лабораторних роботах і як вони здають практику».

Роботодавці про слабку мотивацію здобувачів освіти до навчання у наставників

- «Відсутність мотивації у здобувачів освіти до здобуття кращого результату, хочуть легкого та швидкого результату, а не багато вчитися та практикуватися».
- «Відсутність серед молоді цікавості до будівельної сфери та відсутність бажання до фізичної роботи, більшість учнів хотіли б пов'язати життя з іншими сферами, будівництво загалом не є популярним серед молоді».
- «Що приходять не вмотивовані, не навчені та не зацікавлені в роботі люди, які хочуть просто швидше відбути день».

Роботодавці про низьку мотивацію викладачів та майстрів виробничого навчання до викладання

- «Проблема кадрова: немає гарних вчителів, ті спеціалісти, які є хорошими, не бажають працювати з такою низькою зарплатою, а ті викладачі, що залишаються, не можуть надавати якісні освітні послуги».
- «Бачу проблему в викладачах і майстрах, які дають забагато лишньої та застарілої теорії, студенти три роки вивчають те, що на роботі освоюють за три місяці. То навіщо таке навчання? Три роки вчити теорію, але в руках жодного разу не тримати краскопульта і не знати, як ним користуватися, то що це за такі майбутні спеціалісти?».
- «Відсутність партнерства з бізнесом та виробництвом, застарілі підходи у навчанні, невідповідність підготовки вимогам сьогодення».
- «Зменшення кількості учнів, відтік кадрів, недостатня актуалізація програм навчання: швидкі зміни в технологіях можуть призвести до того, що програми навчання не встигають відповідати сучасним вимогам промисловості».

- «Відтік кадрів за кордон: багато випускників професійних закладів освіти виїжджають працювати за кордон, де вони можуть отримати вищу зарплату і кращі умови праці».
- «Дистанційна і змішана форма навчання».
- «Мало мотивації у учнів до навчання, мало мотивації у педагогів навчати учнів, що не хочуть вчитися. Сюди ж можна додати застарілу навчальну програму, яку потрібно змінювати та приводити у відповідність до реалій».
- «Проблеми професійної освіти в тому, що її випускники на виході не готові до роботи, вони витрачають 2-3 роки на те, що за три місяці можна освоїти за більш інтенсивного та кваліфікованого підходу».
- «Проблеми, пов'язані з міграційними процесами учнів і педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, дефіцит кадрів».
- «Проблемою є корупція, застаріла теоретична підготовка, несучасна матеріальна база. Випускникам не дають практичних завдань стосовно реалій, учні не розуміють, що робити із сучасною технікою та приладами».
- «Обмаль часу на виробниче навчання та проблеми в комунікаціях між закладом освіти та виробництвом».
- «Недостатньо досвідчених працівників на підприємстві для виконання функцій наставників».
- «Підприємство витрачає багато зусиль (людських, фінансових та матеріальних), якщо стає базою виробничої практики».

Роботодавці про бюрократичні проблеми

- «Бюрократичні перешкоди: формальні процедури укладання договорів між закладами освіти і підприємствами можуть бути складними і довготривалими, що знижує ефективність організації практики».
- «В нашій країні наразі є одна проблема – війна. Закінчиться війна, тоді будемо думати над розв'язанням інших питань, бо все одно все впирається в війну».
- «Велика кількість документації для оформлення виробничої практики».
- «Відповідальність: підприємствам може бути необхідно нести відповідальність за безпеку та добробут здобувачів освіти під час практичної підготовки».
- «Незацікавленість багатьох підприємств в навчанні і

працевлаштуванні молоді без стажу, низька матеріально-технічна база ПТО, небажання молоді працювати на робочих місцях».

- «Неприйняття закону про профосвіту; низька заробітна плата майстрів; недостатня матеріальна база; невисока комунікація з представниками бізнесу».
- «Недосконала нормативно-правова база, підвищення якості освіти».
- «Проблеми акредитації та ліцензування: бюрократичні труднощі під час акредитації та ліцензування нових програм і спеціальностей можуть обмежувати можливості закладів освіти в оновленні своїх освітніх пропозицій».
- «Фінансування: підприємствам може бути дорого надавати місця для стажування або інші можливості практичної підготовки».

Роботодавці про слабку практичну та теоретичну підготовку здобувачів освіти

Низький рівень оцінки практичної підготовки здобувачів освіти представниками підприємств можна подолати, на їх думку, за рахунок змін в освітньому процесі та методичному забезпеченні, збільшивши час на практичну підготовку та оновивши технології.

- «За будівельними спеціальностями практика має бути 90% в освітньому процесі, а на 10% актуальна інформація про технологічний процес та роботу з матеріалами. Тому що наявна в закладах освіти методична література вже не використовується. Розумієте, вони глиняним розчином закидають стіну».
- «Недостатня підготовка студентів: вони часто не мають достатніх теоретичних знань і базових навичок для ефективної роботи на підприємстві, що ускладнює їх інтеграцію в робочий процес».
- «Здобувачі освіти приходять в компанію без самих найменших розуміння і понять щодо практики, їх потрібно повністю перевчати і все показувати, на це відповідно йде багато часу».
- «Здобувачів освіти треба переучувати все заново, теорія ще у них більш-менш може бути, але, правда, знання трохи застарілі, а от з практикою страшна біда».
- «Все залежить від рівня підготовки здобувача освіти. Якщо цей рівень дуже низький, а, зазвичай, так і відбувається, то сповільнюється робота всього колективу, тому що потрібно відволікатися від роботи, щоб все пояснювати, та по декілька разів

показувати, як і що потрібно робити».

- «Неготовність учнів працювати та професійно розвиватися (хочуть все і відразу, а робити не вміють і вчитися не готові)».
- «Мала кількість годин виробничого навчання».
- «Всіх учнів потрібно перевчати під себе, мотивувати їх навчатися чогось нового, рівень освіти, здобутий в ПТУ, застарілий та дуже низький, та не відповідає вимогам часу».
- «На підприємстві потрібно повністю перевчати людину після ПТУ або коледжу, це ніби береш людину з вулиці і повністю всього навчаєш її з нуля. Навіщо тоді ці роки навчання?».
- «Невизначеність у тривалості та змісті практики: відсутність чітких стандартів і вимог щодо тривалості і змісту практики призводить до того, що досвід студентів може бути дуже різним і не завжди відповідати їхнім освітнім потребам».

Роботодавці про нестачу досвідчених працівників на підприємстві для виконання функцій наставників

- «Зменшення обсягів роботи впливає на кількість та якість персоналу, з одного боку, іде відтік досвідчених фахівців, з іншого – менше учнів приходить на практику і залишається працювати».
- «Виклик якнайшвидшого навчання та сприйняття студентами навчання, хард-скілів, щоб невідкладно ставати майстрами, а не слухачами. Бо ряди майстрів зменшуються у зв'язку з призовом їх до лав армії».
- «Дистанційне навчання».
- «Навчання та наставництво: підприємствам може бути необхідно інвестувати час і ресурси в навчання та наставництво здобувачів освіти».
- «Навчати та стажувати – це дуже дорого, потрібно витратити свій час, енергію, час та вкладати кошти. Все те, що мали б робити ПТУ та коледжі, лягає на плечі працівників підприємства».
- «Навчати використовувати в роботі сучасні технології та методи відповідно до попиту ринку праці».

Роботодавці про велику відповідальність наставників та керівництва підприємства за здобувачів

- «Бути відповідальнішим за виконані роботи всієї бригади».
- «Відповідальність: підприємствам може бути необхідно нести відповідальність за безпеку та добробут здобувачів освіти під час практичної підготовки».
- «Головне – знайти в колективі взаєморозуміння, якщо здобувач

освіти прикладатиме зусилля саме в цьому напрямі, то я не бачу проблем та викликів, тоді все разом можна вирішити».

- «Дозволи та допуски згідно із законами і нормами, одна людина-наставник не може вгледіти за декількома дітьми, особливо, якщо їх багато. Має бути один наставник, одна людина. З цим ніхто не рахується. Велика відповідальність».
- «Тобто виклики такі: відповідність навчання реальним умовам праці. Залучення кваліфікованих наставників».

Роботодавці про доцільність співпраці та витрат на профосвіту

- «Компаніям дуже важко, бо саме вони беруть на себе основний тягар у підготовці молодих спеціалістів, коледжі та ПТУ зі своїми обов'язками не справляються»
- «Потрібно перенавчати, та брати на себе всю відповідальність за кожного здобувача, бо в ПТУ вони просто просиджують штани і ніхто цього не контролює».
- «Правильна мотивація студентів; індивідуальний підхід до кожного студента».
- «ПТУ на такому низькому рівні готують своїх випускників, що їх просто не хочеться брати на практику, бо він може сьогодні прийти, а завтра вже ні, ти витрачаєш свій час і зусилля на людину, яка не хоче працювати».
- «Саме підприємства несуть на собі основний тягар підготовки кваліфікованого електрика та електромонтажника. Ті знання, які дає ПТУ, хороші, але їх недостатньо, для того, щоб відповідати всім вимогам часу».
- «Самопожертва, потрібно виділяти час для кожного здобувача освіти, а коли ти не бачиш в них бажання чогось навчатися, тоді опускаються руки».
- «Фінансування: підприємствам може бути дорого надавати місця для стажування або інші можливості практичної підготовки».
- «Я розумів, кого саме беру на роботу, був готовий до того, що прийде людина, яка нічого не знає та не вміє, а більшість підприємств стикнеться з тим, що бере до себе абсолютно непідготовленого до роботи здобувача освіти, який матиме мінімум теоретичних знань».

Роботодавці про відтік випускників за будівельними професіями за кордон

- «Багато хто після навчання, після практики їде працювати до Європи, переважно в Польщу».

- «Ви інвестуєте в цю людину, а потім вона каже: ні, мене це не цікавить, я хочу зробити щось інше. А тебе вони використовують як трамплін. Колись було таке, що прийшов на роботу, мав певний термін відпрацювати. То би непогано було. Без права виїзду десь має відробити трохи, хоч би три роки, як колись було».

Роботодавці щодо перегляду переліку професій, за якими профосвіта готує фахівців.

- «Міносвіти має розуміти, кого будуть випускати ці училища. Якщо є професія, яку вони придумали, майстер-лицювальник-плиточник, за три роки вони намагаються зробити якогось, знаєте, супермена-універсала. Але це, вибачте, повна маячня. Тому що тільки в професії штукатура є з десяток напрямів і щоб стати висококваліфікованим фахівцем за одним з них треба років з п'ять мого досвіду».

Роботодавці про виробничу практику в осінньо-зимовий період

- «Виробнича практика на деяких спеціальностях (муляр, штукатур) нелогічна в осінньо-зимовий період. Підприємства взимку не хочуть брати на практику, особливо за гроші, бо роботи немає».

Роботодавці про заробітну плату педагогів системи профосвіти

- «Гостро стоїть проблема кадрового забезпечення закладів освіти через те, що багато викладачів та майстрів мають пенсійний вік, а заміни немає. Заробітна плата у майстра виробничого навчання дуже низька, а відповідальності багато, робота з дітьми».

РОЗДІЛ 8. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФОСВІТИ

Під час проведення всеукраїнського опитування здобувачі, педагогічні працівники та роботодавці мали змогу надати пропозиції щодо поліпшення професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у закладах профосвіти.

У табл. 1. систематизовано ключові погляди учасників анкетування за методом 360°.

Таблиця 1 . Ключові пропозиції щодо поліпшення умов професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників

Роботодавець	Здобувач освіти	Профосвіта
Розвивати «м'які навички» здобувачів освіти	Збільшити стипендії	Збільшити заробітну плату викладачам/ майстрам і взагалі фінансування закладів профосвіти
Підвищити престиж профтехосвіти	Сучасні гуртожитки та доступне харчування	Оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти
Збільшення практичної частини навчання та оновлення теоретичної частини	Оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти	Співпраця закладів профосвіти з підприємствами
Державна підтримка підприємств, які беруть на практику здобувачів освіти	Робота під час практичного навчання відповідає професії та оплачується	Зменшення бюрократії в організації навчального процесу
Підвищення кваліфікації викладачів/ майстрів на сучасних інноваційних підприємствах	Практичне навчання разом з наставником	Підвищити кваліфікацію педагогів

1. Розробка на державному рівні заходів підвищення престижу профосвіти та іміджу робітничих професій.
2. Підняття престижності роботи педагогічного працівника.
3. Збільшення фінансування освіти, що дало б змогу поліпшити матеріально-технічну базу закладів професійної освіти.
4. Дбати про обладнання усіх ЗП(ПТ)О сучасною технікою, що відповідає умовам виробництва, для якого готуються кваліфіковані робітники.
5. Поліпшити матеріально-технічну базу закладів освіти до загально затвердженого мінімального рівня
6. Забезпечення освітніх закладів сучасною матеріально-технічною базою, яка відповідає сучасним вимогам, оснащення навчально-виробничих майстерень комп'ютерними симуляторами.
7. Профінансувати швидко відбудову закладів освіти, які зруйнувала росія.
8. Відкривати та оснащувати Навчально-практичні центри на базисі ЗП(ПТ)О; сприяти впровадженню VR технології.
9. Оснащувати сучасними лабораторіями і симуляторами для відпрацювання практичних навичок у безпечних умовах.
10. Створювати віртуальні лабораторії.
11. Забезпечувати в закладі освіти доступ до інтернету без паролю, зробити ремонт у всіх кабінетах і більш стежити за дисципліною.
12. Пошук джерел для забезпечення закладу освіти сучасним обладнанням і технологіями.
13. Внесення зміни у Постанову Кабінету Міністрів України № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О не раз на п'ять років, а щороку підвищувати кваліфікацію, як це роблять педагоги загальноосвітніх закладів.
14. Організація курсів підвищення кваліфікації з метою:
 - отримання викладачами та майстрами навичок ведення занять з використанням інтерактивних методів, організація заходів з поширення використання таких методів між викладачами схожих дисциплін та майстрами схожих професій, популяризація проведення відкритих уроків не лише в межах одного закладу освіти, а профільних закладів освіти;

- залучення молодих педагогічних працівників і майстрів до викладання в профосвіті;
 - надання майстрам необхідних навичок щодо фільмування відеоуроків та заохочення до такої діяльності. Проведення спеціальних тренінгів з психологами для зняття психологічних бар'єрів публічної презентації матеріалів.
 - отримання навичок та знань щодо використання методики навчання дорослих.
15. Зменшення кількості звітної документації, паперового навантаження на педагога з підготовки різноманітних планів, звітів тощо.
 16. Підвищення заробітної плати педагогічним працівникам та індексація її що п'ять років (за професійної відповідності особистості).
 17. Підвищення заробітної плати майстрам виробничого навчання, підвищення мотивації педпрацівників через матеріальне стимулювання за результатами роботи.
 18. Стимулювати та мотивувати педагогів швидше переходити до інтерактивних методів навчання за допомогою цифрових технологій, ШІ, уникаючи нецікавих традиційних лекцій та текстових монотонних презентацій для зацікавленості здобувачів освіти в навчанні.
 19. Стимулювати дослідницькі роботи й інновації, підтримувати наукові дослідження з-поміж здобувачів і майстрів.
 20. Впровадити системи, що дають змогу адаптувати навчальні плани під індивідуальні потреби та можливості студентів.
 21. Сприяти впровадженню кращих практик з інших країн для підвищення рівня професійно-технічної освіти.
 22. Сприяти програмам обміну для студентів і викладачів, участі у міжнародних проєктах та конкурсах.
 23. Сприяння стажуванню педагогічних працівників за кордоном.
 24. Розширювати та удосконалювати співпрацю із закладами освіти.
 25. Сприяння створенню освітнього простору для осіб з особливими освітніми потребами. Розвивати інклюзивну освіту через забезпечення доступності освіти для всіх учнів, зокрема тих, хто має особливі освітні потреби. Це може бути створення спеціалізованих класів, навчальних програм та обладнання для підтримки різних учнів та можливості навчатися всім разом.

26. Зробити освіту доступнішою. Усі діти, незалежно від їхнього походження та матеріального становища, повинні мати змогу отримати якісну освіту.
27. Повернення в профосвіту безкоштовного харчування учнів.
28. Порухити питання щодо працевлаштування після практики для подальшого працевлаштування та переведення на індивідуальне навчання.
29. Створювати центри кар'єрного консультування, які допомагають здобувачам з працевлаштуванням та вибором кар'єрного шляху.
30. Змінювати систему оцінювання, яке має бути комплекснішим та враховувати не лише знання, а й навички, вміння та особисті якості учнів.
31. Запровадження гнучкіших програм профорієнтації для здобувачів освіти з метою створення умов для свідомого обрання майбутньої професії та відповідного шляху навчання.
32. Формувати тісніші зв'язки між закладами професійної освіти та роботодавцями, що дало б змогу краще підготувати здобувачів освіти до потреб ринку праці.
33. Підтримувати розвиток інновацій та підприємництва, що допомогло б створити нові робочі місця та стимулювати економічне зростання.
34. Допомагати закладам освіти зробити акцент на практичній складовій освіти. Здобувачі освіти повинні мати змогу отримувати знання та навички, які їм знадобляться для працевлаштування після закінчення навчання.
35. Надавати більше альтернативних варіантів проходження практики учням, які перебувають в складних умовах на прифронтових територіях.
36. Розвивати практики та дуальну освіту.
37. Активізувати розробку та застосування професійних стандартів.
38. Сприяти розширенню мережі кваліфікаційних центрів з метою визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих через неформальну чи інформальну освіту).
39. Приділяти велику увагу наданню повних та часткових професійних кваліфікацій здобувачам освіти, короткостроковому навчанню та освіті дорослих

Отже, для надання якісних, відповідних сучасним і майбутнім викликам ринку праці освітніх послуг важливим є підвищення

кваліфікаційного рівня (особливо практичних навичок) викладачів закладів освіти. З огляду на це абсолютно виправданим є стажування викладачів (особливо ЗП(ПТ)О) на підприємствах, які використовують сучасне виробниче обладнання та технології.

Роботодавці так само мають усвідомити, що підвищення практичних навичок викладачів впливатиме на наповнення ринку потенційними працівниками, які будуть готові приступити до роботи без додаткового перенавчання на підприємстві. Зважаючи на це, роботодавці мають запобігати формальному (лише через позначку в документах) проходженню стажування викладачів та здобувачів освіти на підприємствах, як це переважно відбувається сьогодні. Насамкінець зазначені дії сприятимуть появі на ринку праці конкурентоспроможної молоді і зниженню затрат часу і коштів роботодавців на її практичне навчання та перепідготовку після прийому на роботу.

Позитивним трендом для розвитку професійної (професійно-технічної) освіти можна вважати усвідомлення сучасної молоді необхідності здобуття певної професії як першого кроку на шляху кар'єрного зростання. Однак молодь вказує на доцільність її трансформації. Зокрема потребує перегляду фінансове та матеріально-технічне забезпечення закладів професійно-технічної освіти, їх популяризація через заходи (рекламу, професійну орієнтацію, дні «відкритих дверей», ярмарки вакансій тощо), які руйнують сформовані роками стереотипи про їх непрестижність в системі освіти та демонструють переваги здобуття професійно-технічної освіти. Особливий акцент молодь робить на необхідності залучення менторів та успішних людей, які проводитимуть тренінги, воркшопи, ділитимуться досвідом про роботу в бізнесі та свої здобутки.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО- ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В ЗП(ПТ)О

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»¹⁷, учні професійно-технічних навчальних закладів проходять виробничу практику на робочих місцях та переддипломну (передвипускную) практику на виробництві чи в сфері послуг.

Розділ IV

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Стаття 25. Форми організації навчального процесу

Професійно-практична підготовка проводиться у навчальних майстернях, на полігонах, на тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у таких формах:

- урок виробничого навчання в закладі освіти;
- урок виробничого навчання на виробництві чи в сфері послуг;
- виробнича практика та інші види практичного навчання на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг;

{Абзац четвертий частини четвертої статті 25 в редакції Закону [№ 990-IX від 05.11.2020](#)}

- переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи в сфері послуг;
- інші форми професійної практичної підготовки.

Професійно-практична підготовка здобувачів освіти здійснюється у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно з законодавством.

Норми часу навчальної роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти зі специфічними умовами навчання визначаються відповідно до установчих документів центральними органами виконавчої влади, до сфери управління яких вони належать.

¹⁷ Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту».
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#n247>

{Статтю 25 доповнено частиною шостою згідно із Законом [№ 990-IX від 05.11.2020](#)}

Стаття 29. Участь підприємств, установ, організацій у здійсненні професійної (професійно-технічної) освіти

1. Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надають здобувачам освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики та інших видів практичного навчання відповідно до укладених із закладами професійної (професійно-технічної) освіти договорів про навчально-виробничу практику. Типовий договір про навчально-виробничу практику та порядок надання робочих місць визначаються Кабінетом Міністрів України.

{Частина перша статті 29 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 1158-IV від 11.09.2003](#); в редакції Закону [№ 5026-VI від 22.06.2012](#); із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 990-IX від 05.11.2020](#)}

2. Керівники підприємств, установ, організацій несуть відповідальність за забезпечення належних умов праці та оплати праці здобувачів освіти на виробництві, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії відповідно до укладених із закладами професійної (професійно-технічної) освіти договорів про навчально-виробничу практику.

{Частина друга статті 29 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 1158-IV від 11.09.2003](#); в редакції Закону [№ 5026-VI від 22.06.2012](#)}

Здобувачі освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти під час виробничого навчання і виробничої практики та інших видів практичного навчання на виробництві виконують роботи відповідно до навчальних планів і програм.

{Частина третя статті 29 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 990-IX від 05.11.2020](#)}

Підприємства, установи, організації – замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані відповідно до укладених угод перераховувати кошти на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей закладам професійної (професійно-технічної) освіти приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії, науково-технічну інформацію, нові технології виробництва тощо, подавати консультаційну технічну і технологічну допомогу та можливість стажування на виробництві викладачам, майстрам виробничого навчання, інструкторам виробничого навчання, проводити роботу з професійної орієнтації молоді.

{Частина четверта статті 29 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 1158-IV від 11.09.2003](#)}

ДОДАТОК Б. ОЦІНЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: ПОГЛЯД МАЙСТРІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ЗП(ПТ)О

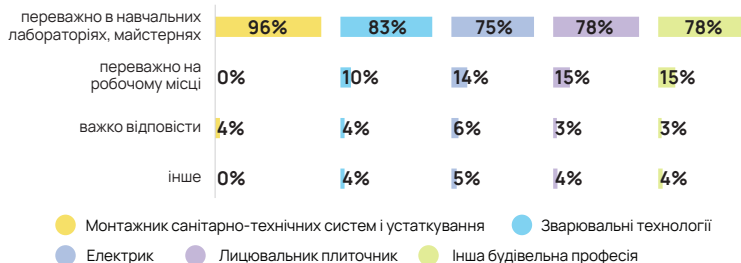


Рис. Б.1. Організація виробничого навчання: погляд майстрів за професіями/напрямами підготовки (730 майстрів виробничого навчання закладів профосвіти)

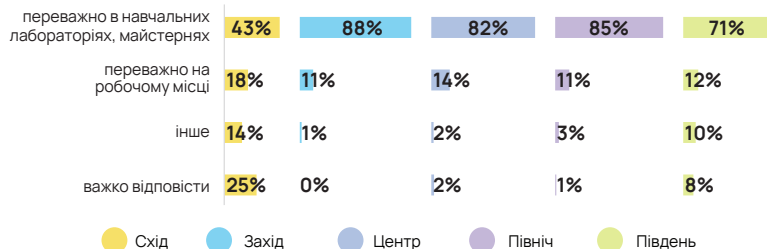


Рис. Б.2. Організація виробничого навчання: погляд майстрів за географічною ознакою розміщення ЗП(ПТ)О (730 майстрів виробничого навчання закладів освіти)

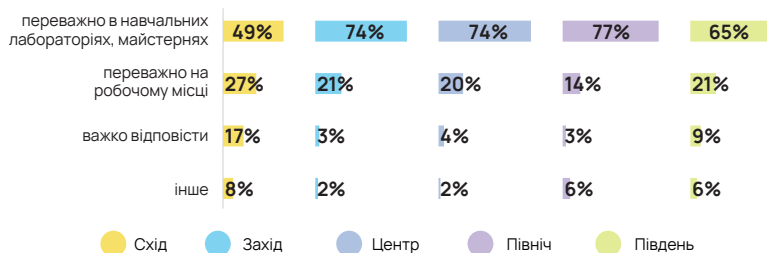


Рис. Б.3. Організація виробничого навчання: погляд здобувачів освіти за географічною ознакою ЗП(ПТ)О (2392 здобувачі профосвіти)

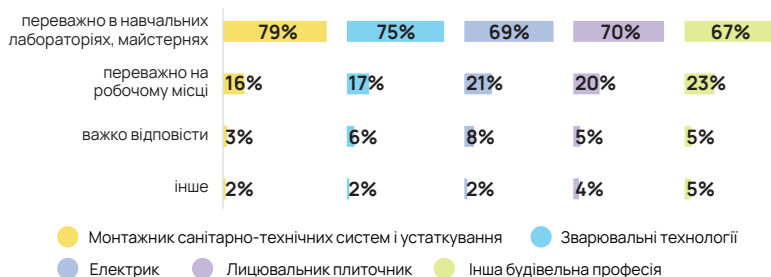


Рис. Б.4. Організація виробничого навчання: погляд здобувачів освіти за професіями/напрямами підготовки (2392 здобувачі профосвіти)



Рис. Б.5. Підприємства-базис практики: погляд здобувачів в розрізі професій та напрямів навчання (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

ДОДАТОК В. РЕЗУЛЬТАТИ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ОПИТУВАННЯ ЩОДО СПРОМОЖНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ – БАЗ ПРАКТИК НАВЧАТИ ЗДОБУВАЧІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФОСВІТИ



Рис. В.1. Спроможність співробітників підприємств працювати з учнями в розрізі професій: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

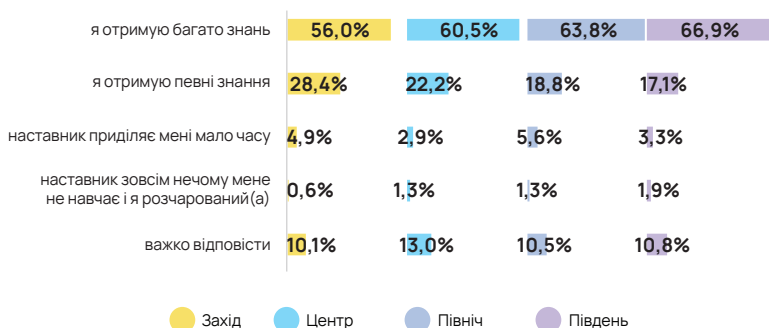


Рис. В.2. Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти в розрізі регіонів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)



Рис. В.3. Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти в розрізі статі (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

ДОДАТОК Д. РЕЗУЛЬТАТИ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО ОПИТУВАННЯ ЩОДО СУЧАСНОГО СТАНУ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗП(ПТ)О

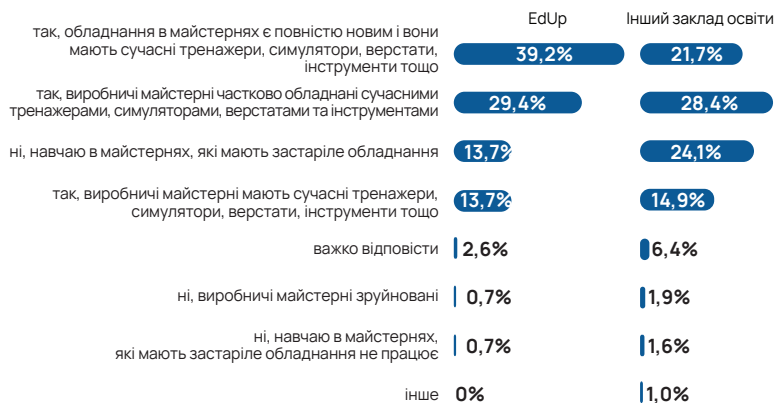


Рис. Д.1. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 153 майстрів виробничого навчання закладів освіти – учасників проекту EdUP та 577 інших закладів профосвіти)



Рис. Д.2. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням в розрізі професій/напрямів (опитано 730 майстрів виробничого навчання)



Рис. Д.3. Обладнання аудиторій, майстерень, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)



Рис. Д.4. Обладнання аудиторій, майстерень, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання в регіональному розрізі (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

ДОДАТОК Е. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ П(П)ТО



Рис. Е.1. Наявність інклюзивних класів/аудиторій в розрізі професій напрямів навчання (опитано 633 здобувачів освіти закладів освіти – учасників проєктів EdUP та 1759 здобувачів інших закладів профосвіти)

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Офіційна сторінка проєкт EdUP. – Режим доступу: <https://www.edup.org.ua>
2. Методичні основи професійного навчання кваліфікованих робітників: методичний посібник / [В.А. Кручек та ін.]. – Житомир: «Полісся», 2020. – 274 с.
3. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#n247>
4. Про затвердження Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України: наказ МОН від 18.04.2006 № 304. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0806-06#Text>
5. Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затверджене наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30 грудня 1994 року № 130, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 20 січня 1995 року за № 14/550 (у редакції наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 грудня 2003 року № 244). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-95#Text>
6. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики: постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 року № 992. – Режим доступу: <https://sqe.gov.ua/law/postanova-kabinetu-ministriv-ukrain-65/>
7. Офіційна сторінка Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних наук України. – Режим доступу: https://ispukr.org.ua/?page_id=331
8. Танасишин у штаб-квартирі ООН: В Україні понад 3 млн людей з інвалідністю – це люди з величезним потенціалом, навичками, ідеями, силою 13 Червня 2024, 11. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/23795.html>
9. Соціальний захист населення. Державна служба статистики України. – Київ, 2023. – Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/10/zb_szn_2022.pdf
10. Маклеллан К. Що таке м'які навички і як їх розвинути / К. Маклеллан. – Режим доступу: <https://www.britishcouncil.org.ua/blog/what-soft-skills-why-develop>
11. Ефективність методів теоретичного навчання та практичної підготовки в професійній освіті України: оцінювання очима стейкхолдерів: монографія / [Лилик І., Савицька Н., Бучинська О., Яшкіна О., Іларіонова Н., Єпіфанова Ю., Онипко Б.]; за заг. ред. І. Лилик. – Київ: ТОВ «Вістка», 2024.

ПЕРЕЛІК РИСУНКІВ І ТАБЛИЦЬ

- Рис. 1. Основні методи досліджень у рамках реалізації проєкту
- Рис. 2. Система зворотного зв'язку в професійно-практичній підготовці у П(ПТ)О
- Рис. 3. Структура цільових груп якісного дослідження: педагогічні працівники ЗП(ПТ)О та роботодавці
- Рис.4. Географічне охоплення всеукраїнським кількісним опитуванням
- Рис. 5. Профіль вибіркової сукупності педагогічних працівників
- Рис. 6. Профіль респондентів – здобувачі П(ПТ)О
- Рис. 7. Профіль вибірки роботодавців, які здійснюють професійно-практичну підготовку здобувачів ЗП(ПТ)О за будівельними професіями (N=121)
- Рис. 8. Розподіл вибіркової сукупності підприємств
- Рис. 9. Ключові чинники, що визначають якість професійно-практичної підготовки: погляд 360° (за результатами глибинних інтерв'ю)
- Рис. 10. Логіка організації професійно-практичної підготовки здобувачів профосвіти
- Рис. 11. Організація виробничого навчання: погляд майстрів та здобувачів (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)
- Рис. 12. Погляд майстрів та здобувачів на організацію виробничого навчання в закладах профосвіти в розрізі професій* (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)
- Рис. 13. Види уроків виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)
- Рис. 14. Види уроків виробничого навчання в розрізі професій: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)
- Рис. 15. Типи занять з виробничого навчання на підприємстві (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі профосвіти)
- Рис. 16. Типи занять з виробничого навчання на підприємстві в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 17. Формування умінь та навичок в системі професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників у закладах профосвіти і на підприємствах: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 18. Організація практики: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 19. Організація виробничої практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 20. Підприємства-бази практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 21. Чисельність здобувачів профосвіти на підприємстві-базі практики: погляд роботодавців (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 22. Організація виробничої практики: погляд роботодавців (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 23. Види організації роботи наставників зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 24. Забезпечення окремого робочого місця кожному зі здобувачів профосвіти (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 25. Залучення здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 26. Залученість здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд здобувачів освіти та роботодавців (опитано 2392 здобувачі та 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 27. Залученість здобувачів освіти до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 28. Залучення здобувачів до робіт, що відповідають їхній професії, під час практики (опитано 2392 здобувачі освіти та 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 29. Оцінка спроможності наставників на підприємстві майстрами виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 2392 здобувачі освіти)

Рис. 30. Задоволеність здобувачів освіти співпрацею з наставниками (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 31. Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 32. Спроможність працівників підприємств бути наставниками здобувачів освіти: погляд майстрів виробничого навчання та представників підприємств – баз практик (опитано 730 майстрів виробничого навчання та 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 33. Стаж роботи наставників за основною професією (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 34. Мотивація керівництва підприємства брати на практику здобувачів профосвіти (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 35. Час для роботи наставників зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 36. Вмотивованість наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 37. Причини мотивації наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємств-баз практики)

Рис. 38. Причини демотивації наставників до роботи зі здобувачами (опитано 121 представника підприємства-баз практики)

Рис. 39. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 40. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 41. Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням: думка здобувачів освіти в розрізі закладів профосвіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проекту EdUP та 1759 здобувачів інших закладів профосвіти)

Рис. 42. Наявність майстерень/лабораторій зі сучасним обладнанням: погляд здобувачів освіти в розрізі регіонів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 43. Обладнання аудиторій/, майстерень/, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання (опитано 1127 педагогічних працівників, 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 44. Оцінка рівня матеріально-технічного забезпечення підприємств-баз практики: погляд 3600 (опитано 121 представника підприємства-баз практики, 2392 здобувачі профосвіти, 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 45. Характеристика обладнання підприємств (опитано 121 представника підприємства-баз практики)

Рис. 46. Характеристика обладнання підприємств, на яких проходять практику здобувачі (опитано 121 представника підприємства-баз практики)

Рис. 47. Пристосованість класів/аудиторій для осіб з інвалідністю (опитано 1127 педагогічних працівників)

Рис. 48. Пристосованість класів/аудиторій для осіб з інвалідністю у закладах освіти – учасниках проєкту EdUP та в інших закладах (опитано 236 педагогічних працівників закладів освіти – членів проєктів EdUP та 891 педагогічних працівників інших закладів профосвіти)

Рис. 49. Наявність інклюзивних класів/аудиторій(опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 50. Наявність інклюзивних класів/аудиторій в розрізі закладів освіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проєкту EdUP та 1759 здобувачі інших закладів профосвіти)

Рис. 51. Пристосованість лабораторій/майстерень для осіб з інвалідністю (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 52. Пристосованість лабораторій/майстерень для осіб з інвалідністю в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. 53. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 54. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень в розрізі закладів освіти (опитано 633 здобувача закладів освіти – учасників проєкту EdUP та 1759 здобувачі інших закладів профосвіти)

Рис. 55. Наявність інклюзивних лабораторій/майстерень: погляд здобувачів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. 56. Задоволеність роботодавців професійно-практичною підготовкою у ЗП(ПТ)О (134 представника підприємств, які брали на роботу випускників закладів профосвіти)

Рис. 57. Задоволеність роботодавців, які брали на практику здобувачів освіти, рівнем підготовки здобувачів освіти (опитано 121 представника підприємств-баз практик)

Таблиця № 1. Ключові пропозиції щодо поліпшення умов професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників

Рис. Б.1 Організація виробничого навчання: погляд майстрів за професіями/ напрямками підготовки (730 майстрів виробничого навчання закладів профосвіти)

Рис. Б.2 Організація виробничого навчання: погляд майстрів за географічною ознакою розміщення ЗП(ПТ)О (730 майстрів виробничого навчання закладів освіти)

Рис. Б.3 Організація виробничого навчання: погляд здобувачів освіти за географічною ознакою ЗП(ПТ)О (2392 здобувачі профосвіти)

Рис. Б.4 Організація виробничого навчання: погляд здобувачів освіти за професіями/напрямами підготовки (2392 здобувачі профосвіти)

Рис. Б.5 Підприємства-бази практики: погляд здобувачів в розрізі професій та напрямів навчання (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. В.1 Спроможність співробітників підприємств працювати з учнями в розрізі професій: погляд майстрів виробничого навчання (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. В.2 Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти в розрізі регіонів (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. В.3 Оцінка взаємодії з наставниками здобувачів освіти в розрізі статі (опитано 2392 здобувачі профосвіти)

Рис. Д.1 Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням (опитано 153 майстрів виробничого навчання закладів освіти - учасників проекту EdUP та 577 інших закладів профосвіти)

Рис. Д.2 Наявність майстерень/лабораторій із сучасним обладнанням в розрізі професій/напрямів (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. Д.3 Обладнання аудиторій, майстерень, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання в розрізі професій (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. Д.4 Обладнання аудиторій, майстерень, лабораторій для впровадження цифрової технології навчання в регіональному розрізі (опитано 730 майстрів виробничого навчання)

Рис. Е.1 Наявність інклюзивних класів/аудиторій в розрізі професій напрямів навчання (опитано 633 здобувачів освіти закладів освіти – учасників проектів EdUP та 1759 здобувачів інших закладів профосвіти)

Виробничо – практичне видання

**Лилик І.В., Савицька Н.Л., Бучинська О.В.,
Яшкіна О.І.**

**АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО - ПРАКТИЧНОЇ
ПІДГОТОВКИ З БУДІВЕЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО - ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ
ДОСЛІДНИЦЬКИЙ ЗВІТ**

Підписано до друку 13.05.2025. Формат 60х90/16.
Умов. друк. арк. 8,75.
Наклад 1200 примірників.
Зам. №36185/1

Видавець і виготовлювач ТОВ «Франко Пак»

вул. Віктора Некрасова, 1-3, Київ -151, 04136

Email: info@frankopak.com

Сайт : www.frankopak.com

Свідоцтво суб'єкта видавничої діяльності
ДК № 4943 від 23.07.2015 р.