

Соціальна і гуманітарна політика

УДК 35

Радкевич Валентина Олександрівна

*доктор педагогічних наук, професор,
дійсний член (академік) Національної академії педагогічних наук України,
Заслужений працівник освіти України, директор
Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України*

Радкевич Валентина Александровна

*доктор педагогических наук, профессор,
действительный член (академик)
Национальной академии педагогических наук Украины,
Заслуженный работник образования Украины, директор
Институт профессионально-технического образования
Национальной академии педагогических наук Украины*

Radkevych Valentyna

*Doctor of Sciences in Education, Professor,
Academician of the National Academy of Educational Science of Ukraine,
Director
Institute of Vocational Education and Training of
National Academy of Educational Science of Ukraine
ORCID: 0000-0002-9233-5718*

Бородієнко Олександра Володимирівна

*доктор педагогічних наук, доцент,
член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України,
завідувач лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання
Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук України*

Бородиенко Александра Владимировна

*доктор педагогических наук, доцент,
член-корреспондент Национальной академии педагогических наук Украины,
заведующая лабораторией зарубежных систем
профессионального образования и обучения
Институт профессионально-технического образования
Национальной академии педагогических наук Украины*

Borodiyenko Oleksandra

*Doctor of Sciences in Education, Associate Professor,
Corresponding Member of the
National Academy of Educational Science of Ukraine,
Head of the Foreign VET Systems Laboratory
Institute of Vocational Education and Training of
National Academy of Educational Science of Ukraine*

Романенко Євген Олександрович

*доктор наук з державного управління, професор,
Заслужений юрист України, Президент
Всеукраїнської асамблеї докторів наук з державного управління,
проректор
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

Романенко Евгений Александрович

*доктор наук по государственному управлению, профессор,
Заслуженный юрист Украины, Президент
Всеукраинской ассамблеи докторов наук по государственному управлению,
Проректор
Межрегиональная Академия управления персоналом*

Romanenko Yevhen

*Doctor of Science in Public Administration, Professor,
Honored Lawyer of Ukraine, President of the
Ukrainian Assembly of Doctors of Science in Public Administration,
Vice-Rector
Interregional Academy of Personnel Management*

Даций Олександр Іванович

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

Даций Александр Иванович

*доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой финансов, банковского и страхового дела
Межрегиональная Академия управления персоналом*

Datsii Oleksandr

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Finance, Banking and Insurance
Interregional Academy of Personnel Management*

Щокін Ростислав Георгійович

*доктор юридичних наук, доцент,
Заслужений працівник фізкультури та спорту України, Президент
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

Щекин Ростислав Георгиевич

*доктор юридических наук, доцент,
Заслуженный работник физкультуры и спорта Украины, Президент
Межрегиональная Академия управления персоналом*

Schokin Rostislav

*Doctor of Law, Associate Professor,
Honored Worker of Physical Culture and Sports of Ukraine, President
Interregional Academy of Personnel Management*

Мірошниченко Олексій Валентинович

*кандидат економічних наук, Заслужений економіст України,
виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України,
Президент*

Інститут професійних кваліфікацій

Мирошниченко Алексей Валентинович

*кандидат экономических наук, Заслуженный экономист Украины,
исполнительный Вице-президент Конфедерации работодателей Украины,
Президент*

Институт профессиональных квалификаций

Miroshnichenko Oleksii

*PhD in Economics, Honored Economist of Ukraine,
Executive Vice President of the Confederation of Employers of Ukraine,
President*

Institute of Professional Qualifications

Колишко Родіон Анатолійович

*кандидат юридичних наук, директор
Інститут професійних кваліфікацій*

Колышко Родион Анатольевич

*кандидат юридических наук, директор
Институт профессиональных квалификаций*

Kolyshko Rodion

*PhD in Law, Director
Institute of Professional Qualifications*

Притоманов Сергій Олексійович

кандидат фізико-математичних наук, доцент,

Віце-Президент

Інститут професійних кваліфікацій

Притоманов Сергей Алексеевич

кандидат физико-математических наук, доцент,

Вице-Президент

Институт профессиональных квалификаций

Prytomanov Sergii

PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor,

Vice-President

Institute of Professional Qualifications

Короткова Ліна Ігорівна

кандидат педагогічних наук, директор

Державній навчальній заклад

«Запорізьке вище професійне училище моди і стилю»

Короткова Лина Игоревна

кандидат педагогических наук, директор

Государственное учебное заведение

«Запорожское высшее профессиональное училище моды и стиля»

Korotkova Lina

PhD of Sciences in Education, Director of the

Zaporizhzhya Higher Vocational School of Fashion and Style

**МОДЕЛІ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ЗАРУБІЖНОМУ І ВІТЧИЗНЯНОМУ
ДОСВІДІ**

**МОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В
СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В**

ЗАРУБЕЖНОМ И ОТЕЧЕСТВЕННОМ ОПЫТЕ MODELS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE FIELD OF VOCATIONAL EDUCATION IN FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

Анотація. У контексті досягнення результатів навчання сформовано шляхи вирішення проблеми недостатнього залучення роботодавців та їх організацій до системи управління процесом освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та контролю за якістю освіти. Запропоновано реалізувати ефективні механізми працевлаштування випускників та прийняття нового закону «Про професійну освіту».

З метою запровадження ефективних механізмів, що стимулюють роботодавців системно спрямовувати фінансування на розвиток закладів професійної (професійно-технічної) освіти, щоб з точки зору оподаткування роботодавцю було вигідніше вкладати у розвиток такої системи, ніж фінансувати інші напрями. Запропоновано напрями реалізації інноваційної моделі управління розвитком професійної освіти, що полягає у взаємодії роботодавців із закладами освіти.

Для впровадження нових моделей публічно-приватного партнерства досліджено світовий і вітчизняний досвід розвитку публічно-приватного партнерства, технології створення та інституціоналізації різних форм публічно-приватного партнерства в системі професійної освіти, а також способи прогнозування оцінки ефектів і ризиків створення різних організаційно-правових форм публічно-приватного партнерства в системі професійної освіти. Враховано специфічні формати публічно-приватних партнерств в умовах децентралізації.

Запропоновано етапи впровадження нових моделей публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти. Визначено перспективи від реалізації моделі розвитку публічно-приватного

партнерства в сфері професійної освіти для держави, роботодавців і закладів професійної освіти у відповідності до передового міжнародного досвіду.

Ключові слова: вітчизняний досвід, міжнародні практики, моделі, публічно-приватне партнерство, професійна (професійно-технічна) освіта.

Анотація. В контексте досягнення результатів обучения сформированы пути решения проблемы недостаточного привлечения работодателей и их организаций к системе управления процессом образования в учреждениях профессионального (профессионально-технического) образования и контроля качества образования. Предложено реализовать эффективные механизмы трудоустройства выпускников и принятия нового закона «О профессиональном образовании».

С целью внедрения эффективных механизмов, стимулирующих работодателей системно направлять финансирование на развитие учреждений профессионального (профессионально-технического) образования, чтобы с точки зрения налогообложения работодателю было выгоднее вкладывать в развитие такой системы, чем финансировать другие направления. Предложены направления реализации инновационной модели управления развитием профессионального образования, который заключаются во взаимодействии работодателей с учебными заведениями.

Для внедрения новых моделей государственно-частного партнерства исследовано мировой и отечественный опыт развития государственно-частного партнерства, технологии создания и институционализации различных форм государственно-частного партнерства в системе профессионального образования, а, также, способы прогнозной оценки эффектов и рисков создания различных организационно-правовых форм публично частного партнерства в

системе профессионального образования. Учтены специфические форматы публично-частных партнерств в условиях децентрализации.

Предложены этапы внедрения новых моделей государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования. Определены перспективы от реализации модели развития государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования для государства, работодателей и учреждений профессионального образования в соответствии с передового международного опыта.

Ключевые слова: отечественный опыт, международные практики, модели, государственно-частное партнерство, профессиональное (профессионально-техническое) образование.

Summary. *In the context of achieving learning outcomes, ways to solve the problem of insufficient involvement of employers and their organizations in the management system of the educational process in institutions of vocational (technical) education and quality control of education have been formed. It is proposed to implement effective mechanisms for employment of graduates and the adoption of a new law "On Vocational Education".*

In order to introduce effective mechanisms that encourage employers to systematically direct funding to the development of vocational (technical) education institutions, so that from the point of view of taxation it is more profitable for the employer to invest in the development of such a system than to finance other areas. The directions of realization of the innovative model of management of development of professional education which consists in interaction of employers with educational institutions are offered.

To implement new models of public-private partnership, the world and domestic experience of public-private partnership development, technologies of creation and institutionalization of various forms of public-private partnership in the system of vocational education, as well as methods of forecasting the

effects and risks of various organizational and legal forms of public private partnership in the system of vocational education. Specific formats of public-private partnerships in the context of decentralization are taken into account.

The stages of introduction of new models of public-private partnership in the field of vocational education are offered. Prospects for the implementation of the model of public-private partnership in the field of vocational education for the state, employers and vocational education institutions in accordance with international best practices are identified.

Key words: *domestic experience, international practices, models, public-private partnership, professional (vocational) education.*

Постановка проблеми. На даний час можна узагальнити основні глобальні чинники на розвиток системи управління розвитком професійної освіти: глобалізація; інформатизація суспільства та постійна інноваційність економіки; індустріальна революція 4.0; енергоефективність – “зелена економіка”; старіння населення – підвищення працездатного віку – LLL; реальний прогноз потреби в трудових ресурсах.

Залишаються невирішеними такі питання прогнозування розвитку трудових ресурсів: прогнозування потреби кількості працівників чи прогнозування потреби знань та навиків; чи можливо сьогодні побудувати адекватну математичну модель ринку праці (фактори, що ускладнюють: міграція, старіння населення, часта зміна місця роботи, цифрові технології на робочому місці (мехатронік) тощо).

У зв’язку з наведеним потребують розробки моделі публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різновидам механізмів публічно-приватного партнерства присвячені праці зарубіжних науковців В. Варнавського, В. Міхеєва, Л. Шарінгера та інших. Перспективи

розвитку публічно-приватного партнерства наведені у працях В. Вакуленка, М. Лендьела, І. Запатріної, О. Соловйової, К. Павлюк та інших. Моделі розвитку публічно-приватного партнерства за різновидами економічної діяльності досліджують О. Москаленко, Н. Боднар, А. Зелінська та інші. Незважаючи на проведені дослідження потребують розробки моделі публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти.

Мета статті. Розробити підходи до формування моделі публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

Основні результати дослідження. Наведемо деякі сучасні відповіді викликам: принципи навчання впродовж життя (Lifelong Learning, LLL) з раннього віку (готовність до змін та формування гнучкості мислення); нові вимоги людини до системи освіти (важливість базових компетенцій, розвиток особистісних та інтегральних навичок); нові вимоги до вчителя (від передачі знань до посередництва між людиною та знаннями); нові результати навчання (від диплому як «кінцевого результату» навчання до постійного навчання).

Крім наведеного зазначимо на сучасних питаннях розвитку неформальної освіти: є одним з основних актуальних трендів набуття знань та навичок; не обмежується місцем та системою навчання; потребує визнання: з боку формальної освіти, ринку праці, суспільства; підтвердження її результатів внормовано на рівні ЄС.

Базовим орієнтиром розвитку системи компетенцій є визначення 8 ключових компетенцій для навчання впродовж життя: компетенція щодо спілкування рідною мовою (Communication in the mother tongue); компетенція щодо спілкування іноземними мовами (Communication in foreign languages); математичні та основні компетенції у сферах науки і технологій (Mathematical competence and basic competences in science and

technology); компетенції у сфері цифрових технологій (Digital competence); компетенція щодо навчання навчанню (Learning to learn); соціальна та громадянська компетенція (Social and civic competence); здатність до ініціативи та підприємливості (Sense of initiative and entrepreneurship); обізнаність з питань культури та способів вираження (Cultural awareness and expression).

Щодо розвитку системи базових компетенцій треба зазначити наступне. При формуванні базових компетенцій визначною є роль школи та формальної освіти (умовно – 60 % від змісту кваліфікації). Але є розрив між знаннями формальної системи та реальним робочим місцем (умовно - 30-40 % від змісту кваліфікації). Шляхами подолання розриву є учнівство/наставництво. Важливі також зміни робочого місця (7-10 разів за трудове життя). Вони є визначальними для наскрізних професій.

Головними результатами навчання людини є: перспективи самореалізації на ринку праці та в соціальному житті; вміння і бажання постійно вчитися і самовдосконалюватися; розвинуте вміння нестандартно та гнучко мислити.

Особливо потрібно зупинитися на двох з наведених проблемних питань. Перша з них, недостатнє залучення роботодавців та їх організацій до системи управління процесом освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) та контролю за якістю освіти. Останнім часом роботодавці більше залучаються до процесів, пов'язаних із розвитком П(ПТ)О. Особливо ефективною є співпраця у сфері розробки та узгодження кваліфікаційних складових освітніх стандартів. Однак, роботодавці практично не мають впливу на систему організації освітнього процесу та контролю його якості. Необхідно напрацьовувати інноваційні механізми, що дозволятимуть роботодавцю більш оперативно впливати на зміст і організацію освітнього процесу.

З цим органічно пов'язано питання формального відношення

багатьох роботодавців до надання можливостям учням, студентам проходити навчальну та навчально-виробничу практику. Сьогодні роботодавець не зацікавлений в організації такої практики. Він несе відповідальність за техніку безпеки, несе певні витрати і на виході нічого не отримує. У цьому аспекті необхідно переглянути Порядок надання робочих місць для проходження здобувачами освіти ЗП(ПТ)О виробничого навчання та виробничої практики, затверджений Постановою КМУ від 7 червня 1999 р. № 992 та відповідні положення закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [1]. Із реалізацією таких механізмів зменшаться незадовільні показники працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. Такі механізми знайдуть своє відображення у новому законі «Про професійну освіту» [2], розробка якого останнім часом уповільнилася.

Другим проблемним питанням є відсутність ефективних механізмів, що стимулюють роботодавців системно спрямовувати фінансування на розвиток П(ПТ)О. Сьогодні з точки зору роботодавця вкладати гроші у розвиток системи П(ПТ)О – фінансово й економічно не вигідно [3]. Законодавство фактично передбачає можливість фінансування окремих аспектів розвитку системи П(ПТ)О підприємствам лише або як спонсорську допомогу, або як елемент соціальної відповідальності бізнесу [1]. Однак цей підхід не є системним. Треба зробити так, щоб з точки зору оподаткування роботодавцю було вигідніше вкладати у розвиток системи П(ПТ)О, ніж фінансувати інші напрями. Саме тому потрібно здійснити наступні заходи, як:

- звільнити від оподаткування частину прибутку підприємств, що спрямовуватиметься на фінансування розвитку системи П(ПТ)О, включаючи підготовку кадрів;
- звільнити від сплати ввізного мита операцій, пов'язаних із ввезенням на митну територію України приладів та обладнання для подальшої їх

передачі закладам системи П(ПТ)О;

- запровадити податкове стимулювання роботодавців при закупівлі та/або отриманні матеріальних цінностей, обладнання для здійснення закладами та установами системи П(ПТ)О навчальної діяльності.

Окремо потрібно навести причини відмови підприємств від виробничої практики здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти: низький рівень підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти до виконання робочих функцій; відповідальність за життя і здоров'я здобувача професійної (професійно-технічної) освіти на виробництві; збільшення ризику непередбачених ситуацій; відволікання ресурсів підприємства (виплата заробітної плати здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти, які проходять виробничу практику; сплата частини заробітної плати здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти закладу освіти; погіршення показників праці (зростання середньооблікової чисельності працівників; збільшення витрат на ФОП; зниження показника середньої заробітної плати; зниження продуктивності праці); невизначеність перспектив майбутнього працевлаштування здобувача професійної (професійно-технічної) освіти на підприємстві.

Шляхами вирішення питань для підприємств виробничої практики здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти є: наявність у здобувача на момент проходження практики теоретичної бази робочої професії; відповідність виробничої бази підприємства вимогам виробничої практики; надання інформації від ЗП(ПТ)О щодо здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти до прийняття бюджету підприємства; покриття витрат підприємства на оплату праці за рахунок коштів ЗП(ПТ)О.

Інноваційна модель управління розвитком професійної освіти полягає у взаємодії роботодавців із закладами освіти [4, 5].

Можливості для співпраці полягають у реалізації наступних напрямів: спільна робота над розробкою професійних стандартів;

стажування (виробнича практика) здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти (реалізація ЗУ «Про зайнятість населення»); спільні заходи щодо професійної стажуванні педагогічних кадрів на підприємствах; організація процесу підтвердження отриманих навичок, умінь, знань, в тому числі завдяки неформальному навчанню; професійна орієнтація молоді.

У цьому аспекті зразковою є діяльність галузевих рад з розробки професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій. Нормативне регулювання їх діяльності наступне: ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (ст. 26) [6]; ЗУ «Про професійний розвиток працівників» (ст. 14) [7]; Постанова КМУ від 23.11.11 № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [8]; Спільний наказ МОН, молоді, спорту та Мінсоцполітики від 20.04.2012 №2 488/225 «Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Національної рамки кваліфікацій» [9]; Постанова «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» від 31 травня 2017 р. № 373 [10].

Галузева рада – це орган, створюваний галузевим об'єднанням організацій роботодавців з метою розроблення та перегляду професійних стандартів, аналізу галузевого ринку праці, формування державного замовлення.

Завданнями ради є:

- розробка і періодичний перегляд галузевих професійних стандартів;
- складання та ведення галузевої рамки кваліфікацій, її узгодження з Національною рамкою кваліфікацій;
- аналіз і участь в регулюванні галузевого ринку праці (в т.ч. щодо роботи іноземної робочої сили в галузі);
- участь у формуванні державного замовлення на підготовку працівників;

- затвердження порядку присвоєння професійних кваліфікацій (в т.ч. отриманих неформальним шляхом);
- участь в розробці та погодженні навчальних програм підготовки, інструментів оцінки компетенцій працівників;
- створення органу для акредитації кваліфікаційних центрів;
- створення апеляційної палати для розгляду апеляцій на рішення кваліфікаційних центрів.

У Європейському Союзі високо цінується роль професійної освіти і навчання (ПОН) як важливого елемента «трикутника знань», трьома сторонами якого є освіта, дослідження та інновації. Ще одним завданням ПОН є сприяти інноваціям і «розумній спеціалізації», що повинні призвести до сталого зростання й соціальної згуртованості.

Європейська Комісія рішуче налаштована й надалі підтримувати концепцію досконалості в ПОН і наразі готує нову ініціативу, що спрямована на втілення принципу професійної досконалості шляхом «активної ролі закладів ПОН, націленої на підтримку зростання, конкурентоспроможності та інновацій». У Концептуальній записці щодо пропозиції про забезпечення підтримки розвитку «Центрів професійної досконалості» пропонуються важливі принципи для європейської платформи. Якщо адаптувати ці принципи до ситуації, у якій перебуває Україна, їх можна викласти у такий спосіб. Центри професійної досконалості не потрібно будувати з нуля, а, натомість, створювати на базі наявних високоякісних навчальних закладів або в прив'язці до них, ставлячи за мету створення орієнтирів у сфері підготовки кадрів у певних галузях або професіях. Вони повинні пропонувати не лише первинне навчання молодих людей, але також і програми неперервного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки для дорослого населення. Такі Центри діятимуть, як каталізатори для інвестицій бізнесу та сприятимуть реалізації національних і регіональних інвестиційних стратегій шляхом

підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів, пропонуючи гнучке та своєчасне навчання відповідно до потреб підприємств у професійних уміннях. Центри професійної досконалості взаємодіятимуть з університетами й разом із ними забезпечуватимуть підготовку кваліфікованих фахівців середньої й вищої ланки. Матеріально-технічна база Центрів професійної досконалості може працювати у формі надання базових бізнес-послуг, наприклад логістики, харчування, бухгалтерського обліку, підтримки технологій тощо.

Впровадження нових моделей публічно-приватного партнерства вимагає вивчення:

- світового і вітчизняного досвіду розвитку публічно-приватного партнерства;
- технології створення і інституціоналізації різних форм публічно-приватного партнерства в системі професійної освіти;
- способів прогностичної оцінки ефектів і ризиків створення різних організаційно-правових форм публічно-приватного партнерства в системі професійної освіти.

На світовому ринку інститутів-посередників, які можна використовувати для організації ефективної взаємодії сфери професійної освіти і сфери праці, особливе місце займають публічно-приватні партнерства, які консолідують роботодавців з різних секторів і провайдерів освітніх послуг. Найбільш підходящим для цілей трансплантації слід визнати досвід Нідерландів, в якій відповідно до закону «Про освіту, професійну освіту і навчання» створено Національні організації з фахової освіти та навчання (National Bodies), що представляють інтереси держави, працівників і роботодавців та здійснюють взаємодію між ринком праці та професійною освітою. Юридично ці організації мають статус приватних структур і діють в рамках приватного права (як фонди або асоціації), виконуючи за дорученням держави завдання, визначені згаданим вище

законом. Національні організації формуються з представників промисловості і бізнесу, Конфедерації профспілок Нідерландів і системи професійної освіти [11-12].

Розглянуті національні організації здійснюють розробку професійних стандартів, в їх функціонал входить також моніторинг соціальних і технологічних змін на ринку праці за 22 секторами, в ході якого виявляються зміни в виробничих технологіях і обладнанні і розробляються рекомендації з модернізації змісту освітніх програм. Розглянуті структури забезпечують постійну взаємодію і консультування освітніх організацій, що безпосередньо представляють навчання; фахівців зі сфери промисловості і торгівлі та інноваційних центрів за галузями. Ця форма публічно-приватного партнерства вводить механізми такої взаємодії системи професійної освіти і приватного бізнесу, які дозволяють оперативно адаптувати освітні ресурси до мінливої кон'юнктури ринку праці. По суті, мова йде про професійного посередника, що займає місце між економікою і державною системою її кадрового забезпечення.

У разі, коли створюється спеціальна юридична особа (компанія, фірма), модель також має змішаний характер в силу того, що в ній беруть участь як державні, так і приватні капітали і майно. Найбільший досвід таких партнерств накопичений у Франції, де функціонує велика кількість подібних змішаних товариств, причому панівна тенденція - акумулювання все більш значної частини активів у руках державного сектору.

Для України не характерний такий механізм забезпечення партнерських відносин держави і приватного капіталу. Товариства зі змішаною участю створюються в нашій країні, по-перше, «з іншого кінця», тобто шляхом акціонування, а по-друге, для виконання завдань, відмінних від тих, які зазвичай вирішують публічно-приватні партнерства.

Також необхідно враховувати ряд факторів, що чинять негативний вплив в Україні на активний розвиток публічно-приватного партнерства в професійній освіті, а саме:

- недосконалість законодавчої бази. Це веде до відсутності довіри між партнерами: бізнес боїться застосування адміністративних важелів з боку держави, держава боїться втратити власність;
- інституційна неготовність власника (держави) до формування на основі балансу економічних інтересів нової інфраструктури освітніх установ;
- освітні установи слабо вивчають професійні особливості бізнесу, не завжди прагнуть підтримувати прямі контакти з роботодавцями, залучати роботодавців до управління навчальними закладами, знати їх потреби в кадрах і методах навчання, організувати виробничу практику, а в подальшому і працевлаштовувати випускників, з урахуванням інтересів конкретних компаній;
- неготовність бізнесу йти назустріч освітнім установам;
- високі ризики інвестування в капіталомісткі об'єкти освіти при відсутності гарантій держави, відсутність податкових пільг (освітня діяльність компаній оподатковується нарівні з комерційною діяльністю). Для бізнесу економічно вигідним представляється розвиток внутрішньокорпоративних систем навчання і підготовки кадрів, створення підприємствами базових кафедр;
- приватні компанії не допускаються в число засновників професійних освітніх установ, що не дозволяє зрозуміти реальну цінність конкретних навчальних закладів для роботодавців, зробити ефективним участь бізнесу в управлінні освітою, залучити додаткові кошти і розширити участь представників бізнесу безпосередньо в освітньому процесі;

- не створена публічна, об'єктивна система суспільно-професійної оцінки діяльності освітніх установ при активній участі бізнесу спільно з професійним експертним співтовариством.

Для вибору тієї чи іншої моделі публічно-приватного партнерства в Україні необхідно враховувати ряд факторів, що впливають на впровадження нових організаційно-економічних механізмів управління і фінансування установ професійної освіти в умовах децентралізації, які пов'язані:

- з рівнем соціально-економічного розвитку регіону і структурою сформованого господарсько-виробничого комплексу;
- регіональним досвідом проектування і створення подібних структур;
- соціокультурними традиціями територій;
- сформованою інфраструктурою системи професійного (професійно-технічної) освіти та її територіальним розміщенням.

В даний час найбільш перспективною для України формою публічно-приватного партнерства потрібно визнати таку, при якій:

- відносини держави і приватного бізнесу носять взаємовигідний довгостроковий характер, що дозволяє обом сторонам здійснювати стратегічне планування своєї діяльності;
- приватний сектор володіє свободою в прийнятті адміністративно-господарських та управлінських рішень в частині інвестованих коштів;
- у держави в рамках договору і законодавчих норм залишається достатньо важелів впливу на приватний бізнес в разі порушення ним умов договору про публічно-приватне партнерство в професійній освіті, а також при виникненні необхідності захисту суспільних інтересів;

- держава передає освітній установі і приватному бізнесу тільки права володіння і користування об'єктами власності в приватній освіті, залишаючи за собою право розпоряджатися нею.

На основі концепції розвитку системи публічно-приватного партнерства в сфері професійної (професійно-технічної) освіти нами спроектована модель розвитку публічно-приватного партнерства, яка включає:

- етапи дій і характеристику моделі для кожного етапу;
- організаційну структуру і систему управління щодо забезпечення співпраці;
- механізм та інструменти реалізації пропонованої моделі;
- нормативно-правову базу, необхідну для реалізації публічно-приватного партнерства.

Організація взаємовідносин учасників публічно-приватного партнерства проявляється в наступних сферах діяльності: професійно-освітній; фінансово-економічній; соціального забезпечення і соціального захисту; навчально-матеріальної бази та матеріально-сировинного забезпечення; науково-педагогічного та кадрового забезпечення.

Професійно-освітня сфера діяльності передбачає спільну участь у: формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів; розробці навчальних планів і програм; організації виробничого навчання та навчально-виробничої практики; організації освітнього процесу на основі сучасної педагогічної науки і передових виробничих технологій; розробці професійно-кваліфікаційних вимог за кожною спільно підготовленою професією та спеціальністю.

Фінансово-економічна сфера передбачає взаємні зобов'язання у фінансовому забезпеченні всіх спеціальностей навчального закладу на принципах багатоканального і багаторівневого бюджетного та позабюджетного фінансування.

Сфера соціального забезпечення та соціального захисту включає вирішення питань організації харчування, побуту та соціальної підтримки учнів і працівників закладу професійної освіти, гарантованого працевлаштування випускників та їх адаптації на ринку праці.

Сфера нормативно-правового забезпечення фіксує практичну участь соціальних партнерів у розробці правових документів щодо вдосконалення професійної освіти, проектів, норм і нормативів, лобіювання (захист інтересів) професійної освіти в органах законодавчої та виконавчої влади. Нормативно-правове забезпечення реалізації регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах публічно-приватного партнерства, включає в себе основні нормативні документи, що визначають взаємні зобов'язання соціальних партнерів в питаннях:

- соціального захисту та соціальної підтримки учнів і працівників;
- спільної розробки навчально-програмної документації;
- зміцнення навчально-матеріальної бази професійного навчання та професійної підготовки;
- організації виробничої практики учнів на базі виробничих потужностей роботодавця;
- гарантійних зобов'язань по працевлаштуванню випускників закладів професійної освіти;

Сфера науково-педагогічного та кадрового забезпечення включає взаємні зобов'язання по організації підвищення кваліфікації та професійної компетенції професійно-педагогічних працівників; навчання працівників основам менеджменту та маркетингу в сфері освіти та при вивченні ринку праці, у формуванні системи контролю якості професійної підготовки робітників і фахівців; обсяги та склад професійно-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять додаткове навчання, а також навчальні плани, які для цих цілей фіксуються окремими договорами,

підписуються учасниками соціального партнерства та узгоджуються з органами управління освітою.

Проектування моделі публічно-приватного партнерства вимагає більш докладної конкретизації технології проектування підсистеми управління якістю навчання, основу якої становить методичне забезпечення процесу, методів та інструментів оцінки знань, умінь і навичок учнів в рамках системи публічно-приватного партнерства.

Проектування системи методичного забезпечення процесу, методів та інструментів оцінки знань, умінь і навичок здобувачів освіти в межах системи публічно-приватного партнерства диктує необхідність пошуку шляхів вирішення проблеми єдності оцінки якості трудового потенціалу здобувачів освіти і якості процесу навчання.

Одним з напрямків вирішення проблеми тут є проектування підсистеми управління якістю навчання, що включає поетапну оцінку результатів навчання на основі методичного забезпечення процесу, методів та інструментів оцінки знань, умінь і навичок здобувачів освіти, з використанням професійних стандартів і професійних компетенцій.

Кінцева вимога до кваліфікації працівника складається з набору окремих вимог до виконання виробничих завдань, що представляють собою логічно завершену частину роботи в межах даної професії або спеціальності - операційну зону. У свою чергу, виробничі завдання складаються з набору послідовних операцій (елементів), виконання яких також вимагає необхідних практичних навичок та теоретичних знань. За допомогою викладачів-методистів вимоги професійних стандартів трансформуються в типові навчальні програми, що визначають знання та навички учнів.

Впровадження нових моделей публічно-приватного партнерства вимагає врахування специфічних форматів публічно-приватних партнерств в умовах децентралізації:

- позиціонування закладів професійної освіти всередині виробничо-освітніх кластерів по спільному виявленню та реалізації механізмів підвищення професійної освіти випускників;
- спільне створення багаторівневих ресурсних центрів професійної підготовки та перепідготовки;
- розробка та впровадження в закладі професійної освіти ключових бізнес-процесів, пов'язаних з маркетингом закладів.

Цей процес складається з трьох етапів. На підготовчому етапі заклад професійної освіти має, перш за все, оцінити власні сильні та слабкі сторони, визначити соціальних партнерів, їх інтереси, вивчити потреби галузі, для якої вона готує кадри, а також намітити перші кроки по налагодженню відносин з майбутніми соціальними партнерами. Для цього керівнику та колективу необхідно:

- усвідомити, що розуміється під системою соціального партнерства в професійній освіті;
- окреслити проблеми свого закладу освіти, які можна вирішити через систему соціального партнерства;
- провести «інвентаризацію» реальних і потенційних соціальних партнерів та їх інтересів;
- оволодіти повною інформацією про професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики і про існуючі освітні стандарти на різних рівнях професійної освіти;
- визначитися, на чому будуть засновані відносини з соціальними партнерами, а також, що заклад освіти може дати своїм існуючим і потенційним партнерам;
- мотивувати весь колектив свого закладу освіти на необхідність виконання складної і трудомісткої роботи по формуванню стійкої системи співпраці з різними категоріями соціальних партнерів;

- вирішити, з чого починати та хто повинен очолити в закладі освіти роботу з розвитку соціального партнерства.

Необхідно відзначити, що для підготовчого етапу властива зміна усталених психологічних настанов, стереотипів, сформованих в колишній системі соціально-економічних інтересів.

Одним з перших і дуже важливих показників успішного завершення підготовчого етапу формування системи публічно-приватного партнерства в закладі освіти є мотивація всіх її співробітників на розвиток даної системи. Також позитивними результатами здійснення першого етапу будуть слугувати:

- сформований банк даних потенційних соціальних партнерів даного освітнього закладу за категоріями і описом різних форм співпраці з ними (як існуючих, так і потенційних);
- проведений аналіз перспектив розвитку сектору економіки, для якого готує кадри даний заклад освіти;
- оцінка перспективності підготовки фахівців для сектора економіки на певному освітньому рівні (кількісний аналіз та оцінки ринку праці).

Головним завданням організаційного етапу є налагодження стійких зв'язків з соціальними партнерами. У зв'язку з необхідністю орієнтації закладів професійної освіти на потреби регіонального ринку праці, то роботу на даному етапі доцільно починати з вивчення цих вимог. В межах етапу також готуються договори про співпрацю. Відпрацьовується технологія взаємодії з потенційними соціальними партнерами, тобто закладаються основи майбутньої системи. Також на даному етапі визначаються форми співробітництва, формується коло соціальних партнерів.

На рівні закладу освіти або профільних об'єднань кількох закладів найбільш ефективні прямі контрактні відносини державних закладів освіти

та бізнес-структур з метою вирішення окремих завдань, що становлять взаємний інтерес. До них відносяться:

- контракти на підготовку кадрів як корпоративне замовлення підприємства;
- контракти на підвищення кваліфікації (стажування, навчання) персоналу обох сторін;
- контракти на проведення сертифікації кваліфікацій випускників закладів освіти і персоналу підприємств;
- оренда обладнання (лізинг та інші форми) в навчальних та виробничих цілях;
- контракти на організацію практики та стажування учнів на виробничих площах підприємств;
- використання фахівців підприємств в організації та проведенні навчального процесу в закладі освіти (в тому числі, керівництво курсовими та дипломними проектами, участь в експертизі та оцінці освітніх результатів, в процедурах підсумкової державної атестації випускників).

Ініціювання отримання замовлення від виробничих підприємств і включення їх в усі форми взаємодії в інтересах закладів освіти вимагає професійно діючої маркетингової служби закладів освіти.

В результаті правильно здійсненого організаційного етапу заклад освіти отримає укладення договору про співпрацю з різними категоріями соціальних партнерів. Ними можуть стати договори про проходження практики здобувачами освіти, про працевлаштування випускників, стажуванні педагогічних працівників на підприємстві, про експертизу навчально-методичної документації, про перепідготовку безробітних громадян та інше.

Після завершення цього етапу в закладі освіти формуються пакети статистичних та аналітичних матеріалів про стан на ринку праці, про його

кількісні та якісні параметри та структуру кваліфікаційного попиту за потрібними професіями. Дуже важливим показником успішності здійснення організаційного етапу буде готовність роботодавців увійти в організаційні структури соціального партнерства, а саме, в консультаційні та піклувальні ради, навчально-методичні та атестаційні комісії. Загальним підсумком другого етапу має стати створення основних структуроутворюючих елементів майбутньої системи соціального партнерства.

Отже, до початку третього етапу заклад освіти вже має або створює окремі елементи соціального партнерства. Тому основною метою функціонально-розподільного або системоутворюючого етапу є об'єднання цих елементів в систему. На даному етапі взаємодія з партнерами стає стійкою та постійною, а підтримка контактів з ними стає найважливішим функціональним обов'язком співробітників закладу освіти. Для цього необхідно ввести зміни та уточнення до посадових інструкцій, а також включити в план роботи закладу освіти заходи з соціального партнерства. Таким чином, можна стверджувати, що на даному етапі взаємодія закладу освіти зі своїми соціальними партнерами виводиться на технологічний рівень, формуються технології соціального партнерства на рівні закладу освіти [13].

До завершення третього етапу повинні бути отримані наступні результати: наявність чітко сформульованих посадових інструкцій для різних категорій працівників закладу освіти по роботі з соціальними партнерами; затверджений план роботи з включеними до нього заходами з соціального партнерства; сформований пакет типових документів по соціальному партнерству (договори, положення про практику студентів (учнів), про стажування викладачів, про роботу консультаційних рад, про працевлаштування випускників); налагоджене стійке співробітництво з різними категоріями соціальних партнерів.

Висновки. Реалізація моделі розвитку публічно-приватного партнерства в сфері професійної освіти надасть можливість:

- для держави: сприяти розвитку освітнього ринку; запровадити різнобічні форми партнерства з суб'єктами господарювання, установ професійної освіти та роботодавців; виробити пропозиції щодо подальшого вдосконалення нормативно-правової бази реформування системи професійної освіти; збільшити обсяги фінансування; вдосконалити систему управління;
- для роботодавців прийняти участь: в навчально-науковій та управлінській діяльності закладу професійної освіти у відповідності до передового міжнародного досвіду з відповідним інвестуванням; у вдосконаленні освітніх програм та процесу підготовки якісних фахівців; створити нові інфраструктурні проекти та залучити здобувачів освіти і педагогічний склад до їх виконання та проведення науково-дослідних робіт і підготовки проектів під рішення проблем конкретного бізнесу;
- для закладу професійної освіти: збільшити фінансове забезпечення наукових досліджень вчених, викладачів і здобувачів закладу освіти; створити інтегровані структури з бізнесом; довести до реалізації комерційні розробки та закріпити їх авторськими правами.

Література

1. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР зі змінами // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998. № 32. Ст. 215.
2. Міністерство освіти і науки України, 2018. Проект Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту». [online] (Останнє оновлення 10 лютого 2020) Доступно: <<https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo->

obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-
tehnicnu-osvitu> [Дата звернення 27 лютий 2020].

3. Варнавский В. Г. Государственно частное партнерство в здравоохранении: международный опыт // Управление здравоохранением. 2016. № 1 (26). С. 9-15.
4. Михеев В. А. (2019) Государственно-частное партнерство в реализации приоритетных национальных проектов. URL: <http://www.s-society.ru/wind.php>. [Дата звернення 14 березня 2020].
5. Шарингер Л. Новая модель инвестиционного партнерства государства и частного сектора // Российский экономический журнал. 2014. № 9-10. С. 41-52.
6. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI зі змінами. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 22. Ст.216.
7. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI зі змінами // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2012. № 39. Ст. 462.
8. Кабінет Міністрів України. Постанова «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341. [online] (Останнє оновлення 25 червня 2019) Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>> [Дата звернення 10 березень 2020].
9. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерство соціальної політики, 2012. Наказ «Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій» від 20.04.2012 р. № 488/225. [online] (Останнє оновлення 20 квітня 2012) Доступно: <http://ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/01_Normativna_baza/02_Vprovadzhenja_Nacionalnoi_ramki_kvalifikacii/04_Nakazi/2012.04.20_488_225_MINSOCPOLITIKI_MONMOLODSPORTU.pdf> [Дата

- звернення 10 лютий 2020].
10. Кабінет Міністрів України, 2017. Постанова «Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів» від 31 травня 2017 р. № 373 [online] (Останнє оновлення 12 березня 2020) Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-п>> [Дата звернення 10 січень 2020].
 11. Lebeda T., Zapatrina I. Public-private partnership as a factor of economic growth and problems of its development in Ukraine. *Ekonomist*, 2011. No. 3, pp. 52-58.
 12. Мельник А. Ф., Підгаєць С. В. Державно-приватне партнерство в системі інститутів національної економіки: механізми розвитку. Тернопіль: Крок, 2017. 267 с.
 13. Chaplai I. Romanenko E. Advertising communicology as an essential factor of democratization of public administration // *International Journal of Legal Studies*. 2017. №1 2017. P. 193-201.

References

1. Закон Украйны «Pro profesiynu (profesiyno-tekhnichnu) osvitu» vid 10 lyutoho 1998 roku № 103/98-VR zi zminamy [Law of Ukraine “ On Vocational (Vocational) Education”], *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny (VVR)*. 1998. № 32. St. 215.
2. Ministerstvo osvity i nauky [Ministry of Education and Science of Ukraine], 2018. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro profesiynu (profesiino-tekhnichnu) osvitu» [Draft Law of Ukraine "On Vocational (Vocational) Education"]. [online] (Ostannie onovlennia 10 liutoho 2020) Dostupno: <<https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu>> [Data zvernennia 27 liutyi 2020], [in Ukrainian].
3. Varnavskii, V., H. (2016) Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v zdravookhraneni: mezhdunarodnyi opyt [Public-private partnership in

- healthcare: foreign practices] // Upravlenye zdravookhranenyem. No. 1 (26). PP. 9-15 [in Russian],
4. Mikheev, V., A. (2019) Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v realizatsii prioritetnykh natsionalnykh proektov [Public-private partnership in introducing high-priority national projects]. URL: <http://www.c-society.ru/wind.php> [in Russian]. [Data zvernennya 14 bereznaya 2020].
 5. Sharinger, L. (2014) Novaia model investitsionnogo partnerstva gosudarstva i chastnogo sektora [New model of investment public-private partnership] // Rossiiskii ekonomicheskii zhurnal. No. 9-10. PP. 41-52 [in Russian].
 6. Zakon Ukrayiny «Pro orhanizatsiyi robotodavtsiv, yikh ob'yednannya, prava i harantiyi yikh diyal'nosti» vid 22 chervnya 2012 roku № 5026-VI zi zminamy [Law of Ukraine "On employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities"] // Vidomosti Verkhovnoyi Rady (VVR). 2013. № 22. St. 216.
 7. Zakon Ukrayiny «Pro profesiynny rozvytok pratsivnykiv» vid 12 sichnya 2012 roku № 4312-VI zi zminamy [Law of Ukraine “On Professional Development of Employees”] // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny (VVR). 2012. № 39. St. 462.
 8. Kabinet Ministriv Ukrainy [Cabinet of Ministers of Ukraine], 2011. Postanova «Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii» vid 23 lystopada 2011 r. № 1341 [Decree “On approval of the National Qualifications Framework” of November 13, 2011 No. 1341]. [online] (Ostannie onovlennia 25 chervnia 2019) Dostupno: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>> [Data zvernennia 10 berezen 2020], [in Ukrainian].
 9. Ministerstvo osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy, Ministerstvo sotsialnoi polityky [Ministry of Education and Science, Youth and Sport of Ukraine, Ministry of Social Policy], 2012 // Nakaz «Pro zatverdzhennia

Planu zakhodiv shchodo vprovadzhennia Natsionalnoi ramky kvalifikatsii» vid 20.04.2012 r. № 488/225 [Order "On approval of the Action Plan for the implementation of the National Qualifications Framework" of 20.04.2012 No. 488/225]. [online] (Ostannie onovlennia 20 kvitnia 2012)

Dostupno:

<http://ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/01_Normativna_baza/02_Vprovadzhennja_Nacionalnoi_ramki_kvalifikacii/04_Nakazi/2012.04.20_488_225_MINSOCPOLITIKI_MONMOLODSPORTU.pdf> [Data zvernennia 10 liutyi 2020], [in Ukrainian].

10. Kabinet Ministriv Ukrainy [Cabinet of Ministers of Ukraine], 2017. Postanova «Pro zatverdzhennia Poryadku rozroblennia ta zatverdzhennia profesiynykh standartiv» vid 31 travnya 2017 r. № 373 [Decree "On Approval of the Procedure for Development and Approval of Professional Standards" of May 31, 2017 No. 373] [online] (Ostannye onovlennia 12 bereznya 2020) Dostupno: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-p>> [Data zvernennia 10 sichen' 2020], [in Ukrainian].
11. Lebeda, T., Zapatrina, I. (2011) Public-private partnership as a factor of economic growth and problems of its development in Ukraine. *Ekonomist*. No. 3. PP. 52-58.
12. Melnyk, A., F., Pidhaiets, S., V. (2017) Derzhavno-pryvatne partnerstvo v systemi instytutiv natsionalnoi ekonomiky: mekhanizmy rozvytku [Public-private partnership in the system of national economy institutions: development mechanisms], Ternopil: Krok. [in Ukrainian].
13. Chaplai I. Romanenko E. Advertising communicology as an essential factor of democratization of public administration // *International Journal of Legal Studies*. 2017. №1 2017. P. 193-201.