



ІНСТИТУТ

ОСВІТНЬОЇ АНАЛІТИКИ

Державна наукова установа

ОСВІТНЯ АНАЛІТИКА УКРАЇНИ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

Заснований у 2017 р.
Виходить 2-6 разів на рік

ВИПУСК № 3 (29)
2024

ISSN 2617-8532 Журнал зареєстровано 7 листопада 2018 року в Міжнародному центрі періодичних видань (ISSN International Centre, м. Париж)

Засновник і видавець Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики»
Ідентифікатор медіа R30-04027

Журнал «Освітня аналітика України» внесено до Переліку наукових фахових видань України (накази Міністерства освіти і науки України від 09.02.2021 № 157 та 20.12.2023 № 1543), категорія «Б»; спеціальності: 011 – Освітні, педагогічні науки, 051 – Економіка, 281 – Публічне управління та адміністрування

ЗМІСТ

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Мізевич О. В., Кириченко С. І., Кириченко І. І. Стратегічні підходи органів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва 5

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТИ

Юрчишена Л. В. Витрати на дослідження і розробки та рейтинг України в Глобальному індексі інновацій 16

ЗАГАЛЬНА СЕРЕДНЯ ОСВІТА

Гапон В. В., Шараєвська М. І., Дерепя Т. С. Динаміка показників доступності загальної середньої освіти для осіб з особливими освітніми потребами 29

Денисюк О. Я., Титаренко Н. В., Ткаченко В. В., Дронь Т. О. Учитель НУШ та його роль у реалізації реформи шкільної освіти 49

ПРОФЕСІЙНА (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА) ОСВІТА

Леснікова М. В. Дослідження зв'язку складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О 64

ВИЩА ОСВІТА

Самко А. М. Роль мотиваційної складової в самоосвітній діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.	77
Читаєва К. Г. Аналіз забезпеченості закладів вищої освіти науково-педагогічними кадрами в умовах воєнного стану в Україні	88
Чимбай Л. Л., Попкова Л. В. Підготовка фахівців із вищою освітою в умовах реформування галузі	98

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Мельник С. В., Литвинчук А. О., Терещенко Г. М., Кир'янов А. В., Іриневи́ч Ю. В. Розвиток вітчизняних кваліфікацій в умовах воєнного стану в Україні	114
---	-----

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Лондар Сергій Леонідович, д-р екон. наук, проф. (*головний редактор*); **Литвинчук Андрій Олександрович**, канд. екон. наук, ст. дослідник (*заступник головного редактора*); **Терещенко Ганна Миколаївна**, канд. екон. наук, ст. наук. співробітник (*заступник головного редактора*); **Пронь Наталія Богданівна**, канд. екон. наук (*відповідальний секретар*); **Бахрушин Володимир Євгенович**, д-р фіз.-мат. наук, проф.; **Буряченко Андрій Євгенович**, д-р екон. наук, проф.; **Валєєв Руслан Гельманович**, канд. пед. наук; **Гапон Валентина Василівна**, канд. пед. наук; **Гриневич Лілія Михайлівна**, канд. пед. наук, доц.; **Гулова Ленка**, Ph.D.; **Затонацька Тетяна Георгіївна**, д-р екон. наук, проф.; **Іванюк Ірина Володимирівна**, канд. пед. наук, ст. дослідник; **Козубцов Ігор Миколайович**, д-р пед. наук, канд. тех. наук, ст. наук. співробітник; **Круглов Віталій Вікторович**, д-р наук з держ. упр., доц.; **Куніна-Хабеніхт Ольга**, д-р психол. наук; **Лєснікова Марина Валентинівна**, канд. екон. наук; **Лун Марк**, Ph.D.; **Мельник Сергій Вікторович**, канд. екон. наук, доц.; **Міщенко Володимир Іванович**, д-р екон. наук, проф.; **Овчарук Оксана Василівна**, д-р пед. наук, проф.; **Орлова Наталія Сергіївна**, д-р наук з держ. упр., проф.; **Рашкевич Юрій Михайлович**, д-р тех. наук, проф.; **Тимченко Олена Миколаївна**, д-р екон. наук, проф.; **Тур Оксана Миколаївна**, д-р пед. наук, проф.; **Тутліс Відмантас**, Ph.D.; **Шіп Радім**, Ph.D.

Рекомендовано до друку

Вченою радою Державної наукової установи «Інститут освітньої аналітики».

Протокол № 6 від 23 серпня 2024 р.

Журнал включено в такі бази даних: «Наукова періодика України», ResearchBib, Ulrich's Periodicals Directory, Google Scholar, Crossref та Index Copernicus International Journals Master List.

Редакційна колегія не завжди поділяє позицію авторів.

Автори несуть повну відповідальність за зміст і достовірність матеріалів, що публікуються, отримання загальноприйнятих принципів наукової етики, відсутність плагіату у своїх статтях.

Матеріали, надруковані в журналі, є власністю Інституту, захищені міжнародним та українським законодавством і не можуть бути відтворені в будь-якій формі без письмового дозволу видавця.

Редакція залишає за собою право на скорочення та редагування авторських текстів.



INSTITUTE
OF EDUCATIONAL ANALYTICS
State Scientific Institution

EDUCATIONAL ANALYTICS OF UKRAINE

SCIENTIFIC-PRACTICAL JOURNAL

Published since 2017
2–6 issues per year

ISSUE № 3(29)
2024

ISSN 2617-8532 The journal is registered on 7 of November 2018 in ISSN International Centre, Paris

Founder State Scientific Institution «Institute of Educational Analytics»
and publisher Media identifier R30-04027

The journal «Educational Analytics of Ukraine» is included in the List of scientific professional publications of Ukraine (orders of the Ministry of Education and Science of Ukraine from 09.02.2021 № 157 and from 20.12.2023 № 1543), category «B»; specialties: 011 - Educational, pedagogical sciences, 051 - Economics, 281 - Public administration and administration

CONTENTS

EDUCATION MANAGEMENT

Oleksandr Mizevych, Serhii Kyrychenko, Iryna Kyrychenko. Strategic approaches of public authorities to the implementation of educational trajectories for social entrepreneurship 5

FINANCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF EDUCATION

Liudmyla Yurchyshena. Expenditures on research and development and Ukraine's ranking in the Global Innovation Index. 16

GENERAL SECONDARY EDUCATION

Valentyna Gapon, Mariia Sharaievska, Tetiana Derepa. Dynamics of indicators of access to general secondary education for persons with special educational needs 29

Oksana Denysiuk, Nataliia Tytarenko, Tetiana Dron, Valentina Tkachenko. NUS teacher and their role in the implementation of school education reform 49

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

Maryna Lyesnikova. Studying the relationship between the components of the educational process, learning conditions and the employment of VET graduates. ... 64

HIGHER EDUCATION

Alla Samko. The role of motivational component in the self-educational activity of scientific and pedagogical staff in higher education institutions.....	77
Kateryna Chytaieva. Analysis of the coverage of higher education institutions with scientific and pedagogical staff during martial law in Ukraine	88
Liudmyla Chymbay, Larysa Popkova. Training of specialists with higher education in the context of education sector reform.....	98

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Sergii Melnyk, Andrii Lytvynchuk, Hanna Tereshchenko, Andrii Kyrianov, Julia Irynevich. Development of national qualifications under martial law in Ukraine	114
--	-----



EDITORIAL BOARD

Prof. **Sergiy Londar** (*editor-in-chief*); Dr. **Andrii Lytvynchuk** (*deputy editor-in-chief*); Dr. **Hanna Tereshchenko** (*deputy editor-in-chief*); Dr. **Natalia Pron** (*executive secretary*); Prof. **Volodymyr Bakhrushyn**; Prof. **Andrii Buriachenko**; Dr. **Ruslan Valieiev**; Dr. **Valentyna Gapon**; Dr. **Liliia Hrynevych**; Dr. **Lenka Gulova**; Prof. **Tetyana Zatonatska**; Dr. **Iryna Ivaniuk**; Dr. **Ihor Kozubtsov**; Dr. **Vitalii Kruhlov**; Dr. **Olga Kunina-Habenicht**; Dr. **Maryna Lyesnikova**; Dr. **Mark Loon**; Dr. **Sergii Melnyk**; Prof. **Volodymyr Mishchenko**; Prof. **Oksana Ovcharuk**; Prof. **Nataliia Orlova**; Prof. **Yurii Rashkevych**; Prof. **Olena Tymchenko**; Prof. **Oksana Tur**; Dr. **Vidmantas Tutlys**; Dr. **Radim Ship**.



Recommended for publication
by the Academic Council of the State Scientific Institution «Institute of Educational Analytics».
Protocol No. 6 of 23.08.2024.



The journal is included in such databases: Scientific Periodicals of Ukraine, ResearchBib, Ulrich's Periodicals Directory, Google Scholar, Crossref and Index Copernicus International Journals Master List.

The editorial board does not always share the position of the authors.

Responsibility for the content and reliability of published materials, the compliance of general scientific ethics principles, the absence of plagiarism lies entirely with the authors.

Materials published in the journal are the property of the Institute and are protected by international and Ukrainian legislation and may not be reproduced in any form without the written permission of the publisher.

The editorial staff reserves the right to shorten and edit the original texts.

Мізевич О. В.

QA Engineer ТОВ «БЕЛЬЮТЕК», Київ, Україна, aleksmval@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0212-3356>**Кириченко С. І.**

спеціаліст з інтернет-маркетингу ТОВ «Google», Київ, Україна, dreamcome3363@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8446-6865>**Кириченко І. І.**

кандидат наук з державного управління, доцент, магістрант Національного університету біоресурсів і природокористування України, Київ, Україна, kirichenko.mir@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3208-7062>

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Анотація. У статті розглядаються стратегічні підходи органів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва. Проаналізовано зарубіжний досвід у цій сфері, зокрема на прикладах Великої Британії, США, Сінгапуру, Німеччини, Іспанії та Нідерландів. Окреслено можливості застосування зарубіжного досвіду в Україні з урахуванням національної специфіки й наявних викликів, у т. ч. соціально-економічної ситуації, реформи децентралізації, обмежених ресурсів і необхідності адаптації найкращих практик. Запропоновано напрямки вдосконалення публічного управління освітніми траєкторіями соціального підприємництва. Ці напрямки включають нормативно-правове забезпечення, інституційну підтримку, фінансове та кадрове забезпечення, активізацію міжнародної співпраці й запровадження системи моніторингу. Детально розглянуто кожен із цих напрямків і обґрунтовано їх важливість для створення сприятливих умов для підготовки фахівців у галузі соціального підприємництва. Дослідження базується на аналізі літературних джерел, порівняльному аналізі, індукції та аналізі статистичних даних. Обґрунтовано необхідність системного підходу до публічного управління освітніми траєкторіями соціального підприємництва, що передбачає гармонізацію зусиль органів державної влади й місцевого самоврядування, чітке розмежування їхніх повноважень і відповідальності, а також координацію дій різних відомств та установ на всіх рівнях. Дослідження має на меті сприяти формуванню ефективної екосистеми для розвитку соціального підприємництва в Україні шляхом розбудови освітньої інфраструктури й підготовки кваліфікованих кадрів за допомогою стратегічних підходів органів публічного управління. Особливу увагу приділено ролі освіти як ключового інструмента поширення ідей соціального підприємництва та формування необхідних компетенцій. Розглянуто механізми публічно-приватного партнерства для забезпечення ефективної взаємодії між органами влади, закладами освіти, бізнесом і громадськими організаціями. Наголошено на необхідності створення спеціалізованих освітніх центрів та інкубаторів соціального підприємництва. Окреслено перспективи впровадження запропонованих стратегічних підходів та їх потенційний вплив на розвиток соціального підприємництва в Україні.

Ключові слова: соціальне підприємництво, публічне управління, освітні траєкторії, стратегічні підходи, підготовка кадрів.

JEL classification: L26, L31, I25.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-5-15.

© Мізевич О. В., Кириченко С. І., Кириченко І. І., 2024

Актуальність теми статті зумовлена кількома важливими чинниками. По-перше, соціальне підприємництво відіграє дедалі вагомішу роль у розв'язанні нагальних соціальних і екологічних проблем, забезпеченні сталого розвитку та формуванні інноваційної економіки. Проте для повноцінного розвитку цього сектора необхідно створити відповідне середовище, зокрема шляхом підготовки кваліфікованих кадрів [1, с. 248].

По-друге, освіта є ключовим інструментом поширення ідей соціального підприємництва, формування підприємницького мислення й соціальної свідомості. Запровадження спеціалізованих освітніх програм, курсів, тренінгів та інших форматів навчання не лише забезпечить теоретичну і практичну підготовку майбутніх соціальних підприємців, але й сприятиме популяризації цієї концепції в суспільстві.

По-третє, органи публічного управління відіграють ключову роль у стимулюванні розвитку соціального підприємництва, створенні сприятливих умов для його розвитку та забезпеченні необхідної інфраструктури [2, с. 61]. Розроблення стратегічних підходів до запровадження освітніх траєкторій у цій сфері є важливим завданням для органів державної влади та місцевого самоврядування.

Таким чином, дослідження стратегічних підходів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва є актуальним і своєчасним, адже сприятиме розбудові екосистеми соціального підприємництва, підвищенню обізнаності громадськості та формуванню необхідних компетенцій у майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує зростання інтересу наукової спільноти до проблематики публічного управління та його ролі в запровадженні освітніх траєкторій соціального підприємництва. Питанню розвитку освітніх ініціатив у сфері соціального підприємництва приділяється велика увага в працях як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників.

Зокрема, Дж. Дефурні та М. Ніс-сенс [3] наголошують на важливості інтеграції курсів із соціального підприємництва в навчальні програми різних рівнів і необхідності міждисциплінарного підходу до викладання цієї дисципліни. Водночас С. Волкманн, К. Токарські та К. Ернст [4] роблять акцент на ролі неформальної й інформальної освіти (тренінгів, воркшопів, менторських програм) у підготовці соціальних підприємців.

Серед вітчизняних науковців проблематику стратегічного публічного управління розвитком соціального підприємництва через освітні траєкторії досліджують Г. О. Швець [1], Л. В. Біланіч [2], А. О. Чечель [5] та ін. Вони наголошують на важливості нормативно-правового забезпечення, фінансової підтримки й розбудови інституційної інфраструктури для стимулювання освітніх ініціатив у цій сфері.

Проте, незважаючи на наявні напрацювання, низка важливих аспектів залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, потребують подальшого дослідження питання:

– ролі органів публічного управління різних рівнів (державних, регіональних, місцевих) у формуванні освітньої екосистеми для соціального підприємництва та розподілу повноважень між ними;

- механізмів співпраці закладів освіти й органів публічної влади в розробленні та реалізації спеціалізованих освітніх програм із соціального підприємництва;

- залучення недержавних стейкхолдерів (бізнесу, громадських організацій, експертного середовища) до процесів публічного управління розвитком освітніх траєкторій соціального підприємництва;

- оцінки ефективності існуючих стратегічних підходів публічного управління в цій сфері та напрацювання рекомендацій щодо їх удосконалення.

Отже, проблематика стратегічних підходів органів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва потребує ґрунтовних наукових досліджень. Це дасть змогу розробити ефективні механізми взаємодії органів влади, закладів освіти й зацікавлених сторін при підготовці кваліфікованих кадрів для сфери соціального підприємництва та забезпечить його сталий розвиток.

На жаль, офіційної державної статистики щодо запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва в Україні немає. Проте певні дані можна знайти в наукових публікаціях, дослідженнях громадських організацій та аналітичних оглядах.

Загалом упровадження освітніх програм із соціального підприємництва в Україні перебуває на початковій стадії та характеризується фрагментарністю й нерівномірним розвитком. За оцінками експертів, лише близько 10 % вітчизняних закладів вищої освіти (ЗВО) пропонують курси або програми, пов'язані із соціальним підприємництвом.

Серед ініціаторів у цій сфері можна відзначити Українську академію лідерства, яка з 2015 р. реалізує програму «Соціальне підприємництво» для студентів і випускників ЗВО. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана запровадив у 2018 р. магістерську програму «Соціальне підприємництво».

Водночас більшість університетів досі не мають окремих освітніх програм, а лише інтегрують окремі курси із соціального підприємництва в існуючі спеціальності, як правило, економічного чи управлінського спрямування.

Важливу роль у розвитку освітніх ініціатив із соціального підприємництва відіграють громадські організації та міжнародні донори. Зокрема, Фонд «Цінності. Діалог. Співпраця» за підтримки Представництва ООН в Україні у 2020–2021 рр. реалізував проєкт «Соціальне підприємництво: досягнення Цілей сталого розвитку через освіту», у рамках якого розроблено навчальну програму та проведено серію тренінгів.

Загалом, попри певні позитивні зрушення, рівень запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва в Україні залишається недостатнім. «На сьогодні в Україні немає системного підходу до впровадження освітніх програм із соціального підприємництва на рівні державної політики», – зазначається в дослідженні Українського форуму благодійників.

Для виправлення цієї ситуації та створення сприятливого середовища й необхідної інфраструктури для підготовки кваліфікованих кадрів у сфері соціального підприємництва потрібні комплексні зусилля з боку

органів державного управління, закладів освіти та зацікавлених сторін.

Досвід зарубіжних країн у сфері публічного управління розвитком освітніх траєкторій соціального підприємництва може бути корисним для України. Зокрема, цікавими є приклади Великої Британії, Сполучених Штатів Америки та Сінгапуру.

У Великій Британії питання підтримки соціального підприємництва через освітні ініціативи перебуває у фокусі уваги органів державної влади й місцевого самоврядування. Зокрема, на національному рівні діє програма «UnLtd», що надає фінансування та підтримку соціальним підприємцям, частиною якої є освітня платформа «StudyUnLtd» для студентів, що цікавляться соціальним підприємництвом. Окрім того, багато університетів пропонують спеціалізовані курси та програми із соціального підприємництва [6].

У США питання стратегічного публічного управління розвитком освіти для соціальних підприємців вирішується на державному й місцевому рівнях. Наприклад, Управління з розвитку соціального підприємництва штату Нью-Йорк співпрацює з університетами, бізнес-інкубаторами та громадськими організаціями для сприяння соціальному підприємництву через навчальні програми, тренінги й консультації. Водночас у Каліфорнії існує потужний освітній кластер, де провідні університети пропонують курси, програми та сертифікати із соціального підприємництва.

Становить інтерес також приклад Сінгапуру. Урядом цієї держави розроблено Національну стратегію розвитку соціального підприємництва, ключовим компонентом якої є сти-

мулювання освітніх траєкторій у цій сфері. Зокрема, запроваджено низку освітніх програм для студентів, передбачено фінансування програм соціального підприємництва у ЗВО, створено Центр соціального підприємництва при Національному університеті Сінгапуру та ряд державних фондів для підтримки стартапів соціальних підприємців [7].

Європейські країни також мають багатий досвід публічного управління розвитком освітніх траєкторій соціального підприємництва. Розглянемо приклади Німеччини, Іспанії й Нідерландів.

У Німеччині питання підтримки соціального підприємництва через освіту перебуває у фокусі уваги як на федеральному, так і на регіональному рівні. На федеральному рівні діє Програма підтримки соціального підприємництва, що передбачає фінансування навчальних програм, дослідницьких проєктів та ініціатив з популяризації соціального підприємництва [8, с. 29]. Окрім того, багато німецьких університетів пропонують спеціалізовані курси, сертифікати й магістерські програми із соціального підприємництва.

В Іспанії одним зі стратегічних підходів публічного управління є створення спеціалізованих освітніх центрів і кластерів. Наприклад, у 2015 р. було відкрито Центр соціального підприємництва Наварри, метою якого є підтримка освітніх ініціатив, дослідницьких проєктів та стартапів у сфері соціального підприємництва. Також діє Мадридський кластер соціальної та солідарної економіки, до складу якого входять університети, органи влади, бізнес-асоціації й неурядові організації, що співпрацюють

у сфері освіти для соціальних підприємців [9, с. 147].

У Нідерландах ключову роль у формуванні освітньої екосистеми соціального підприємництва відіграють місцеві органи влади та муніципалітети. Наприклад, у Роттердамі діє програма «ImpactCity», яка об'єднує зусилля міської ради, університетів, бізнес-інкубаторів і громадських організацій для розвитку освітніх траєкторій соціального підприємництва, включаючи навчальні курси, стажування, менторські програми та фінансову підтримку стартапів.

Загалом європейські країни демонструють системний, комплексний підхід до публічного управління освітніми траєкторіями соціального підприємництва. Зазначений підхід передбачає поєднання різноманітних інструментів, таких як державна політика, нормативно-правове регулювання, фінансування, створення спеціалізованої інфраструктури, налагодження партнерства між різними стейкхолдерами. Водночас активну роль у цьому процесі відіграють органи державної влади й місцевого самоврядування.

Отже, вивчення й аналіз досвіду європейських країн та інших держав світу у сфері публічного управління розвитком освітніх траєкторій соціального підприємництва може надати цінні insights і стати орієнтиром для розроблення відповідних стратегій в Україні. Однак, з огляду на реалії сьогодення, імплементація цього досвіду потребує ретельного аналізу національної специфіки та адаптації найкращих практик до українських умов.

По-перше, важливо врахувати соціально-економічну ситуацію в країні, зумовлену збройною агресією ро-

сії. Це створює додаткові виклики для органів публічного управління щодо пошуку ресурсів і переорієнтації пріоритетів на розв'язання нагальних гуманітарних проблем. Водночас соціальне підприємництво може відігравати ключову роль у процесах відновлення й розбудови, що робить питання підготовки відповідних фахівців через освітні траєкторії вкрай актуальним [10, с. 38].

По-друге, необхідно взяти до уваги реформу децентралізації та зміцнення ролі органів місцевого самоврядування в управлінні територіальними громадами. Успішні приклади європейських міст, таких як Роттердам, демонструють важливість залучення муніципалітетів до розвитку освітніх ініціатив із соціального підприємництва на місцевому рівні.

По-третє, в умовах обмеженого фінансування з державного бюджету доцільним є використання механізмів державно-приватного партнерства та залучення ресурсів недержавних стейкхолдерів, таких як бізнес, громадські організації й міжнародні донори. Це дасть змогу зміцнити освітню інфраструктуру соціального підприємництва шляхом створення спеціалізованих центрів, інкубаторів, забезпечення грантової підтримки тощо.

По-четверте, ефективним може стати налагодження тісної співпраці між українськими та зарубіжними університетами, дослідницькими центрами, експертними організаціями. Це сприятиме обміну досвідом, упровадженню найкращих практик викладання, розробленню сучасних освітніх програм і навчально-методичних матеріалів.

По-п'яте, важливо забезпечити системний підхід до публічного управління освітніми траєкторіями соціального підприємництва. Це передбачає гармонізацію зусиль органів державної влади та місцевого самоврядування, чітке розмежування їхніх повноважень і відповідальності, а також координацію дій різних відомств та установ на всіх рівнях [11, с. 5].

Таким чином, використання зарубіжного досвіду публічного управління розвитком освітніх траєкторій соціального підприємництва в Україні є перспективним, але потребує врахування специфічних умов і викликів, що стоять перед країною. Лише комплексний та виважений підхід, адаптований до українських реалій, допоможе ефективно розбудувати освітню інфраструктуру для підготовки соціальних підприємців і сприятиме сталому розвитку цього сектора.

Розвиток соціального підприємництва в Україні потребує створення сприятливих умов та відповідної інфраструктури, зокрема у сфері освіти. Саме освітні траєкторії відіграють ключову роль у формуванні необхідних знань, навичок і компетенцій майбутніх соціальних підприємців, а також у популяризації ідей та принципів соціального підприємництва в суспільстві. Проте ефективне запровадження таких освітніх траєкторій потребує стратегічних підходів із боку органів публічного управління [12].

Одним із ключових стратегічних підходів є розроблення державної політики щодо інтеграції соціального підприємництва в освітні програми різних рівнів – від шкільної освіти до

вищої та післядипломної. Це передбачає впровадження відповідних навчальних курсів, міждисциплінарних програм, а також стимулювання наукових досліджень у цій сфері. Важливим є також нормативно-правове забезпечення, зокрема внесення змін до законодавства про освіту й затвердження стандартів освітніх програм із соціального підприємництва [13, с. 75].

Ефективна реалізація освітніх траєкторій соціального підприємництва потребує належного фінансування й ресурсного забезпечення. Тут органи публічного управління можуть застосовувати різноманітні інструменти, такі як бюджетне фінансування, державні цільові програми, гранти та стипендії для студентів і викладачів, створення спеціалізованих центрів та інкубаторів соціального підприємництва на базі ЗВО.

Важливим стратегічним підходом є також налагодження публічно-приватного партнерства між органами державної влади, закладами освіти та представниками бізнес-середовища і громадських організацій. Така взаємодія уможливить об'єднання ресурсів, експертних оцінок і досвіду різних стейкхолдерів для розроблення та реалізації ефективних освітніх ініціатив [14, с. 37]. Формами такого партнерства є залучення практикуючих соціальних підприємців до викладання, організація стажувань і практик для студентів, спільні дослідницькі проекти тощо.

Не менш важливим є стратегічний підхід щодо підготовки кваліфікованих викладацьких кадрів для забезпечення навчальних програм із соціального підприємництва. Це

передбачає запровадження спеціалізованих курсів підвищення кваліфікації, обмін досвідом із провідними зарубіжними університетами, створення ресурсних центрів та методичних матеріалів для викладачів.

Окрім того, органи публічного управління повинні сприяти міжнародному співробітництву та обміну досвідом у сфері розвитку освітніх траєкторій соціального підприємництва. Це може включати участь у міжнародних проектах, програмах академічної мобільності, налагодження партнерських зв'язків з іноземними університетами й дослідницькими центрами.

Важливим елементом стратегічного підходу публічного управління є також моніторинг і оцінювання ефективності впроваджених освітніх ініціатив у сфері соціального підприємництва. Це дасть змогу виявляти потенційні недоліки та розробляти рекомендації щодо їх усунення, а також підвищувати якість підготовки соціальних підприємців відповідно до вимог ринку [10, с. 39].

Загалом стратегічні підходи органів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва мають комплексний і системний характер, передбачаючи поєднання різноманітних інструментів та механізмів на державному, регіональному й місцевому рівнях. Лише за умови злагодженої взаємодії органів влади, закладів освіти, бізнесу та громадськості можливе створення ефективної екосистеми для розвитку соціального підприємництва через освітні ініціативи.

Отже, розроблення напрямків удосконалення публічного управлін-

ня запровадженням освітніх траєкторій соціального підприємництва є актуальним питанням, яке потребує комплексного підходу. Ключовими напрямками є такі [2, с. 65]:

1. Нормативно-правове забезпечення. Важливо вдосконалити законодавчу й нормативну базу, що регулює розвиток соціального підприємництва та освітніх траєкторій в окресленій сфері. Це передбачає внесення відповідних змін до законів про освіту, соціальне підприємництво, державно-приватне партнерство тощо, а також розроблення нових нормативних актів, спрямованих на стимулювання освітніх ініціатив.

2. Інституційне забезпечення. Необхідно створити спеціалізовані інституції, відповідальні за координацію та реалізацію політики у сфері розвитку соціального підприємництва через освітні траєкторії. Це можуть бути міжвідомчі комісії, центри, агентства, які забезпечуватимуть взаємодію між органами влади, закладами освіти та іншими стейкхолдерами.

3. Фінансове та ресурсне забезпечення. Потрібно виділити достатньо бюджетних коштів на розвиток освітніх програм, курсів, тренінгів із соціального підприємництва, а також на створення відповідної інфраструктури (інкубаторів, хабів тощо). Крім того, варто залучати альтернативні джерела фінансування, такі як гранти, донорська допомога, кошти бізнесу й громадських організацій.

4. Розвиток кадрового потенціалу. Важливим напрямком є підготовка викладацького складу і тренерів, здатних забезпечити якісне викладання дисциплін із соціального підприємництва. Цього можна досягти

шляхом упровадження відповідних програм підвищення кваліфікації, стажувань, обміну досвідом із зарубіжними фахівцями.

5. Міжнародне співробітництво. Доцільно активізувати міжнародну співпрацю у сфері розвитку освітніх траєкторій соціального підприємництва, що включає участь у спільних проєктах, обмін досвідом, залучення іноземних експертів, інтеграцію в міжнародні мережі та асоціації.

6. Моніторинг і оцінювання. Важливим аспектом є запровадження системи моніторингу та оцінювання ефективності реалізованих освітніх ініціатив у сфері соціального підприємництва. Це дасть змогу своєчасно виявляти недоліки й вносити необхідні корективи для підвищення якості підготовки фахівців.

Таким чином, запровадження стратегічних підходів органів публічного управління до розвитку освітніх траєкторій соціального підприємництва є вкрай важливим для створення сприятливого середовища та належної інфраструктури підготовки кваліфікованих кадрів у цій сфері. Комплексна реалізація окреслених рекомендацій сприятиме вдосконаленню публічного управління цим процесом і розбудові ефективної екосистеми соціального підприємництва в Україні.

Реалізація окреслених стратегічних напрямків сприятиме формуванню цілісної державної політики щодо запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва на різних рівнях – від шкільної освіти до підвищення кваліфікації фахівців. Це дасть змогу посилити роль освіти як ключового інструмента поширення ідей соціального підприємництва,

формування підприємницького мислення й соціальної свідомості в суспільстві [11, с. 8].

Крім того, ефективна взаємодія органів публічної влади, закладів освіти, бізнесу та громадських організацій у рамках публічно-приватного партнерства забезпечить концентрацію ресурсів, експертних оцінок і досвіду для розроблення та реалізації якісних освітніх програм із підготовки соціальних підприємців. Це сприятиме підвищенню обізнаності громадськості щодо соціального підприємництва та формуванню необхідних компетенцій у майбутніх фахівців цієї сфери.

Важливим результатом упровадження запропонованих стратегічних підходів стане посилення ролі соціального підприємництва в розв'язанні нагальних соціальних і екологічних проблем, забезпеченні сталого розвитку територіальних громад та формуванні інноваційної економіки України. Завдяки підготовці висококваліфікованих кадрів соціальні підприємства матимуть необхідні людські ресурси для реалізації своєї місії й ефективного функціонування.

Отже, зважена та комплексна реалізація стратегічних підходів органів публічного управління до запровадження освітніх траєкторій соціального підприємництва є запорукою розбудови сприятливого середовища та інфраструктури для підготовки фахівців у цій сфері. Це, у свою чергу, стане потужним каталізатором розвитку соціального підприємництва в Україні, сприятиме подоланню актуальних суспільних викликів і досягненню цілей сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Швець Г. О. Соціальне підприємництво: теоретичні та практичні аспекти. *Економіка і організація управління*. 2020. № 3 (39). С. 243–251. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.3.21>.
2. Біланіч Л. В., Голубка О. Я. Методи державного регулювання та підтримки соціального підприємництва в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. : Економіка*. 2018. № 1 (51). С. 59–67. DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1\(51\).59-67](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1(51).59-67).
3. Defourny J., Nyssens M. Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*. 2010. Vol. 1, Iss. 1. P. 32–53. DOI: <https://doi.org/10.1080/19420670903442053>.
4. Social Entrepreneurship and Social Business: An Introduction and Discussion with Case Studies / C. Volkmann, K. O. Tokarski, K. Ernst (Eds.). Gabler Verlag Wiesbaden, 2012. 224 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-7093-0>.
5. Чечель А. О. Освітня траєкторія розвитку соціального підприємництва. *Актуальні проблеми науки та освіти* : зб. матеріалів XXV підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ (м. Київ, 10 лют. 2023 р.). Київ : МДУ, 2023. С. 315–318. URL: <https://tinyurl.com/ynzb7xxs>.
6. Brock D., Steiner S. Social entrepreneurship education: Is it achieving the desired aims? SSRN. 2009. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1344419>.
7. The state of social enterprise in Singapore. Singapore Centre for Social Enterprise (raiSE), 2017. URL: <https://www.raise.sg/images/resources/pdf-files/raiSE---State-of-Social-Enterprise-in-Singapore-2017-Report.pdf>.
8. Social Entrepreneurship in Germany. KfW Research, 2019. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-englische-Dateien/Fokus-2019-EN/Focus-No.-238-January-2019-Social-Entrepreneurship.pdf>.
9. Pfeilstetter R., Gómez-Carrasco I. Social Enterprises in Spain. 2017. URL: https://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2017/12/Pfeilstetter_GomezCarrasco.pdf.
10. Ачкасова О. В. Розвиток соціального підприємництва в Україні в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-40>.
11. Шапошников К. С., Покатаєва О. В., Дука А. П. Державне регулювання розвитку соціального підприємництва в національній економіці: актуальні проблеми сьогодення. *Проблеми сучасних трансформацій. Сер. : Економіка та управління*. 2022. № 3. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-3-03-09>.
12. Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін : посібник / А. А. Свинчук та ін. Київ : ТОВ «Підприємство «ВІ ЕН ЕЙ», 2017. 188 с. URL: https://krliman.gov.ua/upload/editor/soc_biznes.pdf.
13. Юрченко О. А, Свирида О. А. Соціальні підприємства в Україні: стан та проблеми розвитку. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. № 3 (03). С. 74–78. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.3-13>.
14. Зубчик О., Легкий С., Ткаченко І. Інституційна спроможність, соціальне підприємництво та новий публічний менеджмент: порівняльний аналіз надання державних послуг у різних країнах та регіонах. *Наукові перспективи. Сер. : Державне управління*. 2024. № 1 (43). С. 25–42. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1\(43\)-25-42](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1(43)-25-42).

Oleksandr Mizevych

LLC Valuetek, Kyiv, Ukraine, aleksmval@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-0212-3356>

Serhii Kyrychenko

Google LLC, Kyiv, Ukraine, dreamcome3363@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8446-6865>

Iryna Kyrychenko

Ph. D. (Public Administration), Associate Professor, Master of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, kirichenko.mir@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3208-7062>

STRATEGIC APPROACHES OF PUBLIC AUTHORITIES TO THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL TRAJECTORIES FOR SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

Abstract. *The article examines the strategic approaches of public authorities to the introduction of educational trajectories for social entrepreneurship. It analyses foreign experience in this field, in particular on the examples of Great Britain, the USA, Singapore, Germany, Spain, and the Netherlands. The possibilities of applying foreign experience in Ukraine, taking into account national specifics and existing challenges, such as the socio-economic situation, decentralisation reform, limited resources, and the need to adapt best practices, are outlined. Directions for improving the public administration of educational trajectories of social entrepreneurship are proposed. These directions include regulatory support, institutional support, financial and personnel support, intensification of international cooperation, and the introduction of a monitoring system. Each of these areas is considered in detail, and their importance for creating favourable conditions for the training of specialists in the field of social entrepreneurship is substantiated. The research is based on the analysis of literary sources, comparative analysis, induction, and analysis of statistical data. The necessity of a systematic approach to the public administration of educational trajectories of social entrepreneurship is substantiated, which involves the harmonisation of the efforts of state authorities and local self-government, a clear delineation of their powers and responsibilities, as well as the coordination of actions of various departments and institutions at all levels. The study aims to contribute to the formation of an effective ecosystem for the development of social entrepreneurship in Ukraine through the development of educational infrastructure and the training of qualified personnel using strategic approaches of public authorities. Particular attention is paid to the role of education as a key tool for the dissemination of ideas of social entrepreneurship and the formation of the necessary competencies. Mechanisms of public-private partnerships are considered to ensure effective interaction between public authorities, educational institutions, businesses, and non-governmental organisations. The need to establish specialised educational training centres and incubators for social entrepreneurship is emphasised. The article outlines the prospects for the implementation of the proposed strategic approaches and their potential impact on the development of social entrepreneurship in Ukraine.*

Keywords: *social entrepreneurship, public administration, educational trajectories, strategic approaches, personnel training.*

References

1. Shvets, G. (2020). Social entrepreneurship: theoretical and practical aspects. *Economics and organization of management*, 3(39), 243-251. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2020.3.21> [in Ukrainian].
2. Bilanych, L. V., & Holubka, O. Ya. (2018). Methods of state regulation and support of social entrepreneurship in Ukraine. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Economics*, 1(51), 59-67. DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1\(51\).59-67](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2018.1(51).59-67) [in Ukrainian].
3. Defourny, J., & Nyssens, M. (2010). Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(1), 32-53. DOI: <https://doi.org/10.1080/19420670903442053>.
4. Volkmann, C., Tokarski, K. O., & Ernst, K. (Eds.). (2012). *Social Entrepreneurship and Social Business: An Introduction and Discussion with Case Studies*. Gabler Verlag Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-7093-0>.
5. Chechel, A. O. (2023). Educational trajectory of social entrepreneurship development. *Current issues of science and education*, Proceedings of the 25th Summary Scientific and Practical Conference. Kyiv. Retrieved from <https://tinyurl.com/ynzb7xxs> [in Ukrainian].
6. Brock, D., & Steiner, S. (2009). Social entrepreneurship education: Is it achieving the desired aims? *SSRN*. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1344419>.
7. Singapore Centre for Social Enterprise (raiSE). (2017). *The state of social enterprise in Singapore*. Retrieved from <https://www.raise.sg/images/resources/pdf-files/raiSE---State-of-Social-Enterprise-in-Singapore-2017-Report.pdf>.
8. KfW Research. (2019). *Social Entrepreneurship in Germany*. Retrieved from <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-englische-Dateien/Fokus-2019-EN/Focus-No.-238-January-2019-Social-Entrepreneurship.pdf>.
9. Pfeilstetter, R., & Gómez-Carrasco, I. (2017). *Social Enterprises in Spain*. Retrieved from https://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2017/12/Pfeilstetter_Gomez-Carrasco.pdf.
10. Achkasova, O. V. (2022). Development of social entrepreneurship in Ukraine under martial law. *Economy and Society*, 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-40> [in Ukrainian].
11. Shaposhnykov, K. S., Pokatayeva, O. V., & Duka, A. P. (2022). State regulation of the development of social entrepreneurship in the national economy: current problems of our time. *Problems of modern transformations. Series: Economics and Management*, 3. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-3-03-09> [in Ukrainian].
12. Svyinchuk, A. A., Kornetskyi, A. O., Honcharova, M. A., Nazaruk, V. Ya., Husak, N. Ye., & Tumanova, A. A. (2017). *Social entrepreneurship: from idea to social change*. Kyiv: TOV "PIDPRYEMSTVO "VI EN EI". Retrieved from https://krliman.gov.ua/upload/editor/soc_biznes.pdf [in Ukrainian].
13. Yurchenko, O. A., & Svyryda, O. A. (2022). Social enterprises in Ukraine: status and problems of development. *Digital Economy and Economic Security*, 3(03), 74-78. DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.3-13> [in Ukrainian].
14. Zubchuk, O., Legkyi, S., & Tkachenko, I. (2024). Institutional capacity, social entrepreneurship and new public administration: a comparative analysis of public service delivery in different countries and regions. *Scientific Perspectives. Series: Government Management*, 1(43), 25-42. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1\(43\)-25-42](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1(43)-25-42).

Юрчишена Л. В.

кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів і банківської справи
Донецького національного університету імені Василя Стуса, Вінниця, Україна,
l.yurchishena@donnu.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5904-0758>

ВИТРАТИ НА ДОСЛІДЖЕННЯ І РОЗРОБКИ ТА РЕЙТИНГ УКРАЇНИ В ГЛОБАЛЬНОМУ ІНДЕКСІ ІННОВАЦІЙ

Анотація. Метою статті є оцінка тенденцій зміни витрат на дослідження і розробки (ДіР), аналіз рейтингових позицій України в Глобальному індексі інновацій і визначення ключових проблем, що спричиняють ці зміни. У процесі дослідження використано такі методи: структурний, середніх величин, порівняння й узагальнення, аналізу та синтезу, графічний. Розглянуто тенденції зміни витрат на ДіР у відсотках від ВВП, виконано порівняння показників України зі світовими і європейськими, визначено тенденції зміни кількості, структури працівників та організацій, залучених до виконання ДіР, оцінено обсяг і структуру витрат на ДіР за секторами діяльності й видами робіт. Виявлено негативну динаміку за всіма показниками, що супроводжується такими процесами, як втрата цінності науковця, відтік «кадрового ядра» за кордон, скорочення витрат на ДіР, зменшення залученості й зацікавленості організацій, що реалізують ДіР, і як наслідок скорочення кількості наукових досліджень, продуктів та інновацій у різних галузях економіки, обсягу нових знань. Комплексно оцінено рейтингові позиції України за Глобальним індексом інновацій (ГІІ) та його підіндексами, виявлено сильні та слабкі рейтинги України за ними. Визначено період зростання України за ГІІ, що припав на 2013–2018 рр., і втрати її рейтингових позицій у 2019–2022 рр. З'ясовано, що попри повномасштабну війну у 2023 р. Україна зміцнила свій рейтинг на 2 пункти та посіла 55-те місце. Встановлено, що попри негативні чинники (обмежене фінансування, зниження інноваційної й дослідницької активності установами, втрату цінності науковця, відтік «кадрового ядра» за кордон та ін.) Україна має значний людський потенціал для забезпечення економічного розвитку країни.

Ключові слова: модель, економічний розвиток, фінансування, дослідження, інновації, Глобальний індекс інновацій.

JEL classification: I23, I25, C13, C82, O31.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-16-28.

В Україні формується трансформаційна модель економічного розвитку, що динамічно змінюється з урахуванням глобальних і євроінтеграційних векторів впливу. Важливими компонентами моделі є інновації та дослідження, що залежать від рівня фінансування, інтеграції освітньої й наукової складових, які реалізуються через наявний людський капітал.

Інвестиції в дослідження і розробки (ДіР) є однією з передумов економічного розвитку країни, що забезпечує трансформацію та цифровізацію всіх сфер життя, у т. ч. громадянську позицію, культурні цінності, демократію тощо. Фінансування ДіР впливає, зокрема, на здоров'я нації, споживання відновлювальної енергії, викиди, цифровізацію всіх сфер життя, еко-

© Юрчишена Л. В., 2024

номічний успіх людини [1]. В Україні попри сформований потенціал сфера досліджень та інновацій потребує фінансової підтримки, збереження кваліфікованих кадрів, популяризації в суспільстві, адже існують потенційні ризики її руйнації [2].

Рівень фінансування наукової сфери України порівняно з іншими країнами світу досліджують Т. К. Куранда, О. П. Кочеткова [3]; стан наукової діяльності – Т. В. Писаренко, Т. К. Куранда, Т. В. Гаврис, Н. Ю. Швед, А. Б. Осадча, Є. С. Тітаєвська, О. В. Коваленко [2]; фінансування пріоритетних напрямів і провідних ЗВО, що реалізують науково-технічну діяльність, – І. О. Булкін [4]. С. В. Хіміч [5] порівнює міжнародні індекси інновацій, М. В. Диха та В. В. Диха [6] визначають необхідність упровадження інновацій в Україні для трансформаційних перетворень і забезпечення економічного розвитку країни. Попри значний доробок із наукової й інноваційної діяльності окреслена проблематика є актуальною, адже потребує комплексного підходу щодо оцінки тенденцій фінансування та їх впливу на економічний розвиток країни.

Метою статті є оцінка тенденцій зміни витрат на дослідження і розробки, аналіз рейтингових позицій України в Глобальному індексі інновацій та визначення ключових проблем, що спричиняють ці зміни.

Індикатором економічного розвитку країни є інновації й дослідження, що оцінюються на державному та міжнародному рівні. Витрати на ДіР – показник, який характеризує зусилля уряду й бізнесу для отримання конкурентних переваг у науці та технологіях [2]. Цей показник визначається відносно ВВП у відсотках. Валові

внутрішні витрати на ДіР включають капітальні й поточні витрати бізнесу, держави, вищої освіти та приватних некомерційних організацій. Динаміку витрат на ДіР у відсотках від ВВП за даними Світового банку в Україні порівняно з країнами, які інвестують у дослідження та інновації (США, Японія, Корея), мають високі стандарти якості освіти (Фінляндія, Німеччина, Канада), й іншими країнами Європи відображено на рис. 1.

Частка витрат на ДіР у відсотках від ВВП в Україні є найнижчою порівняно з іншими країнами, характеризується спадною тенденцією протягом 2010–2022 рр., з 0,8 до 0,33 %. Для порівняння: у Польщі цей показник у 2010 р. становив 0,73 % і до 2021 р. зріс майже вдвічі, до 1,44 %. Найвище його значення спостерігається в Кореї та характеризується висхідною тенденцією, з 3,15 % у 2010 р. до 4,93 % у 2022 р. Тенденції зміни показника в країнах, що ввійшли до вибірки, є досить неоднозначними. Зокрема, скорочення видатків на ДіР у відсотках від ВВП спостерігається протягом 2010–2021 рр. у Фінляндії, з 3,71 до 2,99 %, Канаді, з 1,83 до 1,55 %; стійким фінансування є у Франції – з 2,18 до 2,22 %, Іспанії – з 1,36 до 1,43 %; зростання видатків зафіксовано у США, з 2,79 до 3,47 %, Німеччині, з 2,73 до 3,14 %, Великій Британії, з 1,63 до 2,91 %.

За середнім значенням витрат на ДіР країни ранжовано за спадною тенденцією: Корея – 4,08 % ВВП, Фінляндія – 3,08, Німеччина – 2,97, США – 2,92, Велика Британія – 2,24, Франція – 2,22, Канада – 1,73, Іспанія – 1,29, Польща – 1,05, Україна – 0,55 % ВВП. Україна не докладає достатніх зусиль для розвитку й

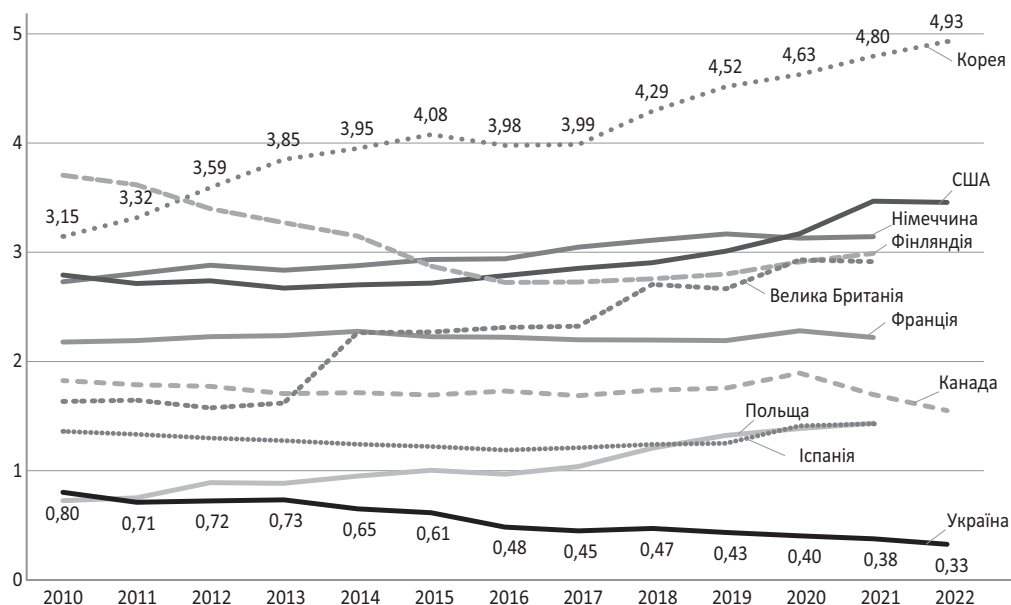


Рис. 1. Динаміка витрат на дослідження і розробки в Україні та деяких країнах світу протягом 2010–2022 рр., % ВВП

Побудовано автором за: [7].

фінансування витрат на фундаментальні і прикладні дослідження, експериментальні розробки та не виконує економічну функцію. Адже за значення менше 0,9 % ВВП наука виконує пізнавальну функцію, менше 0,3 % ВВП – соціокультурну [2]. Підтвердженням цього є середнє значення показника 0,55 % ВВП і скорочення фінансування до 0,33 % у 2022 р., що в 6,8 раза менше порівняно з витратами на НДДКР (науково-дослідні й дослідно-конструкторські роботи) в ЄС, які у 2022 р. становили 2,24 % ВВП.

Отже, Україна порівняно з іншими країнами не є конкурентоспроможною щодо розроблення нових технологій, продуктів і досліджень, проте має наявний науковий потенціал, який потребує фінансової підтримки, створення відповідної матеріально-технічної бази для проведення

ДіР, формування цінності науковця в суспільстві. Останнє підтверджується статистичними показниками залученості працівників до наукових досліджень та розробок (рис. 2).

На рис. 2 простежується спадна динаміка чисельності осіб, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, зі 182,5 до 53,2 тис. осіб, тобто скорочення відбулося на 70,8 % за рахунок зменшення дослідників на 73 %, техніків на 75 і допоміжного персоналу на 57,7 %. Утім, у 2023 р. побільшало працівників, задіяних у виконанні ДіР, порівняно з 2022 р. на 10 % (5,3 тис. осіб) за рахунок зростання кількості залучених дослідників на 7,7 %, допоміжного персоналу на 25,3 % та скорочення техніків на 9,5 %. Структура категорій працівників, що задіяні у виконанні ДіР, є сталою з відхиленням до 15 % у межах 2010–2023 рр. Протягом

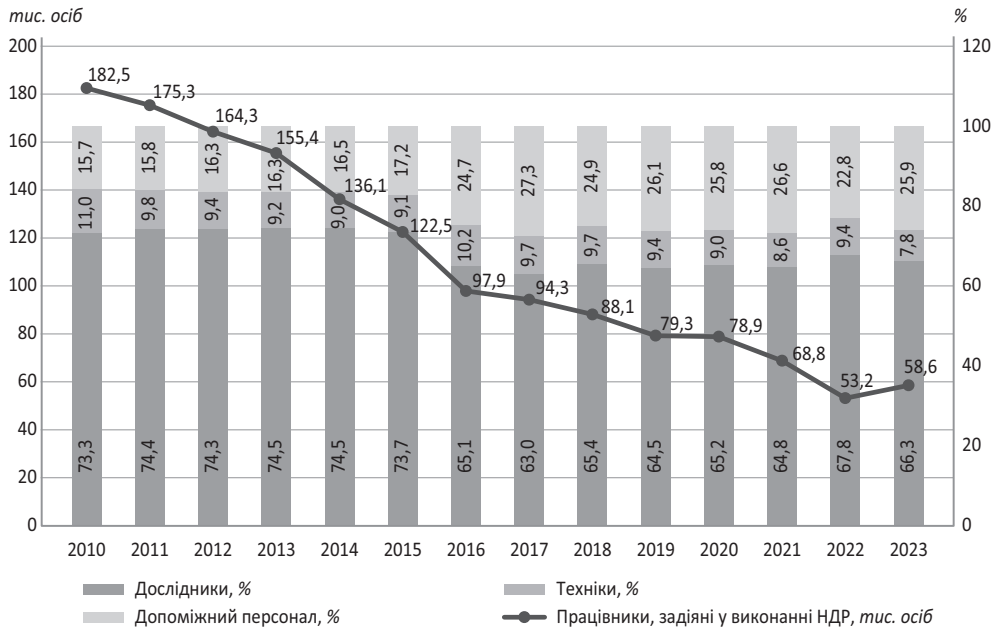


Рис. 2. Категорії працівників, задіяні у виконанні наукових досліджень і розробок протягом 2010–2022 рр., %, тис. осіб

Побудовано автором за: [8].

2010–2015 рр. дослідники становили найбільшу частку (73,3–74,5%), але у 2016–2023 рр. їх чисельність зменшилася в середньому майже на 9 % і досягла 66,3 % у 2023 р. Важливу категорією працівників у виконанні ДіР є допоміжний персонал, частка якого за 2010–2023 рр. поступово зростає з 15,7 до 25,9 %. Найменш задіяними в ДіР є техніки (9,4 % у середньому за досліджуваний період), максимальна частка яких дорівнювала у 2010 р. 11 %, а мінімальна у 2023 р. – 7,8 %.

Зазначені тенденції обумовлюють зниження цінності науковця в Україні, що формується не лише іміджевими характеристиками, а й фінансовою підтримкою держави. Наукові кадри є показником розвитку наукової сфери та економіки країни в цілому, а рівень їхньої професійності слугує індикатором наукового й інтелектуального потенціалу суспільства [2, с. 19].

Науковий потенціал України оцінюється на основі залученості організацій, що здійснювали ДіР, динаміку яких за секторами наведено на рис. 3.

В Україні протягом 2010–2023 рр. спостерігається спадна тенденція кількості організацій, що здійснювали ДіР, із 1 303 до 547 од., тобто їх поменшало на 58 %, або 756 од. Такі тенденції зумовлені переважно скороченням підприємницького сектора на 83,8 % (511 організацій), державного – на 36 % (185 організацій), сектора вищої освіти – на 33,1 % (59 організацій). Починаючи з 2019 р. відбувається системний спад у середньому на 12,7 %, у т. ч. підприємницького сектора – на 28 %, державного – на 5,1, вищої освіти – на 1,8 %. У період повномасштабної війни в Україні ця тенденція уповільнилася до 3,5 %.

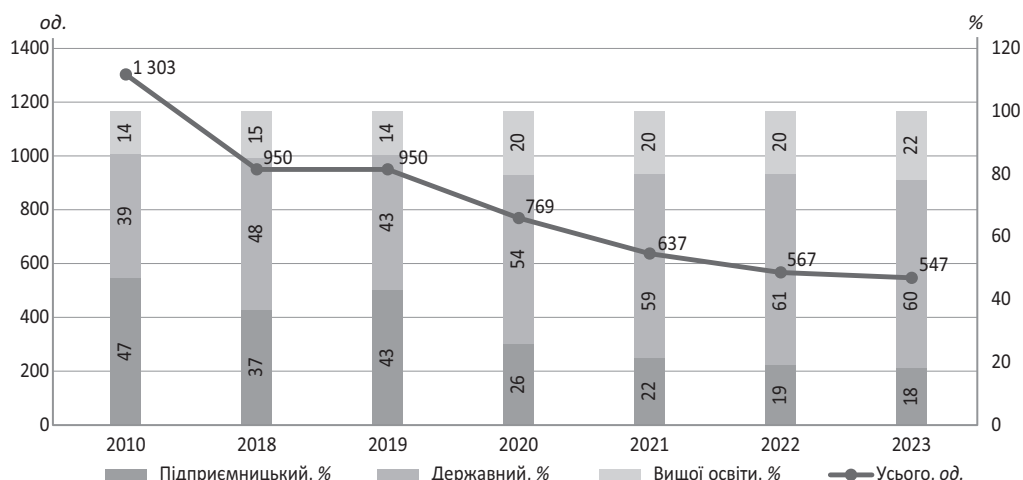


Рис. 3. Динаміка кількості організацій, які здійснювали дослідження і розробки впродовж 2010–2023 рр., за секторами діяльності, %, од.

Побудовано автором за: [8].

Вказані зміни спричинили зміну структури, зокрема зменшення протягом 2010–2023 рр. частки підприємницьких організацій із 47 до 18 % і збільшення державного сектора з 39 до 60 %, вищої освіти – з 14 до 22 %. Проте зміна структури відбулася за рахунок зменшення загального обсягу організацій, на що істотно вплинуло скорочення підприємницького сектора. Зменшення числа організацій, що реалізують ДіР, негативно відображається на науковому потенціалі України, що надалі може вплинути на науковий і соціально-економічний розвиток країни. Для збільшення кількості та якості наукових досліджень доцільно підвищити фінансування державного сектора й сектора вищої освіти. Отже, одним із першочергових завдань держави є зміцнення іміджу науковця та збільшення фінансування НДР. Динаміку витрат на останні за секторами діяльності відображено на рис. 4.

Обсяг видатків на наукові дослідження і розробки в цілому за 2010–

2023 рр. зріс з 9 млрд до 21,3 млрд грн, тобто майже у 2,4 раза. Проте інфляція призводить до скорочення реальної вартості фінансування. У 2010–2016 рр. видатки на наукові ДіР переважно здійснювалися в підприємницькому секторі – від 57,3 до 61,9 %. У державному секторі вони в середньому перебували на рівні 35,7 %, у секторі вищої освіти – 6 %. У 2017 р. відбувся перерозподіл структури фінансування на користь державного сектора – 58,2 % (7,79 млрд грн), а також було зменшено частку підприємницького сектора, до 34,5 % (4,61 млрд грн), і дещо збільшено частку сектора вищої освіти, до 7,3 % (0,98 млрд грн).

У 2018–2023 рр. зросла частка витрат підприємницького сектора – у середньому до 56,2 % з максимальною часткою 59,3 і 59,1 % у 2019 та 2023 рр. відповідно. Середній відсоток витрат державного сектора на наукові дослідження і розробки становить 36,5 %, з урахуванням максимальної частки у 2020 р. 40 %.

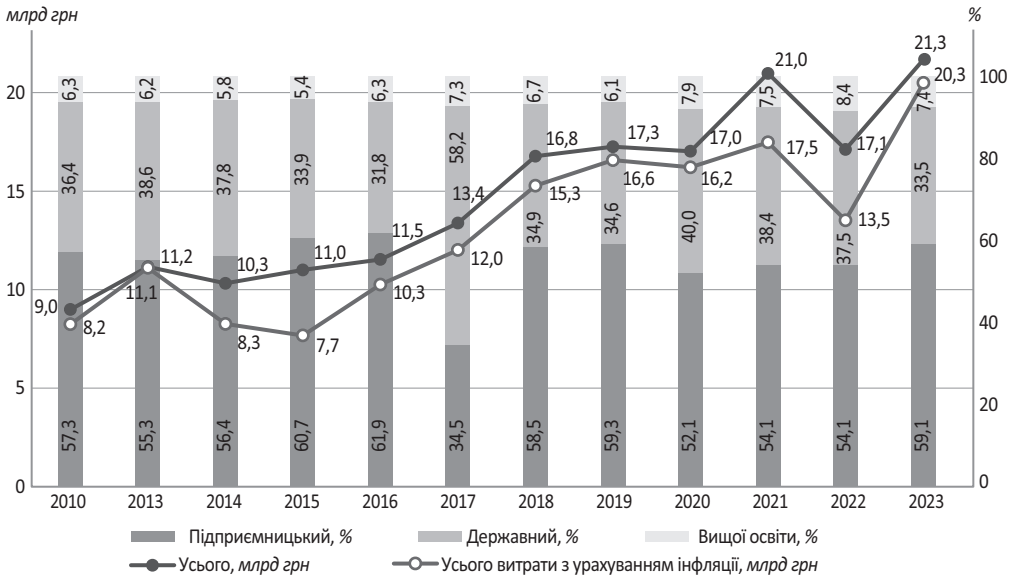


Рис. 4. Динаміка витрат на наукові дослідження і розробки протягом 2010–2023 рр. за секторами діяльності, %, млрд грн

Побудовано автором за: [8].

Видатки сектора вищої освіти в середньому становлять 7,3 % з відхиленням ± 1 % протягом досліджуваного періоду.

Розподіл витрат за видами робіт на ДіР наведено на рис. 5.

Пріоритетними видами робіт є науково-технічні (експерименталь-

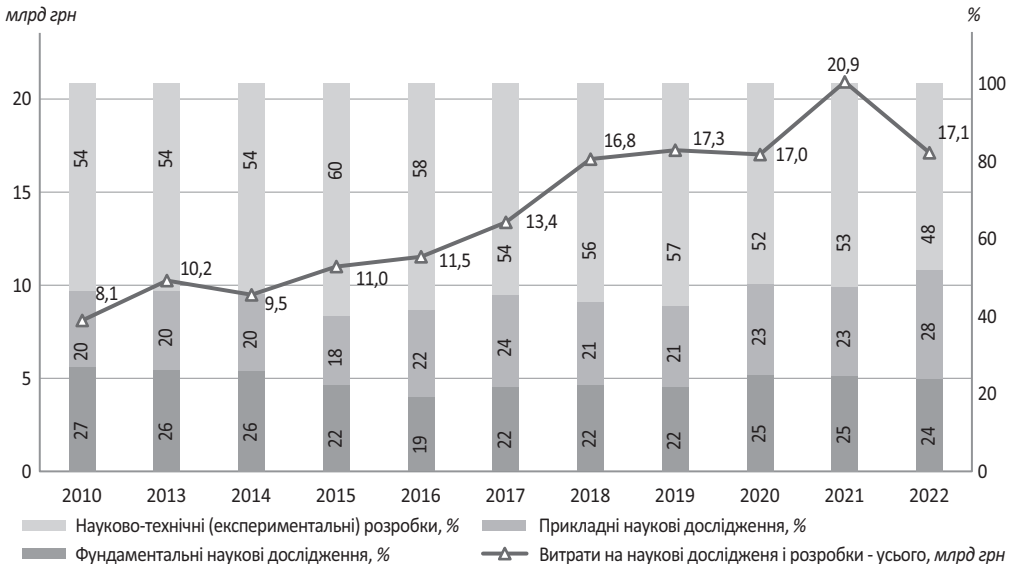


Рис. 5. Динаміка витрат на наукові дослідження і розробки протягом 2010–2022 рр. за видами робіт, %, млрд грн

Побудовано автором за: [9].

ні) розробки, на які спрямовується в середньому 55 % за максимальної частки 60 % у 2015 р. і мінімальної 48 % у 2022 р. В абсолютному значенні стабільний приріст спостерігається у 2010–2019 рр., що становить у цілому 127,4 %, або 5,5 млрд грн; у 2020 та 2022 рр. фінансування скоротилося до 8,8 і 8,2 млрд грн відповідно, й лише у 2021 р. приріст відносно 2020 р. сягнув 24,9 %, або 2,19 млрд грн. Прикладні та фундаментальні наукові дослідження фінансуються майже пропорційно, у межах 18–28 %, неістотно змінюється пріоритетність у частині фінансування прикладних наукових досліджень.

Розвиток економіки України, у т. ч. суспільства, здійснюється через ДіР, адже саме тут формується інноваційний, міцний капітал і створюються нові знання [10, с. 145]. Важливим компонентом економічного розвитку країни є інновації, що оцінюються на міжнародному рівні рейтинговими позиціями та їх зміною відносно інших країн світу, на національному – фінансуванням інноваційної діяль-

ності. Глобальний індекс інновацій (ГІІ, англ. GII) вимірює потенціал інноваційної екосистеми економік світу й прогрес в інноваціях. ГІІ включає 80 індикаторів для багатовимірного аналізу інновацій та оцінює понад 130 економік світу для визначення лідерів за інноваційним потенціалом. Найбільш інноваційною економікою світу вже 13-й рік поспіль є Швейцарія; до топ-10 у 2023 р. також увійшли Швеція, США, Велика Британія, Сінгапур, Фінляндія, Нідерланди, Німеччина, Данія, Республіка Корея. У 2023 р. Україна посідала 3-тє місце серед 37 країн із доходами нижче середнього, 34-тє місце серед 39 економік Європи та 55-тє місце в рейтингу 132 країн світу, що на дві позиції вище, ніж у 2022 р. [11]. ГІІ включає два підіндекси – інноваційного вкладу й інноваційного результату. Динаміку позицій цих підіндексів і рейтинг ГІІ для України наведено на рис. 6.

Діапазон рейтингових позицій за ГІІ коливається від 71-ї у 2013 р. до 43-ї у 2018 р. Повномасштабне вторгнення рф в Україну негативно вплину-

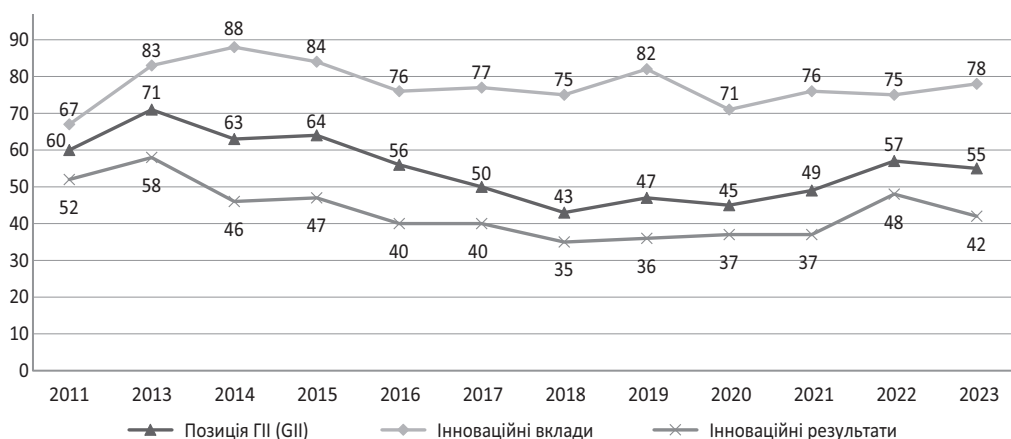


Рис. 6. Рейтингові позиції України впродовж 2011–2023 рр. за Глобальним індексом інновацій

Побудовано автором за: [12].

ло на ГІІ: наша країна втратила вісім позицій у рейтингу, перемістившись із 49-го місця у 2021 р. на 57-ме у 2022 р. Підвищення рейтингу України в ГІІ відбувається переважно за рахунок інноваційних результатів, показник яких протягом 2011–2023 рр. істотно коливався, від 35 до 58; у 2022 р. відбулося збільшення на 11 пунктів, до 48-ї позиції в рейтингу, проте у 2023 р. Україні вдалося покращити позиції до 42-ї в рейтингу.

Рейтинг інноваційних вкладів України є значно вищим із маржею від 67 до 88 за досліджуваний період. Упродовж 2016–2023 рр. спостерігаються коливання в рейтингу в межах 11 пунктів, підвищення рейтингу інноваційних вкладів у 2020 р. до 71 по-

зитивно вплинуло на ГІІ, що становив 45. У 2023 р. Україна отримала найвищі рейтингові позиції за такими групами, як результати знань і технологій – 45-та позиція, творчі результати – 37-ма позиція, що підтверджує наявність у неї інноваційного потенціалу.

Зміна ГІІ за сімома підіндексами включає по три індикатори з певним набором показників [12] і демонструє неоднозначні тенденції (рис. 7).

Найвищими позиції України є за шостим підіндексом «Результати знань і технологій» (створення знань, вплив знань, поширення знань) та другим «Людський капітал і дослідження» (освіта, вища освіта, дослідження й розвиток), проте зміна їхніх позицій у динаміці є неоднозначною.

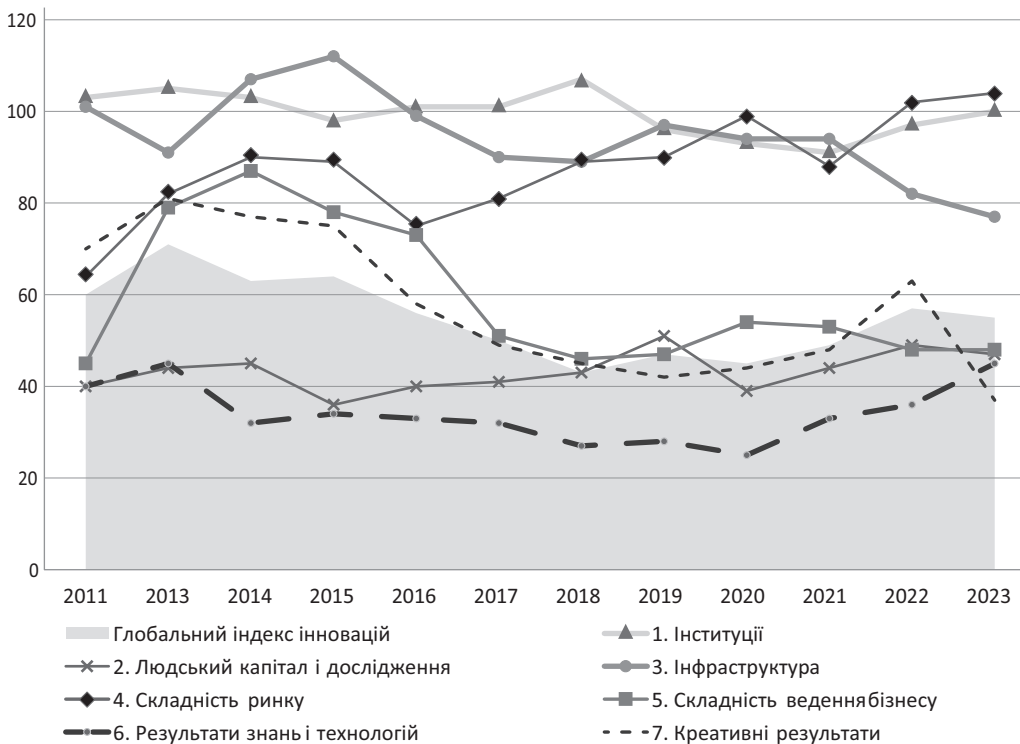


Рис. 7. Рейтингові позиції України протягом 2011–2023 рр. за Глобальним індексом інновацій

Побудовано автором за: [12].

Підіндекс «Результати знань і технологій» демонструє сильну позицію України, яка протягом 2013–2020 рр. зміцнилася на 20 пунктів, піднявшись із 45-го на 25-те місце, проте у 2021–2023 рр. втратила стільки ж за рахунок зниження показника впливу знань. Цей показник знизився за 2021 р. на 8 позицій (з 25-ї до 33-ї), у 2023 р. мав 45-те місце, втративши ще 9 позицій за рахунок показника зростання продуктивності праці з рангом 129 у 2023 р. (2022 р. – 25-те місце, 2021 р. – 54-те). Позитивний вплив на шостий підіндекс чинить рейтинг показника створення знань, що у 2023 р. становив 28, у т. ч. за рахунок показника корисних моделей за походженням до ВВП (перше місце протягом 2013–2023 рр.).

Другий підіндекс мав досить високі позиції: у 2015 р. – 36-ту, у 2020 р. – 39-ту. Послаблення рейтингових позицій на 15 пунктів (із 36-ї до 51-ї) відбулося протягом 2015–2019 рр. та на 10 пунктів (із 39-ї до 49-ї) у 2020–2022 рр. за рахунок зменшення на 7 пунктів показника вищої освіти у 2022 р. до 40.

Сьомий підіндекс «Креативні результати» (нематеріальні активи, креативні товари та послуги, інтернет-креативність) зміцнив позиції на 39 пунктів упродовж 2013–2019 рр., із 81-ї до 42-ї, а у 2019–2022 рр. послабшав на 21 пункт, із 42-ї до 63-ї позиції в рейтингу. Через низьке значення показника креативних товарів і послуг, що коливалося в межах 87–95, відбулося різке падіння рейтингу нематеріальних активів: із 29 у 2021 р. до 62 у 2022 р. (для порівняння: у 2018 р. цей показник посідав 13-ту позицію).

П'ятий підіндекс «Складність ведення бізнесу» (працівники знань,

інноваційні зв'язки, засвоєння знань) протягом 2014–2018 рр. зміцнив позиції на 21 пункт, із 87-ї до 46-ї, у наступні періоди спостерігалось його незначне послаблення до максимальної 54-ї позиції у 2020 р. Слабким показником для України є інноваційні зв'язки, зокрема стан розвитку кластера та спільне підприємство / угоди стратегічного альянсу. Високі позиції в групі показників працівників знань посідає відсоток працевлаштованих жінок із вищою освітою, що у 2021–2023 рр. мав 2-ге місце в рейтингу.

Четвертий підіндекс «Складність ринку» (кредит, інвестиції, торгівля, диверсифікація й масштаби ринку) має досить низькі позиції й негативні тенденції. Так, упродовж 2016–2023 рр. було втрачено 29 позицій, із 75-ї до 104-ї. Це сталося за рахунок слабого показника кредиту, який у 2022–2023 рр. становив 124, у 2019 і 2020 рр. – відповідно 91 та 86. Фінансування стартапів і масштабованих компаній було відсутнє у 2022–2023 рр. Слабким показником є інвестиції, рейтинг яких за досліджуваний період був нижчим за 107. Позитивний вплив на четвертий підіндекс чинить показник торгівлі, диверсифікації та масштабу ринку, позиції якого коливаються в межах 37–47.

Третій підіндекс «Інфраструктура» (інформаційні та комунікаційні технології, загальна інфраструктура, екологічна стійкість) поступово зміцнив позиції на 35 пунктів, зі 112-ї у 2015 р. до 77-ї у 2023 р. У 2023 р. у групі інформаційно-комунікаційних технологій показником із найвищим рейтингом (34) є державні онлайн-сервіси. Показник загальної інфраструктури досить низький і у 2020 р. посідав 95-ту позицію, а в

2021 р. опустився до 124-ї. Рейтинг екологічної стійкості теж є низьким: у 2019 р. – 120, у 2023 р. підвищився на 46 пунктів, до 74-ї позиції, за рахунок екологічних показників.

Перший підіндекс «Інституції» (інституційне середовище, регуляторне середовище, бізнес-середовище) демонструє низькі рейтингові позиції, у межах 91–107, за рахунок групи показників інституційного середовища, у т. ч. таких як стабільність роботи для бізнесу та ефективність уряду. Негативним є бізнес-середовище, а саме політика ведення бізнесу, щодо політики та культури підприємництва слід зауважити, що цей показник узагалі відсутній. Слабким є показник верховенства права, рейтинг якого нижчий за 100.

Оцінюючи загальні тенденції підіндексів, які включає ГП, можна стверджувати, що позитивна тенденція простежувалася майже по всіх підіндексах протягом 2014–2020 рр., у 2020–2023 рр. позиції послабшали, у 2023 р. зміцнилися за сьомим підіндексом «Креативні результати» на 26 пунктів, за третім «Інфраструктура» – на 5 пунктів, за другим «Людський капітал і дослідження» – на 2 пункти.

Оцінка рівня фінансування ДіР свідчить про зменшення чисельності працівників, залучених до виконання наукових досліджень і розробок, що супроводжується такими процесами, як втрата цінності науковця, відтік «кадрового ядра» за кордон, скорочення витрат на ДіР, зменшення залученості й зацікавленості організацій, що реалізують ДіР, і як наслідок кількості наукових досліджень, продуктів та інновацій у різних галузях економіки, обсягу нових знань. Зазначені тенденції призводять до

гальмування як економічного розвитку країни, зокрема технологічного, так і розвитку інновацій, зниження її конкурентоспроможності на вітчизняному й міжнародному ринках.

Ці висновки підтверджують такі тенденції: 1) витрати на ДіР у відсотках від ВВП за 2010–2022 рр. скоротилися у 2,4 раза, з 0,8 до 0,33 %; такий рівень фінансування не забезпечує економічного розвитку країни, наука виконує соціокультурну й частково пізнавальну функції; 2) чисельність працівників, задіяних у виконанні ДіР, скоротилася більш ніж утричі, зі 182,5 тис. до 58,6 тис. осіб за 2010–2023 рр. (приріст у 2023 р. становив 5,4 тис. осіб), при цьому частка дослідників зменшилася на 7 % за одночасного зростання частки допоміжного персоналу на 10,2 %; 3) у 2010–2023 рр. простежується тенденція зниження зацікавленості організацій у здійсненні ДіР: число таких установ за цей період зменшилось у 2,4 раза, з 1 303 до 547 од.; змінилася структура організацій, що виконують ДіР, за рахунок скорочення числа організацій підприємницького сектора; 4) позитивним є зростання витрат на ДіР за секторами діяльності, крім 2022 р.

Зазначені процеси негативно впливають на рейтингові позиції України за Глобальним індексом інновацій, в якому вона у 2023 р. посідала 55-те місце серед 132 країн світу або 3-тє серед 37 країн із доходами нижче середнього. Попри це аналіз підіндексів ГП свідчить про наявний в Україні потенціал щодо нарощування позицій, однак наразі фінансова підтримка з боку держави та залученість інвесторів до розвитку інноваційного потенціалу країни є

недостатніми. Перспективи подальших досліджень обумовлені впливом вищої освіти (в частині її наукової й

інноваційної складових) на формування трансформаційної моделі економічного розвитку України.

Список використаних джерел

1. Zaman Q., Wang Z., Zaman S., Rasool S. F. Investigating the nexus between education expenditure, female employers, renewable energy consumption and CO₂ emission: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*. 2021. Vol. 312, 127824. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127824>.
2. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2022 році : наук.-аналіт. доповідь / Т. В. Писаренко та ін. Київ : УкрІНТЕІ, 2023. 94 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/наука/2023/07/25/Nauk-analit.dopov.Naukova.ta.nauk-tekhn.diyaln.v.Ukr.2022-25.07.2023.pdf> (дата звернення: 25.07.2024).
3. Куранда Т. К., Кочеткова О. П. Стан та проблеми фінансування наукової сфери за підсумками моніторингу. *Наука, технології, інновації*. 2021. № 4 (20). С. 3–13. DOI: <http://doi.org/10.35668/2520-6524-2021-4-01>.
4. Булкін І. О. Визначення фактичних пріоритетів фінансування науково-технічної діяльності в Міністерстві освіти і науки України. *Наука та наукознавство*. 2022. № 4 (118). С. 32–65. DOI: <https://doi.org/10.15407/sofs2022.04.032>.
5. Хімич С. Міжнародні індекси інноваційності, як один з показників рівня цифрової зрілості підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2023. № 4 (72). С. 71–77. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-71-77>.
6. Духа М. В., Духа В. В. Рівень інноваційності розвитку України в глобальному вимірі та окреслення його перспектив. *Київський економічний науковий журнал*. 2023. № 2. С. 5–15. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2023-2-1>.
7. Research and development expenditure (% of GDP) / World Bank Group. 2024. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2022&locations=UA&skipRedirection=true&start=1997&view=chart> (дата звернення: 25.07.2024).
8. Наука, технології та інновації / Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 25.07.2024).
9. Витрати на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт. *Єдиний державний веб-портал відкритих даних* : вебсайт. URL: <https://data.gov.ua/dataset/8c09f0bd-1b45-4ee0-9a0d-42a4125cc69d> (дата звернення: 25.07.2024).
10. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні : монографія / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Конві Прінт, 2021. 384 с. DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua>.
11. Global Innovation Index 2023. *WIPO* : вебсайт. URL: <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/ukraine> (дата звернення: 25.07.2024).
12. Global Innovation Index. *WIPO* : вебсайт. URL: <https://www.wipo.int/publications/en/series/index.jsp?id=129> (дата звернення: 25.07.2024).

Liudmyla Yurchyshena

Ph. D. (Economics), Associate Professor, Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, Ukraine,
l.yurchishena@donnu.edu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5904-0758>

EXPENDITURES ON RESEARCH AND DEVELOPMENT AND UKRAINE'S RANKING IN THE GLOBAL INNOVATION INDEX

Abstract. *The purpose of this article is to assess trends in changes in research and development (R&D) expenditures, analyse Ukraine's ranking in the Global Innovation Index (GII), and identify key problems influencing these changes. The research employs methods such as structural analysis, averages, comparison, generalisation, analysis and synthesis, and graphical methods. The article examines trends in R&D expenditures as a percentage of GDP, compares Ukraine's indicator values with those of other countries worldwide and in Europe, identifies trends in the number and structure of employees and organisations involved in R&D activities, and evaluates the volume and structure of R&D expenditures by sector and type of work. Negative dynamics are identified across all indicators, accompanied by processes such as the devaluation of the scientist's role, brain drain abroad, reduction in R&D spending, and decreased engagement and interest of organisations implementing R&D, leading to a reduction in scientific research, products, and innovations across various sectors of the economy, and a decrease in the volume of new knowledge. Ukraine's ranking in the Global Innovation Index and its sub-indices are comprehensively assessed, revealing Ukraine's strengths and weaknesses in these rankings. The period of Ukraine's rise in the GII from 2013 to 2018 and the subsequent decline in ranking positions from 2019 to 2022 have been identified. Despite the full-scale war in 2023, Ukraine strengthened its ranking by 2 positions, securing 55th place. It is established that despite negative factors (funding levels, declining innovation and research activity, devaluation of the scientist's role, brain drain abroad, etc.), Ukraine has significant human potential to ensure the country's economic development.*

Keywords: *model, economic development, funding, research, innovation, GII.*

References

1. Zaman, Q., Wang, Z., Zaman, S., & Rasool, S. F. (2021). Investigating the nexus between education expenditure, female employers, renewable energy consumption and CO₂ emission: Evidence from China. *Journal of Cleaner Production*, 312, 127824. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127824>.
2. Pysarenko, T., Kuranda, T., Havrys, T., Shved, N., Osadcha, A., Titaievskaya, Ye., & Kovalenko, O. (2023). *Scientific and scientific-technical activities in Ukraine in 2022*. Kyiv: UkrINTEI. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nauka/2023/07/25/Nauk-analit.dopov.Naukova.ta.nauk-tekh.n.diyal.n.v.Ukr.2022-25.07.2023.pdf> [in Ukrainian].
3. Kuranda, T. K., & Kochetkova, O. P. (2021). Status and problems of financing the scientific sphere as a result of monitoring. *Science, Technology, Innovation*. 4(20), 3-13. DOI: <http://doi.org/10.35668/2520-6524-2021-4-01> [in Ukrainian].
4. Bulkin, I. O. (2022). Identifying actual priorities in science and technology financing in the Ministry of Education and Science of Ukraine. *Science and Science of Science*. 4(118), 32-65. DOI: <https://doi.org/10.15407/sofs2022.04.032> [in Ukrainian].
5. Khimich, S. (2023). International indexes of innovation as one of the indicators of the level of digital maturity of the enterprise. *Scientific notes of "KROK" University*, 4(72), 71-77. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2023-72-71-77> [in Ukrainian].

6. Dykha, M., & Dykha, V. (2023). The level of innovation of Ukraine's development in the global dimension and outlining its prospects. *Kyiv Economic Scientific Journal*, 2, 5-15. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2023-2-1> [in Ukrainian].
7. World Bank Group. (2024). *Research and development expenditure (% of GDP)*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2022&locations=UA&skipRedirection=true&start=1997&view=chart>.
8. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Science, technology and innovation*. Retrieved from <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
9. Unified State Open Data Web Portal. (n. d.). *Expenses for research and development by type of work*. Retrieved from <https://data.gov.ua/dataset/8c09f0bd-1b45-4ee0-9a0d-42a4125cc69d> [in Ukrainian].
10. Kremen, V. H. (Ed.). (2021). *National report on the state and prospects of education in Ukraine*. DOI: <https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua> [in Ukrainian].
11. WIPO. (n. d.). *Global Innovation Index 2023*. Retrieved from <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/ukraine>.
12. WIPO. (n. d.). *Global Innovation Index*. Retrieved from <https://www.wipo.int/publications/en/series/index.jsp?id=129>.

Гапон В. В.

кандидат педагогічних наук, начальник відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, v.gapon@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7521-5450>

Шараєвська М. І.

завідувач сектора галузевої статистичної звітності відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, m.sharaevska@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8605-2404>

Дерепа Т. С.

науковий співробітник сектора фінансово-економічної звітності відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, t.derepa@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1283-7671>

ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ДОСТУПНОСТІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ДЛЯ ОСІБ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ

Анотація. Освіта дітей з особливими освітніми потребами (ООП) є одним із пріоритетних напрямів розвитку сучасної освіти України. У статті виконано аналіз показників доступності загальної середньої освіти для осіб з ООП відповідно до Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні. Наведено дані щодо стану спеціальної та інклюзивної освіти за період 2014/2015–2023/2024 н. рр. на основі офіційної статистичної звітності, визначено тенденції, ключові досягнення й можливі виклики на шляху реалізації цілей зазначеної Стратегії. Досліджено нормативно-правову базу у сфері інклюзивної та спеціальної освіти. Обґрунтовано пропозиції до статистичних форм щодо формування показників доступності загальної середньої освіти для осіб з ООП, що потребує подальшого аналізу відповідності цих показників завданням Цілей сталого розвитку (ЦСР), індикаторам результативності Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки й показникам звітності статистичної організації Європейської комісії (Євростату) тощо. Розглянуто питання розподілу субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з ООП у 2024 р. Запропоновано для розрахунку показника результативності у звітах про використання цих коштів виокремлювати чисельність здобувачів освіти з ООП, у т. ч. осіб з інвалідністю, які під час інклюзивного навчання отримали додаткові послуги за кошти цієї субвенції. Актуальність теми статті зумовлена підвищеною увагою та запитом суспільства щодо необхідності включення осіб з ООП в освітній процес і надання їм якісних освітніх послуг.

Ключові слова: особа з особливими освітніми потребами, інклюзивне навчання, інклюзивні класи, спеціальні класи, спеціальні заклади, навчально-реабілітаційні центри, показники результативності, субвенція.

JEL classification: I21, I22, I24, Y10.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-29-48.

Україна визнає важливість рівних прав і можливостей для всіх громадян, у т.ч. для осіб з особливими освітніми потребами (ООП). Одним із основних напрямів роботи Міністерства освіти і науки України (МОН) є забезпечення рівних можливостей та доступу до якісної освіти, створення безбар'єрного простору освітньої системи для кожного її учасника.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» від 25.04.2023 № 372-р [1] затверджено план заходів та показники результативності, які передбачають усунення бар'єрів у шести основних напрямках: фізичному, інформаційному, цифровому, суспільному та громадському, освітньому, економічному.

Реалізація освітньої безбар'єрності передбачає такі стратегічні цілі: надання можливості дорослим, молоді та дітям використовувати всі види й форми освіти, задоволення особливих освітніх потреб усіх учасників освітнього процесу, створення інклюзивного освітнього середовища.

Освіта має бути якісною й доступною для кожного. З цією метою в закладах освіти формується інклюзивне освітнє середовище, розробляються нові освітні програми, учителі підвищують рівень педагогічної майстерності тощо.

У рамках виконання плану заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року МОН розроблено проєкт Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання

на 2023–2030 роки [2], який містить 3 стратегічні цілі, 14 операційних цілей і показники результативності до кожної операційної цілі. На основі цієї стратегії МОН також підготовлено проєкт плану заходів на 2024–2026 роки з реалізації Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2030 року [3]. План заходів покликаний забезпечити отримання кожною особою гарантованих державою освітніх послуг, спрямованих на розкриття її потенціалу, максимальний розвиток та соціалізацію, з урахуванням її індивідуальних можливостей і потреб.

Окрім того, у МОН розпочато роботу над Концепцією трансформації спеціальної освіти на 2024–2030 роки та запропоновано для громадського обговорення проєкт Порядку утворення та умов функціонування спеціальних класів у закладах загальної середньої освіти (ЗЗСО).

Практика навчання дітей з ООП не зменшує ролі спеціальної освіти й засвідчує, що потенціал спеціальних закладів освіти для дітей із різними порушеннями розвитку не повинен бути втрачений, а має стати ресурсом для розвитку інклюзивного навчання. Україна прагне побудувати ефективну систему спеціальної освіти, яка дасть змогу дітям з ООП, у т.ч. з інвалідністю, досягти максимального потенціалу розвитку в результаті надання якісних освітніх, корекційно-розвиткових і реабілітаційних послуг, зокрема за умови виховання в родині.

В ЄС ще в 1996 р. створено Європейське агентство з особливих потреб та інклюзивної освіти як платформу для співпраці у сфері інклюзивної освіти країн-членів ЄС і країн-партнерів. Агентство пропонує

країнам-членам можливість навчатись одна в одній, реалізує короткострокові й довгострокові програми. На офіційному сайті зазначеного агентства розміщено багато публікацій, присвячених інклюзивній освіті. Так, директор Європейського агентства з особливих потреб та інклюзивної освіти Коп Й. В. Мейєр, керівник проєктів Антоула Кефалліну, консультант Сімоні Сімеоніду проаналізували наукові дані щодо інклюзивної освіти та її впровадження в європейських країнах [4]. Результати дослідження доводять, що інклюзивна освіта допомагає забезпечити якісну освіту та подальшу соціальну інтеграцію. Автори дійшли висновку, що, незважаючи на численні результати досліджень щодо інклюзії, не всі зацікавлені сторони, залучені до освіти, мають чітке й загальне розуміння цінності, яку вона становить, переваг, які вона може надати всім учням і вчителям, шляхів її реалізації та системних змін, що потрібно впроваджувати. У 2022 р. вказане агентство випустило звіт «Зміна ролі спеціаліста з надання послуг підтримки інклюзивної освіти» [5]. У звіті містяться пропозиції щодо подолання розриву між дослідженнями, політикою й практикою інклюзивної освіти. Пропонується розробити індикатори для моніторингу інклюзії на всіх рівнях, визначити основні критерії впровадження інклюзивної освіти в школах і вдосконалити процеси моніторингу та досягнень (академічних, соціальних тощо).

Вагомий внесок у розвиток інклюзивної освіти в Україні зроблено Інститутом спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка Національної академії педагогічних

наук України. Заслужують на увагу результати фундаментального дослідження «Науково-теоретичні основи моделювання інклюзивного освітнього середовища» (2021–2023 рр.) за напрямом «Освіта дітей з особливими освітніми потребами. Інклюзивне навчання», які висвітлено в статті Н. Ярмоли [6]. У публікації проведено аналіз стану впровадження інклюзивного навчання в закладах освіти та окреслено основні напрями його реалізації. Обґрунтовано концептуальну основу моделювання інклюзивного освітнього середовища й визначено його зміст. У контексті євроінтеграційних змін ці напрацювання є принципово важливими, а головну увагу в них приділено освітнім труднощам і необхідній підтримці для їх подолання. На основі системного підходу автором уточнено й поглиблено уявлення про структурні компоненти моделі інклюзивного освітнього середовища, як-от: цільовий (цілі, принципи, завдання організації інклюзивного освітнього середовища); змістовий (функції, основні напрями діяльності педагогів); операційно-дієвий (етапи, форми, методи, умови); результативний (критерії, показники ефективності діяльності закладу освіти).

Дослідженням загальнотеоретичних проблем інклюзивної освіти займається ряд учених Інституту спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка, зокрема А. Колупаєва, О. Таранченко [7], Т. Сак [8]. У працях цих учених розкрито загальнотеоретичні проблеми з вказаної тематики, визначаються концептуальні підходи та науково-методичні засади організації навчання осіб з ООП в умовах інклюзивного навчання.

У статті К.Тороп, Н.Ярмоли [9] велика увага приділяється питанню зміни підходів до організації надання освітніх послуг дітям з ООП і соціально-психологічних умов інклюзивного освітнього середовища. Дослідники наголошують, що реалізація компетентнісного підходу в організації навчального процесу для дітей з ООП вимагає проектування освітнього процесу по-новому та стосується не лише змісту освіти, а й формування в учнів певних навичок для життя та діяльності в соціумі.

Н.Софій і Ю.Найда розробили посібник «Інклюзивне навчання: інформаційний посібник для вчителів закладів загальної середньої освіти» [10] у рамках проекту «Інклюзивна реформа шкільної освіти в Україні: впровадження найкращих світових практик». Зазначений проєкт реалізується громадською організацією «Волонтерський рух “Спільна допомога”» за підтримки Посольства США в Україні. У посібнику розглянуто досвід інклюзивного навчання в США та інших країнах, визначено особливості організації освітнього процесу, надано рекомендації асистенту вчителя й команді психолого-педагогічного супроводу дитини, наведено індивідуальні програми розвитку та моніторинг успіхів, розкрито особливості інструментів онлайн-освіти.

Науковці ДНУ «Інститут освітньої аналітики» А. О. Литвинчук, Г. М. Терещенко, А. В. Кир'янов, І. С. Гайдук [11] дослідили сучасне інформаційне забезпечення системи інклюзивної освіти в Україні, зокрема автоматизовану систему «Інклюзивно-ресурсний центр» (АС «ІРЦ»). Автори зазначають, що за допомогою АС «ІРЦ» педагоги ЗЗСО й закладів дошкільної освіти

ти можуть складати індивідуальні програми розвитку для дітей з ООП, використовуючи висновки фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Нами було проаналізовано дані офіційної статистичної звітності у сфері загальної середньої освіти та виконано розрахунок показників результативності зі створення безбар'єрного простору в Україні на 2023–2024 рр. (табл. 1).

У нашій країні, як і в усьому світі, з різних причин зростає чисельність дітей із відхиленнями в розвитку (рис. 1).

Наведені дані свідчать про збільшення чисельності дітей з ООП у 2023/2024 н.р. майже в 1,5 рази порівняно з 2014/2015 н.р. Ця негативна динаміка може погіршуватися, що нерозривно пов'язано з військовими діями в Україні.

Чисельність учнів з ООП у спеціальних закладах, спеціальних, інклюзивних і звичайних класах ЗЗСО за період 2014/2015–2023/2024 н.рр. відображено на рис. 2.

У 2023/2024 н.р. із загальної чисельності учнів з ООП у спеціальних ЗЗСО середню освіту здобували 34 010 осіб (38,16 %), у спеціальних класах – 4 363 особи (4,89 %), в інклюзивних класах – 40 147 осіб (45,04 %), у звичайних класах – 1 502 особи (1,69 %); учнів, які навчалися індивідуально, налічувалося 9 107 осіб (10,22 %), із них за формою педагогічного патронажу – 8 551 особа (9,59 %).

За останніх п'ять років чисельність учнів з ООП в інклюзивних класах ЗЗСО збільшилася в 2,2 рази – з 18 643 осіб у 2019 р. до 40 147 осіб у 2024 р.

Динаміку частки учнів з ООП у спеціальних закладах, спеціальних,

Таблиця 1

Показники результативності зі створення безбар'єрного простору в Україні на 2023–2024 рр.

Назва показника	2023	2024
Стратегічна ціль 1: Отримання кожною особою гарантованих державою освітніх послуг, спрямованих на розкриття її потенціалу, максимальний розвиток і соціалізацію, з урахуванням її індивідуальних можливостей та потреб		
Частка осіб з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які отримують освітні послуги за місцем проживання/перебування, %	1,13	1,31
Частка дітей, які перебувають на педагогічному патронажі, %	20,04	16,85
Стратегічна ціль 2: Отримання кожною особою якісних освітніх послуг відповідно до індивідуальних потреб у комфортному, безпечному, безбар'єрному, дружньому до кожного учасника освітнього процесу інклюзивному освітньому середовищі		
Частка ЗЗСО, в яких створено інклюзивне освітнє середовище відповідно до потреб здобувачів освіти, %	54,04	57,95
Кількість осіб з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які здобувають освіту в інклюзивних класах (групах) ЗЗСО, осіб	33 861	40 147
Кількість осіб з інвалідністю, які здобувають освіту у ЗЗСО, осіб	72 074	72 487
Кількість осіб з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які здобувають освіту в спеціальних класах (групах), осіб	4 770	4 363
Кількість осіб з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які здобувають освіту в спеціальних ЗЗСО, осіб	34 029	34 010

Складено авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2022/2023– 2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

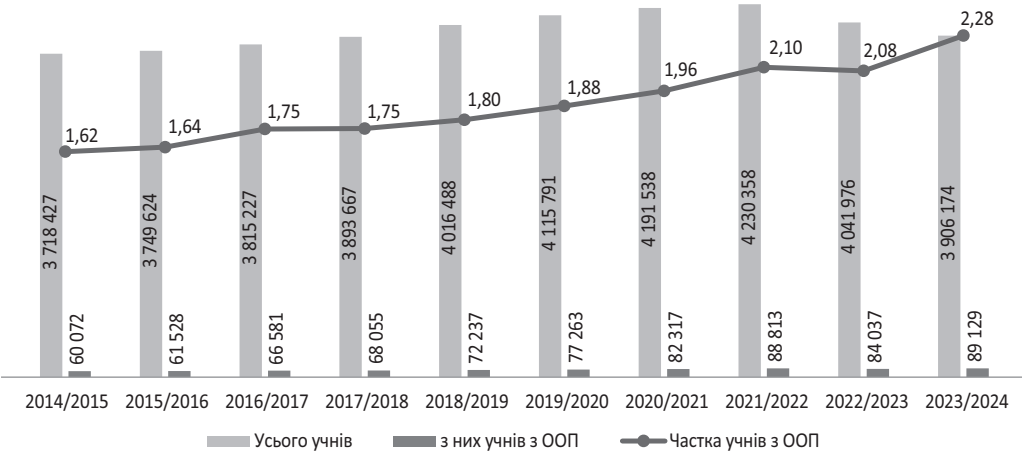


Рис. 1. Динаміка чисельності учнів з ООП порівняно із загальною чисельністю учнів за період 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб, %

Побудовано авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

інклюзивних і звичайних класах ЗЗСО в розрізі регіонів на початок 2023/2024 н. р. наведено на рис. 3.

Учні інклюзивних класів та учні спеціальних закладів становлять більшість у загальній чисельності

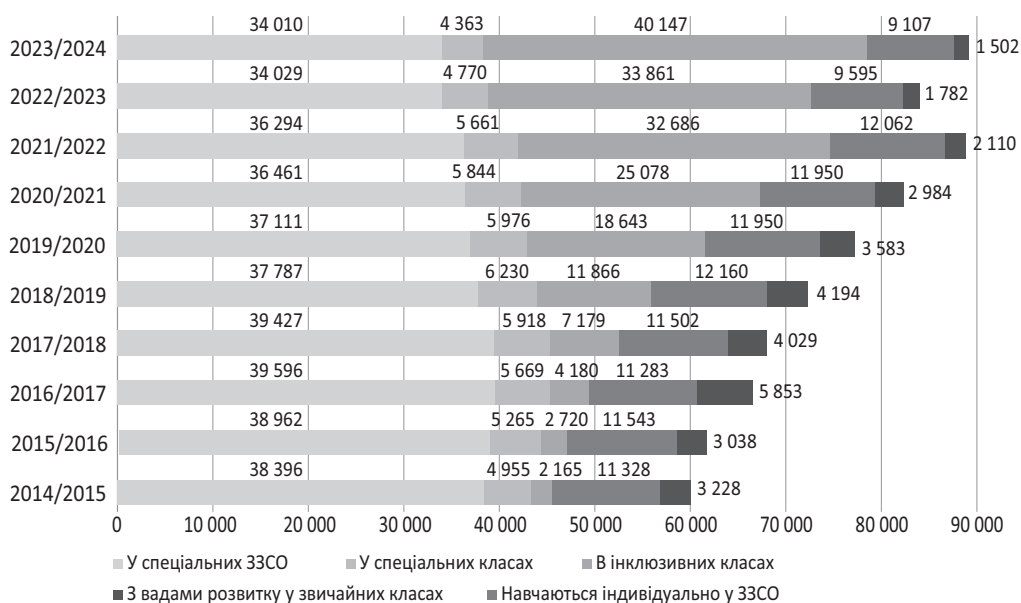


Рис. 2. Чисельність учнів з ООП у спеціальних ЗЗСО, спеціальних, інклюзивних та звичайних класах ЗЗСО за період 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб

Побудовано авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

учнів з ООП у всіх регіонах. У дев'яти областях відсоток учнів у спеціальних ЗЗСО перевищує частку учнів в інклюзивних класах. Найвищий відсоток учнів у спеціальних ЗЗСО спостерігається в м. Києві (55,7 %), Харківській (53,4 %), Миколаївській (44,7 %), Запорізькій (43,3 %), Сумській (41,5 %) областях; в інклюзивних класах – у Луганській (81,1 %), Івано-Франківській (63,7 %), Закарпатській (61,2 %), Чернівецькій (57,5 %), Житомирській (55,9 %), Київській (55,6 %) областях.

Розглянемо співвідношення учнів з ООП в інклюзивних класах ЗЗСО та в спеціальних ЗЗСО (рис. 4).

За період 2014/2015–2023/2024 н. рр. простежується істотне збільшення учнів з ООП в інклюзивних класах ЗЗСО та їх зменшення в спеціальних закладах. Так, у 2023/2024 н. р. в

Україні чисельність учнів з ООП в інклюзивних класах (40 147 осіб) уперше перевищила чисельність учнів, які навчаються в спеціальних ЗЗСО (34 010 осіб), що становить 45,04 і 38,16 % загальної чисельності учнів з ООП відповідно. Загалом за 10 років частка учнів у спеціальних ЗЗСО скоротилася на 25,76 %, а учнів в інклюзивних класах зросла на 41,44 %. Істотне збільшення чисельності учнів в інклюзивних класах спостерігається з 2017/2018 н. р., що обумовлено запровадженням субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з ООП.

Кількість ЗЗСО, в яких організовано інклюзивне навчання, упродовж останніх років постійно зростала (рис. 5).

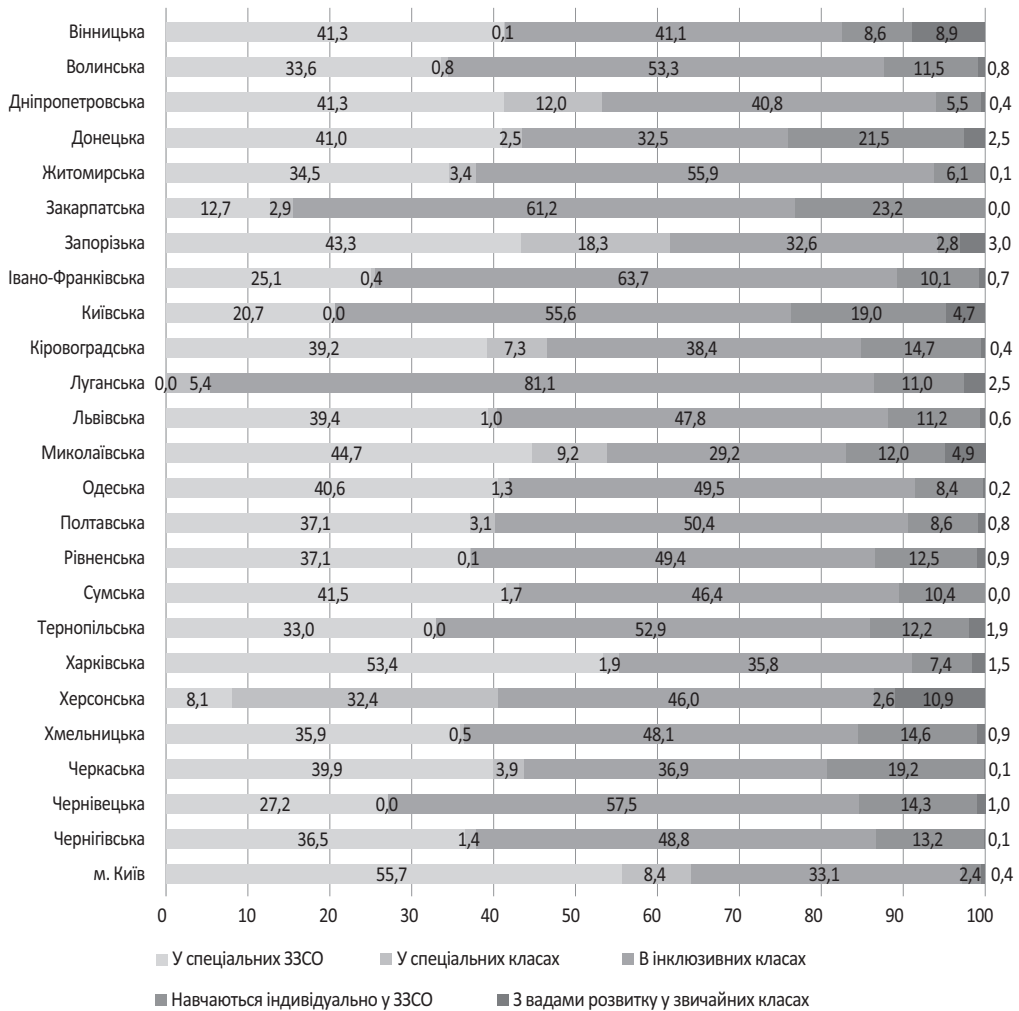


Рис. 3. Динаміка частки учнів з ООП у спеціальних ЗЗСО, спеціальних, інклюзивних та звичайних класах ЗЗСО в розрізі регіонів на початок 2023/2024 н. р., %

Побудовано авторами за: [12; 13].

У 2016/2017 н.р. частка ЗЗСО, в яких організовано інклюзивне навчання, становила 9,07 %, у 2023/2024 н. р. – 57,95 %, тобто зросла на 48,88 %.

На початок 2023/2024 н.р. в Україні функціонувало 1 375 опорних ЗЗСО, в яких було створено 3 108 інклюзивних класів. У таких класах опорних ЗЗСО навчалося 8 396 учнів з ООП, що становить 20,91 % загаль-

ної чисельності учнів з ООП в інклюзивних класах ЗЗСО (40 147 осіб).

Більш ніж половина учнів з ООП навчалися в інклюзивних класах опорних ЗЗСО в Кіровоградській (54,95 %) області та понад третину – у Полтавській (38,81 %), Вінницькій (32,68 %), Чернівецькій (32,19 %), Сумській (31,50 %) областях. Найменше учнів з ООП навчалося в інклюзивних класах опорних ЗЗСО Дніпропетровської

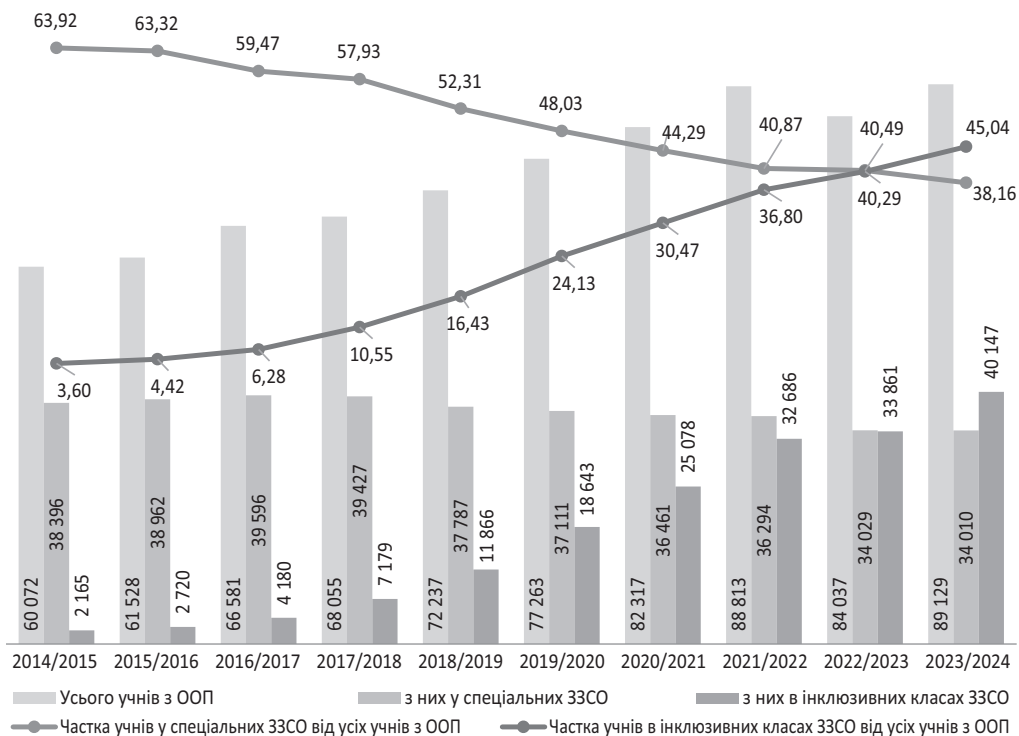


Рис. 4. Динаміка чисельності учнів з ООП у спеціальних ЗЗСО та інклюзивних класах ЗЗСО за період 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб, %

Побудовано авторами за даними зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diynalist/naukovo-analitichna-diynalist/analitika>).

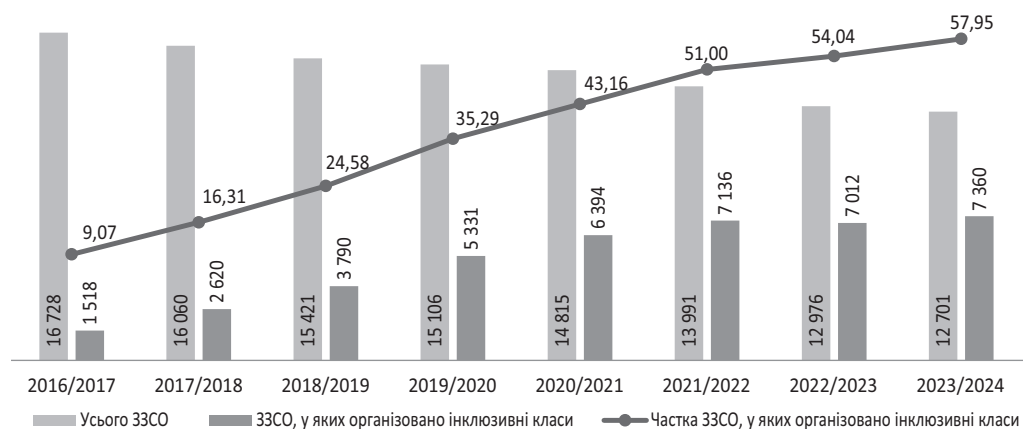


Рис. 5. Динаміка кількості ЗЗСО, в яких організовано інклюзивні класи, за період 2016/2017–2023/2024 н. рр., од., %

Побудовано авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2016/2017–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diynalist/naukovo-analitichna-diynalist/analitika>).

(8,54 %), Запорізької (12,03 %), Львівської (13,82 %) областей.

Розвиток інклюзивної освіти не зменшує значення спеціальної освіти. У спеціальних закладах освіти можуть навчатися діти з ООП, які мають порушення слуху, зору, інтелектуального розвитку, опорно-рухового апарату й тяжкі порушення мовлення. Спеціальна школа та навчально-реабілітаційний центр (НРЦ) можуть мати у своєму складі пансіон, дошкільні підрозділи, надавати освітні й корекційно-розвиткові послуги.

На початок 2023/2024 н. р. функціонувало 286 спеціальних ЗЗСО (з них 76 НРЦ), де навчалася 34 010 учнів, працювало 8 683 вчителі. Серед цих учнів найбільшу частку становили діти з інтелектуальними порушеннями – 38,4 % (13 060 учнів). У НРЦ навчалася 25 % (8 490 учнів) із такими порушеннями; глухі діти становили 10 % (3 397 учнів), діти зі зниженим

зором – 10,6 % (3 603 учні), з тяжкими порушеннями мовлення – 9,1 % (3 084 учні), зі зниженим слухом – 3,7 % (1 258 учнів), із порушеннями опорно-рухового апарату – 2,6 % (879 учнів). Сліпі діти (157 учнів) і діти із затримкою психічного розвитку (82 учні) разом становили 0,6 %.

Динаміку чисельності учнів у спеціальних ЗЗСО, учителів та кількості спеціальних ЗЗСО за період 2014/2015–2023/2024 н. рр. наведено на рис. 6.

За 10 років кількість спеціальних ЗЗСО зменшилася на 52 заклади, або 15,38 %, а порівняно з довоєнним 2021/2022 н. р. – на 24 заклади. Чисельність учителів у спеціальних ЗЗСО скоротилася на 850 осіб, учнів – на 2 284 особи. Істотно менше спеціальних закладів стало в регіонах, які було окуповано, а саме в Донецькій (на 8 од.), Херсонській (на 6 од.), Луганській (на 4 од.) областях.

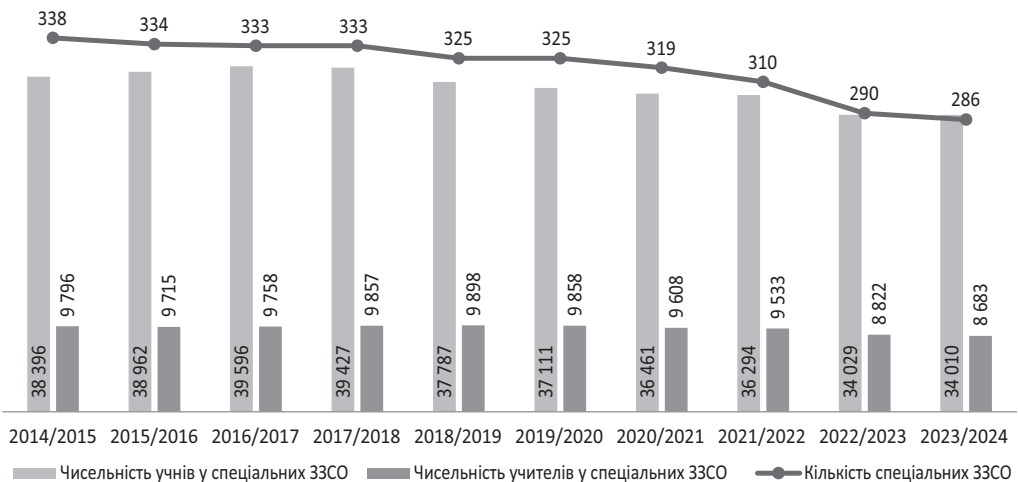


Рис. 6. Динаміка чисельності учнів, учителів та кількості спеціальних ЗЗСО за період 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб, од.

Побудовано авторами за даними зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

На початок 2023/2024 н.р. серед спеціальних ЗЗСО було 240 закладів, які мають у своєму складі пансіон (інтернат), що становить 83,92 %. У цих закладах навчалося 27 754 учні (з них 2 109 дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа, 5 586 учнів, які приходять тільки на навчання; 1 383 дитини дошкільного віку, з них 25 дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування). У семи областях усі спеціальні ЗЗСО мають пансіон, а саме в Донецькій, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Львівській, Тернопільській та Черкаській. У м. Києві пансіон мають лише 46 % спеціальних ЗЗСО.

Динаміку чисельності учнів та вчителів спеціальних класів, організованих у ЗЗСО, за період 2014/2015–2023/2024 н.рр. відображено на рис. 7.

За досліджуваний період кількість спеціальних класів і чисельність учнів у них зазнали незначних змін, а чисельність учителів зменшилася майже

у 2,4 раза. На початок 2023/2024 н.р. у 489 класах навчалися 4 363 учні та працювали 1 263 вчителі.

Учні у ЗЗСО здобувають освіту за інституційною та індивідуальною формами навчання. В умовах сьогодення індивідуальна форма навчання набуває більшої ваги, що й відображено серед показників результативності. Розподіл учнів ЗЗСО за індивідуальною формою здобуття освіти, у т.ч. учнів, які перебувають на педагогічному патронажі, на початок 2021/2022–2023/2024 н.рр. наведено в табл. 2.

У закладах ЗЗСО чисельність учнів з ООП, які навчалися за індивідуальною формою навчання, протягом 2021/2022–2023/2024 н.рр. зменшилася на 2 955 осіб, із них за формою педагогічного патронажу – на 3 221 особу. За сімейною (домашньою) та екстернатною формами навчання вона, навпаки, збільшилася – на 211 і 55 осіб відповідно. Частка осіб, що навчалися за формою педагогічного



Рис. 7. Динаміка кількості спеціальних класів, організованих у ЗЗСО, та чисельності учнів і вчителів у них за період 2014/2015–2023/2024 н.рр., од., осіб

Побудовано авторами за даними зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н.рр. (<https://iea.gov.ua/diynalist/naukovo-analitichna-diynalist/analitika>).

Таблиця 2

**Чисельність учнів ЗЗСО за індивідуальною формою здобуття освіти,
у т. ч. учнів, які перебувають на педагогічному патронажі,
на початок 2021/2022–2023/2024 н. рр., осіб**

Форма здобуття освіти	2021/2022	2022/2023	2023/2024
ЗЗСО (без спеціальних ЗЗСО)			
Учні з ООП	46 858	45 238	50 756
Індивідуальна	12 062	9 595	9 107
у т. ч.			
екстернатна	53	96	108
сімейна (домашня)	237	435	448
за педагогічним патронажем	11 772	9 064	8 551
Спеціальні ЗЗСО			
Учні з ООП	36 294	34 029	34 010
Індивідуальна	1 905	1 846	2 479
у т. ч.			
екстернатна	1	27	107
сімейна (домашня)	31	201	705
за педагогічним патронажем	1 873	1 618	1 667

Складено авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», зведеної таблиці № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти» на початок 2021/2022–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

патронажу, у загальній чисельності учнів з ООП у 2021/2022 н.р. становила 25,12 %, у 2022/2023 н.р. – 20,04, у 2023/2024 н.р. – 16,85 %.

У спеціальних ЗЗСО чисельність учнів, які навчалися за індивідуальною формою навчання, зросла на 574 особи, з них за сімейною (домашньою) – на 674 особи, екстернатною – на 106 осіб. За формою педагогічного патронажу їх чисельність скоротилася на 206 осіб. Частка учнів, що навчалися за формою педагогічного патронажу, у загальній чисельності учнів з ООП у спеціальних закладах за останні три роки становила 5,16, 4,75, 4,9 %.

Динаміку чисельності учнів з інвалідністю порівняно із загальною чисельністю учнів за період 2014/2015–2023/2024 н. рр. наведено на рис. 8.

За останніх 10 років чисельність дітей з інвалідністю збільшувалася до початку військової агресії рф із 59 642 осіб (1,6 %) у 2014/2015 н.р. до

76 455 осіб (1,81 %) у 2021/2022 н.р. У 2022/2023 н.р. учнів з інвалідністю було 72 074 особи (1,78 %), у 2023/2024 н.р. – 72 487 осіб (1,86 %).

Для надання освітніх послуг учням з ООП залучено різні категорії педагогічних працівників (табл. 3).

На початок 2023/2024 н.р. чисельність педагогічних працівників порівняно з попереднім навчальним роком зменшилася на 10 089 осіб (2,5 %). Чисельність учителів, директорів та їх заступників (без сумісників), що становить найбільшу частку в загальній чисельності педагогічних працівників (79,62 %), скоротилася на 11 921 особу (3,7 %). За іншими категоріями також спостерігалось зменшення, крім асистентів в інклюзивних класах, чисельність яких зросла на 4 193 особи (21,5 %).

Одним із показників результативності є архітектурна доступність ЗЗСО для учнів з ООП, у т.ч. з інвалідністю (табл. 4).

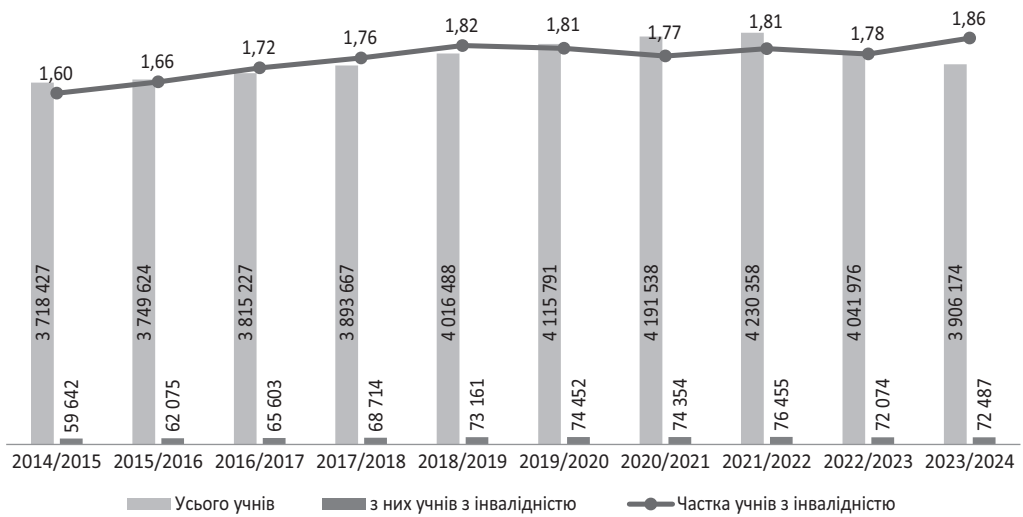


Рис. 8. Динаміка чисельності учнів з інвалідністю порівняно із загальною чисельністю учнів за період 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб, %

Побудовано авторами за даними форми № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти» на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

Таблиця 3

Чисельність педагогічних працівників у ЗЗСО на початок 2022/2023–2023/2024 н. рр., осіб

Категорія	2022/2023	2023/2024	Відносне відхилення, %
Загалом	402 793	392 704	–2,5
Учителі, директори ЗЗСО та їх заступники	324 609	312 688	–3,7
Практичні психологи	7 298	7 111	–2,6
Соціальні педагоги	4 161	4 146	–0,4
Асистенти в інклюзивних класах	19 469	23 662	21,5
Вихователі, які не викладають предмети в закладах	9 657	9 223	–4,5
Педагоги-організатори	9 824	9 705	–1,2
Учителі, директори, заступники директорів, вихователі (які викладають і не викладають предмети), педагоги-організатори в закладах та класах для дітей з ООП	26 761	25 177	–5,9
у т. ч. дефектологи-спеціалісти	4 260	4 257	–0,1
Учителі в логопедичних пунктах	1 014	992	–2,2

Складено авторами за формою № 83-РВК «Звіт про чисельність і склад педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти» на початок 2022/2023–2023/2024 н. рр. (<https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika>).

У 2023/2024 н.р. учні з інвалідністю мали доступ до першого поверху в 9 712 ЗЗСО (без спеціальних ЗЗСО), що становить 79,79 % кількості закладів, які надали інформа-

цію про матеріально-технічну базу (12 172 од.). Безперешкодний доступ до другого поверху надавали 102 заклади, до третього – 86, до четвертого й вищих поверхів – 34 заклади.

Таблиця 4

Безперешкодний доступ учням з інвалідністю до першого поверху ЗЗСО в розрізі регіонів на початок 2023/2024 н. р., од., %

Регіон	ЗЗСО (без спеціальних ЗЗСО)			Спеціальні ЗЗСО		
	Усього, од.	В яких організовано безперешкодний доступ учням з інвалідністю до першого поверху		Усього, од.	В яких організовано безперешкодний доступ учням з інвалідністю до першого поверху	
		од.	%		од.	%
Вінницька обл.	600	514	85,67	18	12	66,67
Волинська обл.	529	426	80,53	8	7	87,50
Дніпропетровська обл.	799	649	81,23	28	20	71,43
Донецька обл.	267	221	82,77	7	7	100,00
Житомирська обл.	515	453	87,96	12	9	75,00
Закарпатська обл.	569	482	84,71	5	2	40,00
Запорізька обл.	370	198	53,51	15	10	66,67
Івано-Франківська обл.	555	474	85,41	7	6	85,71
Київська обл.	622	598	96,14	10	10	100,00
Кіровоградська обл.	274	250	91,24	9	8	88,89
Луганська обл.	1	–	–	–	–	–
Львівська обл.	1 083	625	57,71	19	11	57,89
Миколаївська обл.	420	386	91,90	11	11	100,00
Одеська обл.	691	577	83,50	21	17	80,95
Полтавська обл.	495	423	85,45	12	9	75,00
Рівненська обл.	528	509	96,40	13	11	84,62
Сумська обл.	340	244	71,76	12	8	66,67
Тернопільська обл.	581	404	69,54	6	3	50,00
Харківська обл.	604	352	58,28	14	9	64,29
Херсонська обл.	79	52	65,82	2	2	100,00
Хмельницька обл.	521	508	97,50	10	8	80,00
Черкаська обл.	446	399	89,46	11	11	100,00
Чернівецька обл.	335	325	97,01	6	6	100,00
Чернігівська обл.	385	290	75,32	8	7	87,50
м. Київ	563	353	62,70	22	16	72,73
Україна	12 172	9 712	79,79	286	220	76,92

Складено авторами за: [13; 14].

220 спеціальних ЗЗСО забезпечують безперешкодний доступ учням з інвалідністю до першого поверху, що становить 76,92 % всіх спеціальних ЗЗСО. До другого поверху безперешкодний доступ мають лише 11 закладів, до третього – 12, до четвертого та вищих поверхів – 2 заклади.

Важливим показником доступності освіти є відсоток учнів, які потребують підвезення й підвозяться. У ЗЗСО у 2022/2023 н.р. підвозилося 298 912 учнів (79,89 %) із 374 166 осіб, що потребують підвезен-

ня; у 2023/2024 н.р. – 334 449 учнів (85,88 %) із 389 446 осіб. У 2022/2023 н.р. підвозилося 3 128 учнів з ООП, у 2023/2024 н.р. – 3 896 осіб. Інформація про чисельність учнів з ООП, які потребують підвезення, у статистичних формах відсутня.

Для низки показників результативності реалізації Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки дані в офіційній статистичній звітності відсутні. Пропозиції щодо внесення нових показників до форм звітності

у сфері загальної середньої освіти з метою розрахунку всіх показників результативності наведено в табл. 5.

З метою підтримки осіб з ООП, Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання використання суб-

венції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами у 2024 році» від 09.04.2024 № 396 [18] затверджено розподіл обсягу субвенції з держав-

Таблиця 5

Пропозиції щодо нових показників у формах звітності загальної середньої освіти для визначення показників результативності Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки

Форма № ЗНЗ-1 «Звіт закладу загальної середньої освіти», затверджена наказом МОН від 30.07.2021 № 868 [15]
чисельність осіб з особливими освітніми потребами, у т. ч. з інвалідністю, які здобувають освіту в інклюзивних класах та спеціальних класах закладів освіти, за статтю, віком, типом закладу освіти та формою освіти, регіоном, типом місцевості (сільська/міська), за типом освітніх труднощів.
Форма № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», затверджена наказом МОН від 30.07.2021 № 868 [15]
кількість інклюзивних та/або спеціальних груп продовженого дня в закладах загальної середньої освіти; кількість закладів освіти, до роботи яких залучено фахівців інклюзивно-ресурсних центрів (за регіонами, типом закладу).
Зведена таблиця № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти», затверджена наказом МОН від 07.10.2021 № 1072 [16]
кількість закладів освіти, в яких створено інклюзивне освітнє середовище відповідно до потреб здобувачів освіти (за типом населеного пункту, регіоном, за типом закладу освіти); кількість здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, у т. ч. з інвалідністю, які отримали додаткові послуги під час освіти (за статтю, типом місцевості (сільська/міська)).
Форма № 83-РВК «Звіт про чисельність і склад педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти», затверджена наказом МОН від 27.08.2018 № 937 [17]
кількість педагогічних працівників спеціальних ЗЗСО; кількість спеціальних педагогів у закладах та установах освіти; кількість асистентів учня, з них соціальних робітників та батьків (інших законних представників); кількість педагогічних працівників, які володіють компетентністю щодо організації інклюзивного навчання; кількість педагогічних працівників, які підвищили свій рівень кваліфікації з питань інклюзивного навчання, протидії насильству (домашньому насильству, булінгу, за ознакою статі тощо); кількість випускників педагогічних та інших закладів фахової передвищої та вищої освіти, працевлаштованих до ЗЗСО, які забезпечують інклюзивне навчання; кількість педагогічних працівників із числа осіб з інвалідністю (за статтю, віком, типом місцевості (сільська/міська)); кількість педагогічних працівників із числа осіб з ООП (за статтю, віком, типом місцевості (сільська/міська)); кількість працевлаштованих педагогічних працівників з особливими потребами, осіб з інвалідністю, зокрема ветеранів війни.
Зведена таблиця № Д-4 «Відомості про матеріально-технічну базу закладів загальної середньої освіти та використання сучасних інформаційних технологій (без спеціальних ЗЗСО)», затверджена наказом МОН від 07.10.2021 № 1072 [16]
чисельність здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, у т. ч. з інвалідністю, які забезпечені підручниками/посібниками, іншими навчально-дидактичними матеріалами відповідно до своїх потреб (за регіонами, за типом закладу); чисельність здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, у т. ч. з інвалідністю, які забезпечені технічними засобами навчання відповідно до своїх потреб (за регіонами, за типом закладу); чисельність дітей з особливими освітніми потребами, які потребують підвезення.

Складено авторами.

ного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з ООП відповідно до кількості осіб з ООП, які навчаються в інклюзивних групах та класах закладів дошкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти станом на 1 січня 2024 р., а також внесено зміни до Порядку та умов надання цієї субвенції.

У державному бюджеті передбачено субвенцію на суму 304,6 млн грн, яку буде розподілено між регіонами у два етапи. На першому етапі вже розподілено 203,1 млн грн (рис. 9), на другому (у вересні) буде розподілено 101,5 млн грн з урахуванням чисельності учнів з ООП, що розпочнуть навчання у 2024/2025 н. р.

Найбільші кошти субвенції на надання державної підтримки особам з ООП до вересня 2024 р. отримують Дніпропетровська область – 18 674 тис. грн (9,2 % загальної суми), Львівська – 18 416,1 тис. (9,07 %), Київська – 17 427 тис. (8,58 %), Одеська область – 15 161,5 тис. грн (7,47 %) і м. Київ – 14 823,3 тис. грн (7,3 %). Ці регіони мають також найбільше ін-

клюзивних класів. Для Донецької, Запорізької, Луганської, Миколаївської, Харківської, Херсонської областей розподіл коштів субвенції на першому етапі не передбачено.

Показником результативності державного фінансування інклюзивного навчання є відсоток здобувачів освіти з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які одержали додаткові послуги за рівнями підтримки під час інклюзивного навчання за кошти субвенції з державного бюджету. Цей показник необхідно враховувати при формуванні звітів про використання коштів освітньої субвенції.

Отже, проведені дослідження офіційної статистичної звітності загальної середньої освіти дали змогу визначити стан і тенденції розвитку мережі ЗЗСО для здобуття освіти учнями з ООП. Аналіз було виконано крізь призму таких аналітичних показників, як-от: чисельність учнів з ООП та осіб з інвалідністю, що здобувають освіту в інклюзивних і спеціальних класах ЗЗСО, у спеціальних ЗЗСО; розподіл учнів з ООП за нозологіями; участь різних категорій пе-

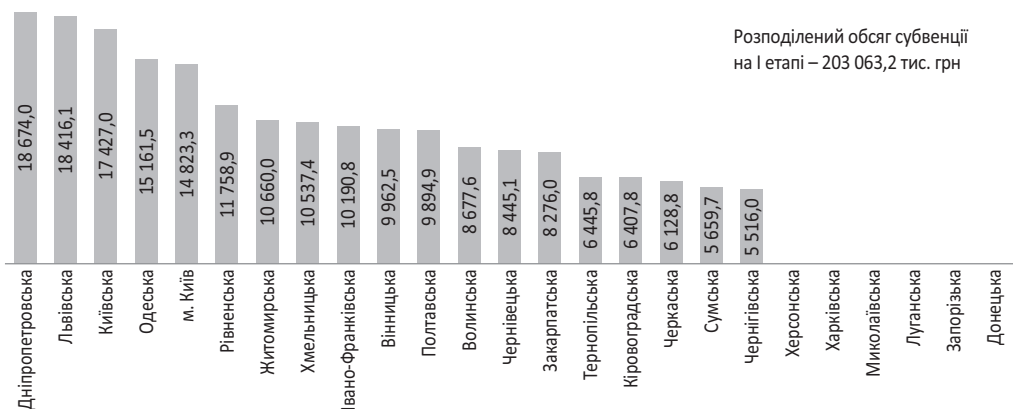


Рис. 9. Розподіл субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з ООП (перший етап до вересня 2024 р.), тис. грн

Побудовано авторами за: [18].

дагогічних працівників в освіті учнів цієї категорії; архітектурна доступність ЗЗСО та стан підвезення учнів.

Для розрахунку показників Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки надано пропозиції щодо внесення змін до форм звітності: № 3НЗ-1 «Звіт закладу загальної середньої освіти», № 76-РВК «Зведений звіт закладів загальної середньої освіти», № Д-9 «Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти», № 83-РВК «Звіт про чисельність та склад педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти», № Д-4 «Відомості про матеріально-технічну базу закладів загальної середньої освіти та використання сучасних інформаційних технологій (без спеціальних ЗЗСО)».

У результаті аналізу розподілу коштів субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами у 2024 р. нами запропоновано для розрахунку показника результативності у звітах про використання цих коштів виокремлювати чисельність здобувачів освіти з ООП, у т. ч. з інвалідністю, які отримали під час інклюзивного навчання додаткові послуги, за рівнями підтримки за кошти цієї субвенції.

Надалі залишається потреба у вивченні й розрахунку показників відповідно до завдань ЦСР, індикаторів результативності Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки, показників звітності Євростату тощо.

Список використаних джерел

1. Про затвердження плану заходів на 2023–2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.04.2023 № 372-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/372-2023-%D1%80#Text>.
2. Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на 2023–2030 роки : проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuyedlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nacionalnoyi-strategiyi-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya-na-2023-2030-roki>.
3. План заходів на 2024 та 2026 роки з реалізації Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання в Україні на період до 2030 року : проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuyedlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-planu-zahodiv-na-2024-2026-roki-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya-na-period-do-2030-roku>.
4. Kefallinou A., Symeonidou S., Meijer C. J. W. Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. *Prospects*. 2020. Vol. 49. P. 135–152. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>.
5. Changing Role of Specialist Provision in Supporting Inclusive Education: Final Synthesis Report / A. Kefallinou et al., eds.). *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*. 2022. URL: https://www.european-agency.org/sites/default/files/CROSP_Final_Synthesis_Report.pdf.
6. Ярмола Н. А. Про результати фундаментального дослідження «Науково-теоретичні основи моделювання інклюзивного освітнього середовища», що виконується

в Інституті спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України. *Вісник національної академії педагогічних наук України*. 2023. Т. 5. № 2. С. 1–8. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5211>.

7. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. Інклюзивна освіта: від основ до практики : монографія. Київ : ТОВ «АТОПОЛ», 2016. 152 с. URL: <https://tinyurl.com/3m8kkjuv>.

8. Сак Т. Організація навчання школярів із затримкою психічного розвитку різних психолого-педагогічних типів. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 2017. № 1. С. 13–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DLog_2017_1_4.

9. Ярмола Н., Торон К. Системоутворювальна роль компетентностей в організації навчального процесу для дітей з особливими потребами. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2021. Вип. 40. С. 99–106. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/34964>.

10. Інклюзивне навчання: інформ. посіб. для вчителів закладів загальної середньої освіти / упоряд.: Н. З. Софій, Ю. М. Найда. Київ, 2019. 52 с. URL: http://center-prpp ck.ua/wp-content/uploads/2021/07/School_inclusive_education_brochure-2019.pdf.

11. Литвинчук А. О., Терещенко Г. М., Кур'янов А. В., Гайдук І. С. Удосконалення інформаційного забезпечення функціонування системи інклюзивної освіти. *Освітня аналітика України*. 2021. № 2 (13). С. 82–92. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-2-82-92>.

12. Заклади загальної середньої освіти Міністерства освіти і науки України, інших міністерств і відомств та приватні заклади (2023/2024 н. р.) : інформ. бюл. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2024. URL: <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/02/byuleten-zzso-2023-2024.xlsx>.

13. Відомості про спеціальні заклади загальної середньої освіти державної і комунальної форм власності Міністерства освіти і науки України та приватної форми власності (2023/2024 н. р.) : інформ. бюл. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2024. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/byuleten-d-9-2023_2024.xlsx.

14. Відомості про матеріально-технічну базу та використання сучасних інформаційних технологій в закладах загальної середньої освіти (без спеціальних ЗЗСО) Міністерства освіти і науки, інших міністерств і відомств та приватних закладах (2023/2024 н. р.) : інформ. бюл. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2024. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/01/byuleten_d_4_2023_2024.xlsx.

15. Про затвердження форм звітності з питань діяльності закладів загальної середньої освіти та інструкцій щодо їх заповнення : наказ Міністерства освіти і науки України від 30.07.2021 № 868. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-21#Text>.

16. Про затвердження зведених таблиць з питань загальної середньої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 07.10.2021 № 1072. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-zvedenih-tablic-z-pitan-zagalnoyi-serednoyi-o>.

17. Про затвердження форми звітності щодо чисельності та складу педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інструкції щодо її заповнення : наказ Міністерства освіти і науки України від 27.08.2018 № 937. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0997-18#Text>.

18. Деякі питання використання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами у 2024 році : постанова Кабінету Міністрів України від 09.04.2024 № 396. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-vykorystannia-subventsii-z-derzhavnoho-biudzhetu-mistsevym-s39690424>.

Valentyna Gapon

Ph. D. (Pedagogical), SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, v.gapon@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7521-5450>

Mariia Sharaievska

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, m.sharaievska@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8605-2404>

Tetiana Derepa

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, t.derepa@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1283-7671>

DYNAMICS OF INDICATORS OF ACCESS TO GENERAL SECONDARY EDUCATION FOR PERSONS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS

Abstract. *The education of children with special educational needs (SEN) is one of the priority areas for the development of modern education in Ukraine. The article analyses the indicators of accessibility of general secondary education for persons with SEN in accordance with the National Strategy for Creating a Barrier-Free Environment in Ukraine. The article presents data on the status of special and inclusive education for the period of 2014/2015-2023/2024 on the basis of official statistical reporting, identifies trends, key achievements and possible challenges to the implementation of the goals of the Strategy. The legal framework in the field of inclusive and special education was examined. Proposals for improving the statistical forms for the formation of indicators of access to general secondary education for persons with SEN were substantiated, which requires further analysis of the compatibility of these indicators with the Sustainable Development Goals (SDGs), performance indicators of the National Strategy for the Development of Inclusive Education for 2023-2030 and reporting indicators of the Statistical Office of the European Union (Eurostat), etc. The article also deals with the issue of allocation of subventions from the State budget to local budgets for providing state support to persons with SEN in 2024. It is proposed that in order to calculate the performance indicator in reports on the use of these funds, the number of pupils with SEN, including persons with disabilities who received additional services at the expense of this subvention, should be allocated. The relevance of the article's topic is due to the increased attention and demand of society on the need to include persons with SEN in the educational process and to provide them with quality educational services.*

Keywords: *person with special educational needs, inclusive education, inclusive classes, special classes, special institutions, educational and rehabilitation centres, performance indicators, subvention.*

References

1. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). *On approval of the action plan for 2023-2024 for the implementation of the National Strategy for Creating a Barrier-Free Space in Ukraine for the period up to 2030* (Resolution No. 372-p, April 25). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/372-2023-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Ministry of Education and Science of Ukraine. (n. d.). *Draft National Strategy for the Development of Inclusive Education for 2023-2030*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nacionalnoyi-strategiyi-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya-na-2023-2030-roki> [in Ukrainian].

3. Ministry of Education and Science of Ukraine. (n. d.). *Draft Action Plan for 2024 and 2026 to implement the National Strategy for the Development of Inclusive Education in Ukraine until 2030*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-planu-zahodiv-na-2024-2026-roki-z-realizaciyi-nacionalnoyi-strategiyi-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya-na-period-do-2030-roku> [in Ukrainian].

4. Kefallinou, A., Symeonidou, S., & Meijer, C. J. W. (2020). Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. *Prospects*, 49, 135-152. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>.

5. Kefallinou, A., Kyriazopoulou, M., Ebersold, S., Skoglund, P., Rebollo Píriz, E., & Lučić Wichmann, M. (Eds.). (2022). Changing Role of Specialist Provision in Supporting Inclusive Education: Final Synthesis Report. *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*. Retrieved from https://www.european-agency.org/sites/default/files/CROSP_Final_Synthesis_Report.pdf.

6. Yarmola, N. (2023). On the results of the fundamental research "Scientific and theoretical foundations of modeling inclusive educational environment" carried out at the Mykola Yarmachenko Institute of Special Pedagogy and Psychology of the NAES of Ukraine. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*, 5(2), 1-8. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5211> [in Ukrainian].

7. Kolupaieva, A. A., & Taranchenko, O. M. (2016). *Inclusive education: from basics to practice*. Kyiv: TOV "ATOPOL". Retrieved from <https://tinyurl.com/3m8kkjv> [in Ukrainian].

8. Sak, T. (2017). Organization for teaching of students with mental retardation of different psychological and pedagogical types. *Exceptional child: teaching and upbringing*, 1, 13-20. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/DLog_2017_1_4 [in Ukrainian].

9. Yarmola, N. A., & Torop, K. S. (2021). The system-forming role of competence in the organization of the scientific process for children with special needs. *Scientific magazine of the National Pedagogical Dragomanov University*, 40, 99-106. Retrieved from <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/34964> [in Ukrainian].

10. Sofii, N. Z., & Naida, Yu. M. (Eds.). (2019). *Inclusive education: informational manual for teachers of general secondary education institutions*. Retrieved from http://center-prpp.ck.ua/wp-content/uploads/2021/07/School_inclusive_education_brochure-2019.pdf [in Ukrainian].

11. Lytvynchuk, A., Tereshchenko, H., Kyrianov, A., & Gaiduk, I. (2021). Improvement of information support for the functioning of the inclusive education system. *Educational Analytics of Ukraine*, 2(13), 82-92. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-2-82-92> [in Ukrainian].

12. SSI "Institute of Educational Analytics". (2024). *Data on general secondary education institutions of the Ministry of Education and Science of Ukraine, other Ministries, authorities and private institutions (2023/2024 academic year)*. Kyiv. Retrieved from <https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/02/byuleten-zzso-2023-2024.xlsx> [in Ukrainian].

13. SSI "Institute of Educational Analytics". (2024). *Data on special general secondary education institutions of state and communal ownership of the Ministry of Education and Science of Ukraine and private ownership (2023/2024 academic year)*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/byuleten-d-9-2023_2024.xlsx [in Ukrainian].

14. SSI "Institute of Educational Analytics". (2024). *Data on facilities and modern information technologies usage in general secondary education institutions (without special general secondary education institutions) of the Ministry of Education and Science of Ukraine, other Ministries and authorities and private institutions (2023/2024 academic year)*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/01/byuleten_d_4_2023_2024.xlsx [in Ukrainian].

15. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2021). *On approval of reporting forms on the activities of general secondary education institutions and instructions for their*

completion (Order No. 868, July 30). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-21#Text> [in Ukrainian].

16. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2021). *On approval of consolidated tables on general secondary education* (Order No. 1072, October 7). Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-zvedenih-tablic-z-pitan-zagalnoyi-serednoyi-o> [in Ukrainian].

17. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2018). *On approval of the reporting form on the number and composition of pedagogical staff of general secondary education institutions and instructions for its completion* (Order No. 937, August 27). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0997-18#Text> [in Ukrainian].

18. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2024). *Some issues of using the subvention from the state budget to local budgets to provide state support to persons with special educational needs in 2024* (Decree No. 396, April 9). Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-vykorystannia-subventsii-z-derzhavnoho-biudzhetu-mistsevym-s39690424> [in Ukrainian].

Денисюк О. Я.

заступник начальника відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, denysiuk.oksana@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8584-0647>

Титаренко Н. В.

завідувач сектора шкільної освіти відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, nataliatytarenko@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5837-393X>

Ткаченко В. В.

науковий співробітник сектора дошкільної освіти відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, v.tkachenko@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

Дронь Т. О.

науковий співробітник сектора шкільної освіти відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, t.dron@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1374-5610>

УЧИТЕЛЬ НУШ ТА ЙОГО РОЛЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМИ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Анотація. *Учитель є учасником і рушієм реформаторських змін, що на сьогодні відбуваються в загальній середній освіті. Він виступає драйвером реалізації концептуальних положень Нової української школи (НУШ). У статті розглянуто питання зміни парадигми ролі й місця сучасного вчителя в модерному освітньому процесі, зумовленої трансформацією шкільної освіти. Проаналізовано чинники переосмислення ролі вчителя в реаліях сьогодення. З'ясовано, що в сучасному світі висококваліфікований учитель повинен володіти низкою загальних і професійних компетентностей, як-от: мовно-комунікативна, предметно-методична, інформаційно-цифрова, інноваційна, організаційна та ін. Наголошено, що впровадження реформи НУШ покладає на вчителя нові ролі та обов'язки коуча, модератора, тьютора, фасилітатора. У дослідженні проаналізовано й узагальнено сутність понять «модератор», «тьютор», «коуч», «ментор», «фасилітатор» у контексті завдань, що постають перед учителем під час професійної діяльності. Стаття містить перелік освітніх індикаторів/показників, сформованих авторами, які допомагають відстежувати процес упровадження принципів і положень НУШ. Акцент зроблено на готовності педагогічних працівників до впровадження реформи НУШ. Проаналізовано завдання, які вчитель вважає важливими у своїй роботі. Зокрема, це формування компетентностей, розвиток в учнів критичного мислення, підготовка їх до самостійного розв'язання завдань тощо. Розглянуто дидактичні підходи, що є в арсеналі шкільного педагога та які він готовий застосовувати в роботі. Досліджено роль учителя в умовах реформування загальної середньої освіти, фахові компетенції, необхідні для реалізації завдань НУШ. Пріділено увагу проблемним питанням, вирішення яких допоможе вчителю ефективно втілювати в освітній процес ідеї й завдання НУШ.*

Ключові слова: *Нова українська школа, професійні компетентності, цінності НУШ, критичне мислення, тверді та м'які навички.*

JEL classification: I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-49-63.

© Денисюк О. Я., Титаренко Н. В., Ткаченко В. В., Дронь Т. О., 2024

Трансформаційні зміни, що відбуваються в загальній середній освіті починаючи з 2018 р., вимагають переосмислення місця й ролі вчителя в модерному освітньому процесі. Затвердження нових державних стандартів початкової та базової середньої освіти, професійних стандартів для вчителя з початкової освіти й учителя закладу загальної середньої освіти, реалізація концептуальних положень Нової української школи (НУШ), інформатизація та цифровізація сучасного уроку – усі ці новації покладають на сучасного шкільного педагога додаткові функції й обов'язки, вносять суттєві корективи в його професійну діяльність, розширюють перелік вимог до загальних і професійних компетентностей.

Відповідно до концепції НУШ, однією з цілей шкільної освіти є запровадження нового принципу педагогіки партнерства, що ґрунтується на співпраці учня, вчителя й батьків [1]. Не менш важливим завданням є стійке підвищення мотивації шкільного педагога через механізми надання академічної свободи та стимулювання до професійного зростання.

Виклики, що постають сьогодні перед учителем, можна подолати за умови володіння ним громадянською, соціальною, культурною, лідерською компетенціями й водночас професійними компетентностями, що необхідні йому для реалізації всіх складових освітнього процесу. Ідеться про сукупність компетенцій, як-от: мовно-комунікативна, предметно-методична, інформаційно-цифрова, психологічна, інклюзивна, компетентність педагогічного партнерства, проєктувальна, інноваційна, здатність до емпатії й рефлексії та ін. Завдяки зазначеним

компетенціям учитель успішно формуватиме різнобічно розвинену особистість, що критично мислить, діє, керуючись морально-етичними принципами, має активну життєву позицію, думає як інноватор, уміє й хоче навчатися впродовж життя.

У цій статті зроблено спробу дослідити трансформацію ролі вчителя як драйвера реформи НУШ, виокремити поставлені перед ним завдання, проаналізувати його ставлення до реформи та визначити компетенції, необхідні для її успішного просування.

Сьогодні як ніколи актуальними є дослідження й наукове осмислення функцій, що покладаються на вчителя, оскільки від його професійної діяльності залежить навчання та формування нового покоління, здатного розвиватись і навчатись упродовж життя, критично оцінювати явища й події, визначати власну життєву та професійну тректорії, бути ефективним у командній роботі, успішно взаємодіяти в мультикультурному середовищі, виявляти гнучкість і адаптивність у різноманітних ситуаціях тощо.

Як зазначає В. Васильєва, сучасний учитель – це одночасно тьютор, ментор, фасилітатор, новатор, модератор, коуч [2]. Таку думку поділяють Н. Гупан і О. Пометун, наголошуючи, що йдеться не про нову роль, а про сукупність низки різноманітних ролей учителя Нової української школи [3]. Крім іншого, у концепції НУШ визначено, що вчитель має бути ще й лідером, менеджером та успішною людиною. Він повинен демонструвати обізнаність і готовність реалізувати особистісно-орієнтовані та компетентнісні підходи до управління освітнім процесом тощо [4]. Отже, трансформації підлягає не лише

освітній процес, освітнє середовище, а й сам учитель, його компетентності. Як наслідок, підготовка та перепідготовка вчителя теж мають зазнавати суттєвих змін. На підтвердження цієї думки процитуємо слова методиста І. Павлюка: «Новий стандарт передбачає зовсім іншу організацію праці вчителів, самого процесу навчання, а головне – перетворення способу мислення педагога. “Базові” знання перетворюються на безрозмірні. З учителя хочуть зробити продавця послуг, менеджера, управлінця» [5].

Водночас американський педагог Дж. Хармер наголошує, що кориснішим буде об’єктивний (суто технічний) опис різних ролей учителя й пояснення їх користі, а не оціночні судження про їх ефективність [6]. Довгий перелік нових професійних функцій учителя, на нашу думку, може викликати певне несприйняття цієї інформації вчительською спільнотою. Тому постає потреба в поясненні кожної зазначеної позиції. Дослідження ефективності виконання цих ролей учителем може стати темою моніторингу.

Розглянемо детальніше сучасні терміни, що визначають роль учителя в парадигмі Нової української школи.

Тьютор (від англ. «tutor» – наставник) – учитель, який навчає дитину поза школою, з метою надання їй додаткової допомоги з вивчення предмета. Так трактує цю й наступні дефініції Кембріджський словник. Ряд науковців розглядають це поняття ширше: на їхню думку, це педагог і персональний наставник, що допомагає краще засвоїти навчальну тему, зрозуміти свої інтереси для подальшої профорієнтації, розставити пріоритети в навчанні, окреслити

напрямок свого розвитку та навчитися вчитися. Таким чином, тьютор сприяє більш ефективному й комфортному навчанню учня для реалізації окреслених за допомогою вчителя цілей власного розвитку [7]. І. Цюпак стверджує, що тьютор супроводжує навчання й самоосвіту учня, формуючи в нього індивідуальну відповідальність за своє навчання, та опирається на постійну рефлексію досвіду самоосвіти [8]. Узагальнюючи повноваження тьютора в школі, К. Осадча зазначає, що, дослідивши свого учня, учитель-тьютор разом із ним складає індивідуальну освітню програму й допомагає її реалізувати [9].

Фасилітатор (від англ. «facilitator», від лат. «facilis» – легкий, зручний) – людина, яка допомагає досягти результату (рішення), надаючи непряму чи опосередковану допомогу, не залучаючись безпосередньо до процесу, не здійснюючи керівництва, а лише спостерігаючи і спрямовуючи дії. С. Єфіменко уточнює, що вчитель-фасилітатор організовує роботу учнів у мікрогрупах для колективного розв’язання проблеми [10]. Таким чином, він забезпечує успішну групову комунікацію [11]. Фасилітатор у своїй діяльності застосовує особистісний підхід до кожного учня шляхом виявлення його ресурсних можливостей, пошуку внутрішньої мотивації, активізації мислення тощо. Він допомагає в усвідомленні цілей та підтримує позитивну групову динаміку в досягненні поставлених завдань засобами дискусії [12].

Модератор (від англ. «moderator» – регулятор, посередник) – людина, що намагається допомогти іншим людям дійти згоди. Педагог-модератор допомагає налагодити комунікацію та за-

безпечує створення спільноти в класі [10]. Модератор стежить за виконанням встановлених правил і норм. При цьому педагог-модератор має певні адміністративні повноваження, а саме може коментувати якісь репліки й судження учнів, узагальнювати отриману інформацію, стимулювати роботу, планувати хід подій тощо [12].

Коуч (від англ. «coach» – тренер, наставник) – людина, яка навчає інших удосконалюватися в спорті, навичках або шкільному предметі. Учитель-коуч, на думку І. Цюпак, допомагає учням ефективно розв'язувати навчальні завдання завдяки створенню згуртованої команди, відпрацьовуючи до автоматизму різні життєві та професійні ситуації [8]. С. Єфіменко зауважує, що педагог-коуч, на відміну від класичного педагога, не дає жорстких рекомендацій і готових алгоритмів розв'язання проблеми. Натомість він, використовуючи спеціальні спрямовуючі запитання, формує в учня здатність долати труднощі й досягати мети [10].

Ментор (від англ. «mentor» – наставник, керівник) – людина, що надає молодшій або менш досвідченій людині допомогу й поради впродовж певного періоду, особливо на роботі чи в школі. На думку Т. Забавляєвої

та В. Пюрко, завдання ментора – допомагати учневі, коли він просить про це. Отже, ментор зацікавлений в індивідуальному зростанні й розвитку міжособистісних стосунків кожного окремого учня. Водночас науковці наголошують, що ментор самостійно встановлює інтенсивність і напрямок навчання учня [13]. Підтверджує визначення ментора як помічника учня й С. Єфіменко, розглядаючи його роль у контексті одного з принципів реформи НУШ, а саме педагогіки партнерства. Дослідниця підкреслює, що ментор, який супроводжує учня в процесі пізнання та досліджує світ разом із ним, є партнером. Окрім того, С. Єфіменко розмежовує поняття «друг» і «партнер». На її переконання, на відміну від друга, з яким в учня горизонтальні зв'язки, учитель-ментор має бути «вищим» за учня з огляду на свій життєвий і професійний досвід. І цей досвід спонукає вчителя завжди бути готовим прийти на допомогу учневі, конструктивно критикувати, ставитися до нього як до особистості, гідної поваги [10].

Узагальнюючи характеристики ролей, що повинні бути притаманні сучасному вчителю НУШ, маємо таку схему асоціацій (рис. 1).

Тьютор	• Підтримує учня. • Розробляє з учнем індивідуальну освітню траєкторію
Модератор	• Підтримує й організовує роботу групи. • Коментує роботу учнів за потреби
Ментор	• Допомагає учневі, коли він просить. • Налагоджує партнерські стосунки з учнем
Коуч	• Створює згуртовану команду. • Відпрацьовує до автоматизму життєві й професійні ситуації
Фасилітатор	• Супроводжує роботу учнів у мікрогрупах. • Створює внутрішню мотивацію. • Не втручається в роботу групи

Рис. 1. Схема ролей сучасного вчителя в асоціаціях

Побудовано авторами.

Як бачимо, сформульовані функції, притаманні певній ролі сучасного вчителя, зводяться до підтримки, наставництва, партнерства й педагогічного супроводу учня в його діяльності. Разом із тим деякі функції дублюють одна одну, наприклад модератор «підтримує й організовує робочу групу», а фасилітатор «супроводжує роботу учнів у мікрогрупах». Не можна не зауважити, що досвідчені вчителі у своїй роботі й раніше застосовували прийоми, описані в схемі ролей сучасного вчителя. З огляду на зазначене постають питання: як учитель загалом сприймає реформу Нової української школи? Яким є ставлення вчителя до нових ролей? Які проблеми і труднощі виникають у вчителя на шляху власної трансформації? Отримати відповіді на ці та інші питання можна в межах моніторингу впровадження концептуальних положень НУШ. Учителі-респонденти дають відповіді на питання, що стосуються різноманітних аспектів роботи шкільного педагога. Зокрема, ДНУ «Інститут освітньої аналітики» впродовж 2019–2023 рр. проведено низку моніторингових досліджень, предметом спостереження яких була готовність педагогічних працівників до впровадження реформи НУШ. Наприклад, у 2021 р. досліджувалося питання ставлення вчителів до

основоположних цінностей НУШ. Відповіді, отримані за результатами опитування, дослідники порівняли з відповідями на аналогічне питання в дослідженні 2020 р. (рис. 2) [14].

Так, у 2021 р. спостерігається тенденція зменшення відсотка вчителів, які повністю поділяють концептуальні засади НУШ, натомість збільшилася частка тих, хто «швидше поділяє». Така динаміка ставлення до принципів реалізації реформи свідчить про критичний підхід і, відповідно, активну залученість шкільних учителів до реалізації засад НУШ в освітній процес.

Питання ролі вчителя в упровадженні реформи НУШ досліджувалося у 2021 р. [14] і 2023 р. [15]. Моніторингове дослідження 2023 р. щодо готовності педагогічних працівників до реалізації НУШ було наймасовішим за весь час спостережень і охопило 48,5 тис. респондентів, а саме вчителів 5–9-х класів, що в середньому становило 9 осіб на один заклад загальної середньої освіти.

Аналіз та порівняння результатів цих досліджень продемонстрували бачення вчителями власної ролі в контексті реалізації реформи НУШ, а також виявили низку тенденцій, що вказують на поступову трансформацію підходів учителів щодо окреслених завдань з упровадження шкіль-

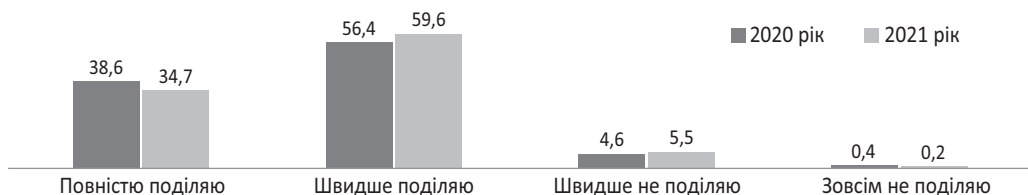


Рис. 2. Розподіл респондентів дослідження за відповідями на питання «Оцініть, наскільки Ви поділяєте цінності НУШ?» у 2020 і 2021 рр., %

Джерело: [14, с. 22].

ної реформи. Так, для переважної більшості респондентів важливим є формування в учнів розуміння корисності знань для успішної самореалізації, зацікавленості до навчання та критичного мислення. Принагідно зазначимо, що, за даними дослідження 2021 р., повністю підготовленими й швидше підготовленими до формування в учнів критичного мислення виявилось менше половини респондентів (47,9 та 49,8 % відповідно) (рис. 3). Близькими за значенням до попередніх результатів були частки вчителів за самооцінкою їхньої ролі в освітньому процесі щодо формування в учнів розуміння корисності знань для успішної реалізації себе в професійному й особистому житті та у формуванні навичок самостійного розв'язання поставлених завдань із використанням отриманих знань.

Отже, учителі свідомі щодо актуальності розвитку компетентностей, необхідних учням для успішної самореалізації в житті. Водночас спостерігаємо тенденцію стійкої впевненості вчителів, що передача учням масиву знань, якими вони володіють, є їхнім

важливим завданням. Таку думку поділяє більше половини респондентів, що брали участь у дослідженні 2023 р. (рис. 4). Це свідчить про те, що на сьогодні використання в роботі традиційних репродуктивних методик навчання залишається досить поширеною практикою.

Як зазначалося вище, сучасний учитель є драйвером реформ, а отже, інноватором, відкритим до сприйняття та застосування нових підходів, ідей, методик, практик у професійній діяльності. Тому важливо дослідити, які саме освітні інновації найбільше імпонують шкільним педагогам. Згідно з результатами Моніторингового дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Нової української школи за 2023 р. [14], понад третину (35,5 %) учителів-респондентів повністю схвалюють уведення нового Державного стандарту базової середньої освіти. Найбільше серед інновацій НУШ опитаним імпонує вчительська автономія (64,5 %) і принципи педагогіки партнерства (58,8 %). Більше половини опитаних учителів

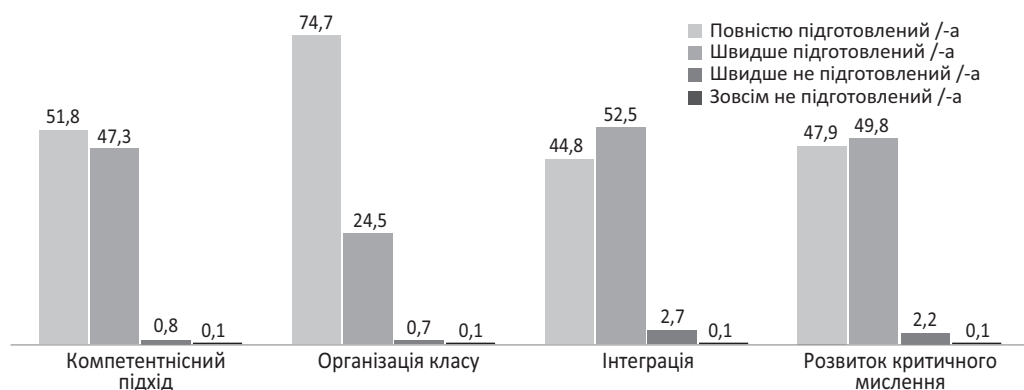


Рис. 3. Розподіл респондентів дослідження за оцінкою їхньої готовності щодо викладання за відповідними складовими, %

Джерело: [14, с. 23].



Рис. 4. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за роллю вчителя в освітньому процесі (показник «повністю погоджуюсь»), %

Джерело: [15, с. 36].

повністю готові розвивати в учнів критичне мислення (55,4 %), реалізувати компетентнісне (54,1 %) й диференційоване (51,2 %) навчання.

Разом із тим аналіз відповідей учителів виявив тенденції певного несприйняття деяких інноваційних ініціатив. Так, значний відсоток (88,6 %) учителів продовжують використовувати традиційну бальну шкалу оцінювання освітніх результатів учнів. Водночас схвальне ставлення до формувального оцінювання висловили 38,7 % вчителів. Зауважимо, що формувальне / поточне формувальне оцінювання – безперервний процес, який здійснюється на постійній основі впродовж навчального року та є важливою складовою впровадження НУШ. У ході формувального оцінювання вчитель надає, а учень базової середньої й старшої профільної школи отримує зворотний зв'язок щодо його успіхів (прогресу) згідно з визначеними цілями навчання. Припустимо, що на час проведення дослідження частина педагогів були недостатньо обізнані з методикою впровадження в практичну діяльність цієї інновації. Прийом оціночного судження використовують лише 3,1 % педагогів. Саме ця форма оцінювання, відповід-

но до концепції НУШ, формує в учня можливість бачити свій навчальний прогрес і бажання вчитися.

Лише 41 % учителів почуваються повністю впевненими в підготовленості до формування в учнів м'яких навичок (soft skills).

Порівняльний аналіз результатів досліджень 2019 і 2023 рр. щодо готовності педагогічних працівників до реалізації концепції НУШ виявив певні відмінності в баченні власних завдань учителями початкової (2019 р.) і базової (2023 р.) школи. Так, пріоритетним завданням для 84,6 % вчителів початкової школи на другому році впровадження НУШ є формування в учнів зацікавленості в навчанні (рис. 5), а частка вчителів базової школи, які поділяють цю думку, становить 52,5 % та посідає четверту позицію серед п'яти запропонованих варіантів відповіді.

Таким чином, можна констатувати, що вчителі, які вже мають досвід роботи в умовах реформи НУШ (учителі початкової школи), здебільшого усвідомлюють важливість формування в учнів зацікавленості в навчанні та корисності знань для успішної самореалізації. Натомість учителі, які лише вступають у реформу (учителі 5–9-х класів), розуміючи необхідність

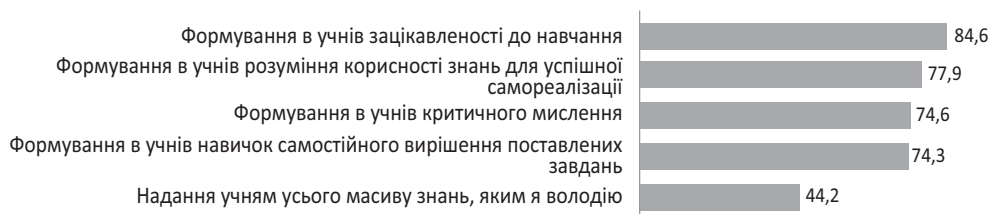


Рис. 5. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 1-х класів ЗЗСО за роллю вчителя в освітньому процесі (показник «повністю погоджуюсь»), %
Джерело: [16, с. 20].

формування в учнів критичного мислення й навичок самостійного розв'язання поставлених завдань, продовжують вважати, що надання учням усього масиву знань, яким вони володіють, є їхнім основним завданням. З огляду на це буде корисно дослідити стан упровадження реформи НУШ у базовій школі через рік, проаналізувати зміни в ставленні вчителів до своєї ролі в навчальному процесі.

Підвищення кваліфікації вчителів є необхідною умовою успішного впровадження реформи НУШ. З огляду на це важливо володіти даними щодо проходження вчителями фахової перепідготовки. За результатами моніторингового дослідження стосовно готовності педагогічних працівників до реалізації НУШ, у 2023 р. майже половина вчителів-респондентів (49,9 %) підвищували кваліфікацію. При цьому вони скористалися

можливістю, передбаченою НУШ, самостійно вибрати надавача таких послуг. Зокрема, більшість педагогів звернулися по послуги з підвищення кваліфікації до обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (ОІППО). Програмами з підвищення кваліфікації різноманітних освітніх платформ скористалися 19,5 % вчителів-респондентів. Прихильність до традиційних форм (ОІППО) підвищення кваліфікації самі вчителі обґрунтовують високим фаховим рівнем викладачів (70,4 %) та якісним переліком навчальних програм (60,3 %) (рис. 6).

Учителі, які віддали перевагу освітнім платформам, мотивують свій вибір цікавими тематиками майстер-класів/тренінгів/семінарів (72,8 %) і сучасними методиками подання навчальної інформації викладачами/спікерами, що відповідають



Рис. 6. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5-9-х класів ЗЗСО за причиною проходження підвищення кваліфікації в ОІППО, %
Джерело: [15, с. 47].

їхнім потребам, запитам та можливостям.

Традиційно важлива роль у підготовці вчителів до реалізації принципів НУШ залишається за шкільними методичними об'єднаннями та за шкільною адміністрацією. Зауважимо, що існує тенденція до оновлення змісту й форм підготовки в закладах загальної середньої освіти: тренінги з опанування нових технологій, воркшопи, заняття щодо запобігання

професійному вигоранню тощо. Третина опитаних учителів зазначили, що спільно з колегами розробляють навчальні програми (33 %) і освітню програму закладу (34,9 %). Напрями підготовки показано на рис. 7.

Серед дидактичних підходів учителів базової школи лідирують традиційні предметні (76,2 %) й розповідно-пояснювальні (69,7 %) (рис. 8). А принципи НУШ передбачають оновлення змісту освіти, формуван-



Рис. 7. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за напрямками співпраці вчителів у закладі освіти, %
Джерело: [15, с. 34].

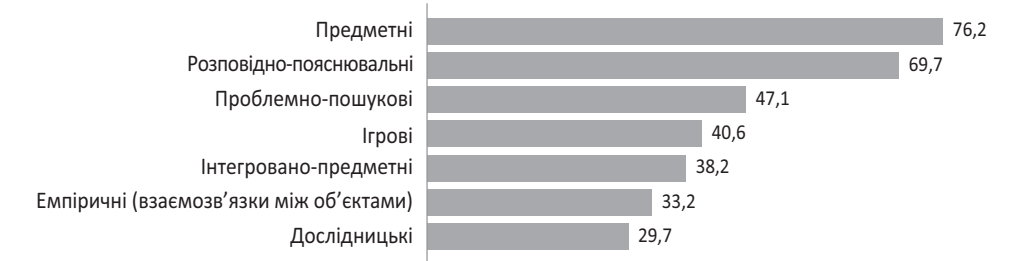


Рис. 8. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за підходами до організації освітньої діяльності (показник «постійно»), %
Джерело: [15, с. 37].

ня в учнів уміння як здобувати, так і застосовувати знання, формування м'яких навичок для успішної реалізації особистості в подальшому житті. Досягненню цих цілей сприятимуть предметно-пошукові, емпіричні, інтегровано-предметні, експериментальні підходи. Як впливає з рис. 8, на першому році впровадження реформи НУШ у базовій середній школі в освітньому процесі такі дидактичні прийоми використовуються менше. Утім, саме вони є ефективними для розвитку компетентностей як одного із засадничих принципів НУШ.

Дослідження ролі вчителя в умовах реформування загальної середньої освіти передбачало отримання відповіді на питання: які фахові компетенції необхідні для реалізації завдань Нової української школи? Опитування понад 48 тис. учителів 5–9-х класів показало, що найбільша частка вчителів (69,4 %) повністю підготовлені до викладання в Новій українській школі за професійною складовою «організація класу». Більше половини вчителів (55,4 %) повністю готові розвивати в учнів критичне мислення, реалізувати компетентнісне (54,2 %) та диференційоване (51,2 %) навчання. Найменше вчителів (41 %) почуються пов-

ністю впевненими в підготовленості до формування в учнів м'яких навичок (рис. 9).

Одним із засадничих принципів НУШ є формування в учнів твердих (hard skills) і м'яких (soft skills) навичок, тобто навичок предметних та надпредметних. Важлива роль у цьому питанні відводиться саме вчителю як коучу, ментору, тьютору. Дослідження рівня сформованості твердих і м'яких навичок засвідчило, що, на думку 51 % вчителів базової середньої школи, учні демонструють однаковий прогрес у формуванні цих навичок. Досить значна частка вчителів-респондентів не змогли відповісти на це питання (рис. 10). Така ситуація може вказувати на те, що вчителі не розрізняють понять «м'які навички» й «тверді навички» або не впевнені у своїх знаннях із цього питання.

Узагальнюючи викладене, доходимо таких висновків. Виклики реформи НУШ дали поштовх трансформації світогляду вчителя щодо розуміння ним свого місця в сучасному освітньому процесі. Для успішної реалізації принципів Нової української школи вчитель повинен володіти професійними компетентностями нового рівня, мати високу самоти-

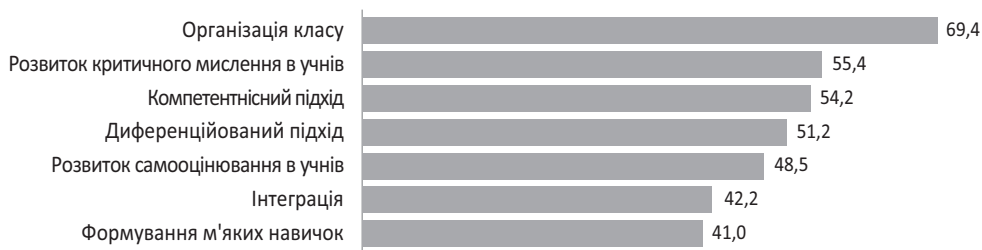


Рис. 9. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за ступенем підготовленості до викладання за такими напрямками (показник «повністю підготовлений (-а)», %)

Джерело: [15, с. 45].

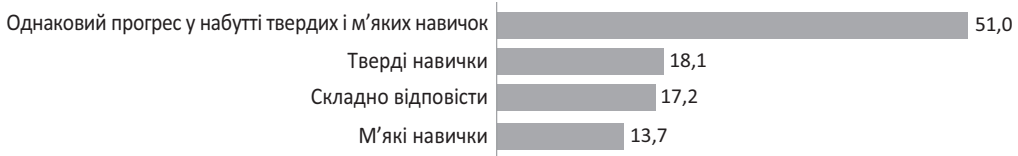


Рис. 10. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за навичками, які краще розвинені в їхніх учнів, %

Джерело: [15, с. 43].

вацію, систематично підвищувати власну фахову майстерність, реалізовувати на практиці педагогіку партнерства. Суспільство очікує від шкільного педагога відмови від ретрансляційної подачі знань та відходу від авторитарного стилю у викладанні. Натомість воно сподівається бачити в ньому наставника, ментора, коуча задля якнайповнішого розкриття потенціалу учня.

Автори дослідження спробували визначити ціннісні й професійні складові, носієм яких є педагогічний працівник – упроваджувач реформи НУШ. В основу дослідження було покладено результати циклу моніторингових спостережень (2019–2023 рр.) щодо готовності педагогічних працівників до впровадження концептуальних положень НУШ. Оскільки 2023/2024 н. р. є етапом переходу НУШ на рівень базової школи, велику увагу приділено аналізу результатів дослідження 2023 р., де респондентами були вчителі 5–9-х класів. Перед шкільними педагогами рівня базової школи постає низка викликів, адже реформа вимагає трансформації світогляду вчителя в контексті розуміння ним свого місця в інноваційному освітньому процесі. Серед цих викликів – зміна дидактичних підходів у викладанні з акцентом на застосуванні дослідницьких, емпіричних, проблемно-пошукових, інте-

гровано-предметних, ігрових тощо. Натомість станом на 2023 р. учителі базової школи віддають перевагу традиційним предметним і розповідно-пояснювальним підходам.

Фахова компетентність учителя в умовах реалізації принципів Нової української школи передбачає сукупність знань, умінь, практичних навичок, інноваційного мислення, здатності динамічно й креативно провадити освітню діяльність. Дослідження цього питання визначило рейтинг напрямів, за якими вчитель базової школи підготовлений працювати під час навчання учнів. Першу позицію в переліку фахових компетентностей посідає вміння організувати клас, а останню – уміння формувати та розвивати м'які навички.

Важливим результатом цього дослідження, на думку авторів, є сформованість групи показників/індикаторів для визначення перебігу шкільної реформи й стану залученості вчителів до її реалізації. Серед цих показників – ставлення педагогічного працівника до своєї професійної діяльності; частка вчителів, що не планують змінювати сферу діяльності впродовж найближчих двох років; організація освітньої діяльності вчителя; фаховий рівень учителя; рейтинг підходів до оцінювання учнів, які вчитель використовує найчастіше; ставлення вчителя

до реформи НУШ; потреби вчителя для успішної реалізації реформи НУШ тощо.

Дані, отримані в процесі дослідження, актуальні для формування

освітньої політики в контексті реалізації концептуальних положень Нової української школи, а також для аналізу ролі вчителя в упровадженні НУШ на рівні базової школи.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>.
2. Васильєва В. В. Нові професійні ролі і завдання сучасного вчителя в контексті концепції Нової української школи. 2018. URL: <https://vseosvita.ua/library/novi-profesijni-rol-i-zavdannja-sucasnogo-vcitela-vkonteksti-koncepcii-novoi-ukrainskoi-skoli-87162.html>.
3. Гупан Н., Пометун О. Нові професійні ролі вчителя як чинник інноваційного розвитку демократичної освіти. *Формування громадянської культури в новій українській школі: традиційні та інноваційні практики* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Суми, 6–7 черв. 2019 р.). Суми, 2019. С. 176–181. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/716654/>.
4. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи / М-во освіти і науки України. Київ, 2016. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.
5. Павлюк І. В. Особистість сучасного вчителя в новій школі. *Урок.ОСВІТА.UA* : вебсайт. 2014. URL: <https://urok.osvita.ua/materials/administration/41904/>.
6. Harmer J. How to Teach English. 2010. URL: <https://fliphtml5.com/nwhr/prsh/basic>.
7. Gardner R., Nobel M. M., Hessler T., Yawn C. D., Heron T. E. Tutoring System Innovations: Past Practice to Future Prototypes. *Intervention in School and Clinic*. 2007. Vol. 43, Iss. 2. P. 71–81. DOI: <https://doi.org/10.1177/10534512070430020701>.
8. Цюпак І. М. Сутність дефініції «тьютор» у сучасному просторі дошкільної освіти. *Підготовка сучасного педагога дошкільної та початкової освіти в умовах розбудови Нової української школи* : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 19–20 квіт. 2018 р.). Херсон : ТОВ «Борисфен-про», 2018. С. 51–52. URL: http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/7632/45_%D0%A6%D1%8E%D0%BF%D0%B0%D0%BA%20%D0%86.%D0%9C.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. Осадча К. До питання щодо інституціалізації професії тьютора в українському освітньому просторі. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2018. Vol. 6, № 1. URL: https://www.researchgate.net/publication/326265813_Do_pitanna_sodo_institucionalizacii_profesii_tutora_v_ukrainskomu_osvitnomu_prostor.
10. Єфіменко С. Нові професійні ролі сучасного педагога. 2019. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/konferenc-19-20/ix-mizhnarodna-naukovo-praktychna-onlain-internet-konferentsiia-problemy-ta-innovatsii-v-prirodnycho-matematychnii-tekhnologichnii-i-profesiinii-osviti/sektsiia-2/10483-novi-profesijni-rol-i-suchasnoho-pedahoha>.
11. Goffman E. The presentation of self in everyday life. University of Edinburgh Social Sciences Research Centre, 1959. URL: https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf.
12. Гусак В. М. Нові ролі педагога у контексті реформ сучасної української школи. *Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах*

НУШ : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 15 трав. 2019 р.). Житомир, 2019. URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=79>.

13. *Забавляєва Т. А., Пюрко В. Є.* Організація навчально-виховного процесу на засадах педагогіки партнерства в умовах реалізації Концепції нової української школи. *Особистісно-професійний розвиток вчителя в умовах реалізації Концепції Нової української школи* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (м. Мелітополь, 14–16 черв. 2018 р.). Мелітополь : ФОП Однорог Т. В., 2018. С. 119–121. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/23232/1/2018_Starosta%20V_Popadich%20O_s.195-198%3B%20Starosta%20V_Keminj%20I_s.230-233%20Melitopol.pdf.

14. Дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Концепції Нової української школи / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2021. 69 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/Teachers_Report_2021-1.pdf.

15. *Денисюк О. Я., Дронь Т. О., Титаренко Н. В.* Моніторингове дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Нової української школи / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2023. 59 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/teaching-staff_2023.pdf.

16. Дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Концепції Нової української школи / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2019. 69 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnikiv-do-realizatsiyi-Kontseptsii-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli_2019.pdf.

Oksana Denysiuk

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, denysiuk.oksana@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8584-0647>

Nataliia Tytarenko

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, nataliatytarenko@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5837-393X>

Tetiana Dron

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, t.dron@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1374-5610>

Valentina Tkachenko

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, v.tkachenko@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

NUS TEACHER AND THEIR ROLE IN THE IMPLEMENTATION OF SCHOOL EDUCATION REFORM

Abstract. *The teacher is both a participant and a driving force in the reformative changes currently taking place in general secondary education. They serve as a driver for the implementation of the conceptual provisions of the New Ukrainian School (NUS). This article deals with the issues of the paradigm shift in the role and position of the modern teacher in the educational process caused by the transformation of school education. The*

authors analyse the factors leading to the rethinking of the teacher's role at the present stage. It is established that in the modern world, a highly qualified teacher must possess a number of general and professional competences, including linguistic-communicative, subject-methodological, information-digital, innovative, organisational and others. It is emphasised that the implementation of the NUS reform imposes new roles and responsibilities on the teacher as a coach, moderator, tutor, and facilitator. The study analyses and summarises the essence of the concepts of "moderator", "tutor", "coach", "mentor", and "facilitator" in the context of the tasks faced by teachers in their professional activities. The article includes a list of educational indicators developed by the authors to help monitor the implementation of the principles and provisions of the NUS. The focus is on the teachers' readiness to implement the NUS reform. The study analyses the tasks that teachers consider important in their work, such as fostering competences, developing pupils' critical thinking and preparing them for independent problem solving. This study also examines the didactic approaches available to school teachers and their readiness to apply them in their work. The role of the teacher in the context of reforming general secondary education and the professional competences necessary for the implementation of the NUS tasks have been studied. Attention has been paid to problematic issues, the resolution of which will help the teacher to effectively implement the ideas and tasks of the NUS in the educational process.

Keywords: New Ukrainian School (NUS), professional competences, NUS values, critical thinking, hard and soft skills.

References

1. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *On the approval of the Concept for the implementation of state policy in the field of reforming general secondary education "New Ukrainian School" for the period up to 2029* (Resolution No. 988-p, December 14). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Vasylieva, V. V. (2018). *New professional roles and tasks of a modern teacher in the context of the New Ukrainian School concept*. Retrieved from <https://vseosvita.ua/library/novi-profesijni-rol-i-zavdannja-sucasnogo-vcitela-vkonteksti-koncepcii-novoi-ukrainskoi-skoli-87162.html> [in Ukrainian].
3. Hupan, N., & Pometun, O. (2019). New professional roles of teachers as a factor of innovative development of democratic education. *Formation of civic culture in the new Ukrainian school: traditional and innovative practices*, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Sumy. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/716654/> [in Ukrainian].
4. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2016). *New Ukrainian school. Conceptual framework for secondary school reform*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> [in Ukrainian].
5. Pavliuk, I. V. (2014). *The personality of a modern teacher in a new school*. Retrieved from <https://urok.osvita.ua/materials/administration/41904/> [in Ukrainian].
6. Harmer, J. (2010). *How to Teach English*. Retrieved from <https://fliphtml5.com/nwhr/prsh/basic>.
7. Gardner, R., Nobel, M. M., Hessler, T., Yawn, C. D., & Heron, T. E. (2007). Tutoring System Innovations: Past Practice to Future Prototypes. *Intervention in School and Clinic*, 43(2), 71-81. DOI: <https://doi.org/10.1177/10534512070430020701>.
8. Tsiupak, I. M. (2018). The essence of the definition of "tutor" in the modern space of preschool education. *Training of a modern teacher of preschool and primary education in the*

context of the development of the New Ukrainian School, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Kherson. Retrieved from http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/7632/45_%D0%A6%D1%8E%D0%BF%D0%B0%D0%BA%20%D0%86.%D0%9C.pdf?sequence=1&isAllowed=y [in Ukrainian].

9. Osadcha, K. (2018). The problem of tutor profession institutionalization in the Ukrainian educational space. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*, 6(1). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/326265813_Do_pitanna_sodo_institucionalizacii_profesii_tutora_v_ukrainskomu_osvitnomu_prostori [in Ukrainian].

10. Yefimenko, S. (2019). *New professional roles of the modern teacher*. Retrieved from <https://cusu.edu.ua/ua/konferenc-19-20/ix-mizhnarodna-naukovo-praktychna-onlain-internet-konferentsiia-problemy-ta-innovatsii-v-pryrodnycho-matematychnii-tekhnologichnii-profesiinii-osviti/sektsiia-2/10483-novi-profesiyni-rol-i-suchasnoho-pedahoha> [in Ukrainian].

11. Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. University of Edinburgh Social Sciences Research Centre. Retrieved from https://monoskop.org/images/1/19/Goffman_Erving_The_Presentation_of_Self_in_Everyday_Life.pdf.

12. Husak, V. M. (2019). New roles of teachers in the context of reforms of the modern Ukrainian school. *Pedagogy of partnership as a basis for the development of educational actors in the NUS*, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Zhytomyr. Retrieved from <https://conf.zippo.net.ua/?p=79> [in Ukrainian].

13. Zabayliaieva, T. A., & Piurko, V. Ye. (2018). Organisation of the educational process on the basis of partnership pedagogy in the context of the implementation of the Concept of the New Ukrainian School. *Personal and Professional Development of Teachers in the Context of Implementation of the Concept of the New Ukrainian School*, Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference. Melitopol. Retrieved from https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/23232/1/2018_Starosta%20V_Popadich%20O_s.195-198%3B%20Starosta%20V_Keminj%20I_s.230-233%20Melitopol.pdf [in Ukrainian].

14. SSI "Institute of Educational Analytics". (2021). *Research on teachers' readiness to implement the New Ukrainian School*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/Teachers_Report_2021-1.pdf [in Ukrainian].

15. Denysiuk, O., Dron, T., & Tytarenko, N. (2023). *Monitoring study on the readiness of pedagogical staff for the implementation of the New Ukrainian School reform*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/teaching-staff_2023.pdf [in Ukrainian].

16. SSI "Institute of Educational Analytics". (2019). *Research on the teachers' readiness to the implement New Ukrainian School Concept*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnikov-do-realizatsiyi-Kontseptsyi-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli_2019.pdf [in Ukrainian].

Леснікова М. В.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, завідувач сектора професійної освіти ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, conversat95@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2802-973X>

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ СКЛАДОВИХ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА УМОВ НАВЧАННЯ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ П(ПТ)О

Анотація. *Належну якість підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О) відповідно до вимог роботодавців забезпечує безпосередньо освітній процес і здобуті під час навчання ключові компетенції й навички. Попри воєнний стан в Україні, попит на робітничі кадри на ринку праці залишається досить високим. Мета статті – проаналізувати зв'язок складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О. Для цього було використано результати моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій таких випускників, яке проводилося шляхом опитування протягом жовтня – листопада 2023 р. За результатами аналізу, серед респондентів, які на момент опитування працювали за професією, здобутою в закладі П(ПТ)О, переважна більшість (87,4 %) використовують і постійно використовують у роботі знання й навички, здобуті під час навчання. На основі виконаного факторного аналізу з'ясовано, що для респондентів, які на момент опитування працювали за отриманою професією, найбільш значущим був саме освітній процес (групові заняття, навчання за допомогою електронних засобів (підручників), заняття з теорії, практичні, індивідуальні заняття тощо), складових якого їм вистачало під час навчання. Також для опитаних випускників є важливим зв'язок між теорією й практикою та виробничим навчанням, які, за їхніми оцінками, були дуже корисними під час навчання. Умови навчання (навчальні матеріали, наявність необхідного технічного обладнання, стан приміщень для навчання, гуртожитку, збалансоване харчування, розмір стипендії тощо) для опитаних випускників виявилися незначущими. Напрямом подальших досліджень є проведення опитування роботодавців та випускників закладів П(ПТ)О, що дасть змогу комплексно оцінити відповідність здобутої випускниками спеціальності потребам ринку праці та їх професійну реалізацію.*

Ключові слова: професійна (професійно-технічна) освіта, випускник закладу П(ПТ)О, професія, освітній процес, працевлаштування, якість здобутих знань і навичок.

JEL classification: J24, J69, P46.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-64-76.

Конкурентоспроможність людини на ринку праці великою мірою визначається належною якістю знань та навичок, здобутих нею під час навчання. Професійна (професійно-технічна) освіта (П(ПТ)О) як складова української системи освіти є найбільш наближеною до ринку праці

та має на меті задоволення потреби вітчизняного ринку праці в якісних кадрах. Належну якість підготовки здобувачів П(ПТ)О відповідно до вимог роботодавців забезпечує безпосередньо освітній процес і здобуті під час навчання ключові компетенції й навички.

© Леснікова М. В., 2024

За даними Державної служби зайнятості, станом на квітень поточного року на ринку праці було зафіксовано 53 597 вакансій, більше половини яких (56,8 %) припадало на професії, що здобуваються в закладах П(ПТ)О, а саме на кваліфікованих робітників з інструментом – 11 108 вакансій (20,7 % загальної кількості вакансій); на робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 8 132 вакансії (15,2 %); на працівників сфери торгівлі та послуг – 7 484 вакансії (14 %) (рис. 1) [1].

Також на вебсайті Державної служби зайнятості розміщено дашборд із результатами опитування роботодавців [2]. Згідно з розміщеними на ньому даними, протягом 2023 р. респондентами було найнято 295,3 тис. штатних працівників. Серед них 125 тис. осіб (42,3 %) мають П(ПТ)О, зокрема робітники з обслуговування машин та устаткування (водії й робітники з

обслуговування пересувної техніки та установок, робітники, що обслуговують машини, і складальники машин, робітники що обслуговують промислове устаткування) – 41 тис. осіб; працівники сфери торгівлі та послуг (продавці, працівники, що надають персональні й захисні послуги, правники, які надають послуги фізичним і юридичним особам) – 41 тис. осіб; кваліфіковані робітники з інструментом (робітники з металургійних та машинобудівних професій, робітники будівельних професій, робітники в галузі точної механіки, ручних ремесел і друкування) – 26 тис. осіб.

Корисною при цьому є думка роботодавців стосовно важливості володіння працюючих кваліфікованих робітників ключовими компетенціями відповідно до здобутої професії. Так, роботодавці вважають, що для робітників з обслуговування машин та устаткування важливими ключовими компетенціями є насамперед уважність, відповідальність і робота



Рис. 1 Чисельність шукачів роботи та кількість вакансій на ринку праці в професійному розрізі станом на середину квітня 2024 р., осіб, од.

Побудовано автором за: [1].

з обладнанням; для працівників сфери торгівлі й послуг – відповідальність, уважність та стресостійкість; для кваліфікованих робітників з інструментом – робота з інструментом, робота з обладнанням, відповідальність і уважність.

Отже, бачимо, що попри воєнний стан в Україні попит на робітничі кадри на ринку праці залишається досить високим. При цьому для роботодавців найважливішими ключовими компетенціями для робітничих кадрів, окрім складових характеру особистості (уважність, відповідальність, стресостійкість), є передусім належний професійний рівень працівника, тобто вміння працювати з обладнанням та інструментом.

Згідно із зазначеним, якість наданих під час навчання освітніх послуг є запорукою конкурентоспроможності випускників закладів П(ПТ)О на ринку праці.

Мета статті – проаналізувати зв'язок складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О.

У статті використано результати моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів П(ПТ)О, яке проводилося протягом жовтня – листопада 2023 р., методи факторного й порівняльного аналізу.

У науковій літературі наразі є достатньо напрацювань, присвячених проблемам відповідності якості здобутої П(ПТ)О потребам ринку праці.

Зокрема, автор статті [3] вважає, що рівень і якість П(ПТ)О особи є одними із основних чинників формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці, які значною мірою впливають на можливість працевлаштування та одержання високої

заробітної плати в майбутньому. У праці [4] зауважується, що роботодавці, здійснюючи пошук працівників із відповідною професійною кваліфікацією, зазвичай висувають певні вимоги до освітнього рівня працівників, які частково впливають із кваліфікаційних характеристик професій відповідно до Класифікатора професій. На думку автора [5], серйозною проблемою, що стоїть перед сучасною системою П(ПТ)О, є забезпечення її якості. Особливої актуальності набувають питання відповідності якості освітніх послуг вимогам роботодавців, а також проблема управління підготовкою в закладах освіти. Згаданий автор робить висновок, що поняття «якість підготовки» відноситься до об'єктивної сукупності властивостей і характеристик випускника (професійних та індивідуальних), яка позиціонує останнього в певній галузі й вирізняє його від інших через конкурентні переваги.

Подібна думка висловлюється також у праці [6], де вказується, що необхідною умовою розвитку П(ПТ)О виступає забезпечення відповідності її змісту потребам і викликам сучасного суспільства. Така освіта має відповідати на запити ринку праці щодо кадрів для економіки й водночас залишатися важливою ланкою системи освіти. На думку автора, основне завдання П(ПТ)О полягає в задоволенні потреб особистості та суспільства в професійних освітніх послугах відповідного рівня з урахуванням вимог ринку праці, забезпеченні рівного доступу до якісної й безкоштовної освіти, підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації робітників, формуванні творчої й духовно багатой особистості, зважаючи на її інтереси та здібно-

сті. Сучасний ринок праці вимагає від випускника закладу П(ПТ)О не лише ґрунтовних теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних життєвих ситуаціях.

Професійні знання й навички, які високо цінуються роботодавцями, розглядаються з двох позицій: важливості та ступеня задоволеності (відповідності запитам роботодавців) [7]. Наявність у людини високих професійних якостей, професії широкого профілю, багатосторонніх трудових навичок і вмій збільшує її можливість на ринку праці як власника робочої сили, робить її конкурентоспроможною й адаптивною до динамічних умов ринкового середовища [8].

Забезпечення належних умов для підготовки кваліфікованих робітників для потреб держави є основною метою функціонування закладів П(ПТ)О незалежно від форми власності [9]. Професійно-технічна підготовка має ґрунтуватися на принципах доступності для кожного громадянина всіх форм і видів освітніх послуг, рівних умов, гуманізму, гнучкості та неперервності освіти. Автори доходять висновку, що заклад П(ПТ)О повинен забезпечити досягнення замовниками освітніх рівнів і набуття компетенцій, необхідних для їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, а не лише навчати професій, які користуються попитом на ринку праці. У такому разі якість «освітнього продукту» відповідатиме вимогам «споживача» – ринку праці та роботодавця.

Узагальнюючи зазначене, можна констатувати, що здобуті під час навчання знання й навички належної якості є основним чинником конкурентоспроможності випускників закладів П(ПТ)О на ринку праці, отри-

мання ними гідної заробітної плати та розвитку особистості.

Прикладом реалізації підходів до оцінювання якості П(ПТ)О є діюча в країнах ЄС Європейська стандартна система забезпечення якості професійної освіти та навчання (EQAVET), мета якої полягає в підтримці забезпечення якості професійної освіти й навчання (VET) у всій Європі [10]. EQAVET базується на циклі забезпечення якості та вдосконалення (планування, огляд, реалізація, оцінка) й 10 індикаторах для оцінки якості професійної освіти та навчання на рівні як системи П(ПТ)О країни, так і закладу П(ПТ)О:

- Індикатор 1: Актуальність систем забезпечення якості для закладів П(ПТ)О.
- Індикатор 2: Інвестиції в навчання вчителів і майстрів виробничого навчання.
- Індикатор 3: Рівень участі в програмах П(ПТ)О.
- Індикатор 4: Рівень завершення програм П(ПТ)О.
- Індикатор 5: Рівень працевлаштування випускників програм П(ПТ)О.
- Індикатор 6: Використання набутих навичок на робочому місці.
- Індикатор 7: Рівень безробіття в країні.
- Індикатор 8: Поширеність уразливих груп.
- Індикатор 9: Механізми визначення потреб у навчанні на ринку праці.

Індикатор 10: Схеми, які використовуються для сприяння кращому доступу до П(ПТ)О та надання рекомендацій (потенційним) здобувачам П(ПТ)О.

Усі індикатори якості П(ПТ)О можуть використовуватися для етапів

планування, упровадження, оцінки та перегляду циклу якості. Відповідно до мети статті, саме індикатор 6 «Використання набутих навичок на робочому місці» повною мірою демонструє зв'язок складових освітнього процесу й умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О. Саме він є індикатором результату, який сприяє підвищенню можливостей працевлаштування випускників П(ПТ)О, покращенню реагування П(ПТ)О на мінливі вимоги ринку праці та соціально вразливі групи випускників [10, с. 54].

Для оцінки зв'язку складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О було використано результати моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій таких випускників, яке проводилося протягом жовтня – листопада 2023 р. шля-

хом опитування [11]. Окремі розділи опитувальника були присвячені оцінюванню зв'язку освітнього процесу з працевлаштуванням, достатності складових освітнього процесу й умов навчання.

Аналіз показав, що серед респондентів, які на момент опитування працювали за професією, здобутою в закладі П(ПТ)О, переважна більшість (87,4 %) використовують і постійно використовують у роботі знання та навички, здобуті ними під час навчання. Найчастіше їх використовують у роботі випускники закладів П(ПТ)О Тернопільської, Полтавської й Закарпатської областей (рис. 2).

З метою встановлення співвідношення складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О було виконано факторний аналіз [12; 13]. Також планувалося дослідити-

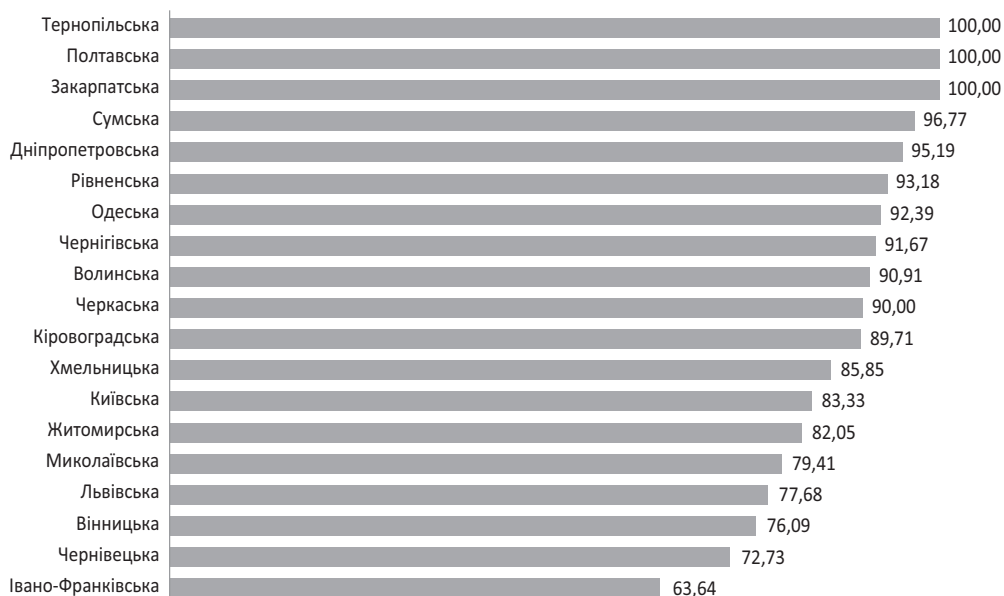


Рис. 2. Частка випускників, які використовують знання та навички, здобуті в закладі П(ПТ)О, у роботі, у розрізі областей України, % загальної чисельності опитаних випускників закладів П(ПТ)О

Побудовано автором за: [11].

ти питання про кількість факторів, які пояснюють сукупність відповідей випускників щодо зв'язку складових освітнього процесу та працевлаштування, достатності складових освітнього процесу й умов навчання в закладі П(ПТ)О, та оцінити їх значущість. Для цього було сформовано сукупність із 26 вихідних показників, до якої ввійшли випускники, що на момент опитування працювали в Україні за професією, отриманою в закладі П(ПТ)О. Номери й назви вихідних показників наведено в табл. 1.

Відповіді випускників зі шкали Лайкерта було переведено в цифрову, згідно з якою для розділів 1 «Оцінювання зв'язку освітнього процесу з

працевлаштуванням» і 3 «Оцінювання умов навчання в закладі П(ПТ)О» відповіді «дуже гарно» – 5, «гарно» – 4, «не визначився» – 3, «погано» – 2, «дуже погано» – 1. Для розділу 2 «Оцінювання достатності складових освітнього процесу» відповіді «повністю вистачало» – 5, «вистачало» – 4, «не визначився» – 3, «не вистачало» – 2, «зовсім не вистачало» – 1.

Надійність (Альфа Кронбаха) для 26 вихідних позицій становить 0,962, що свідчить про високу надійність шкали та внутрішню узгодженість відповідей опитаних випускників.

Кореляційну матрицю між 26 вихідними показниками наведено в табл. 2. Як бачимо, усі коефіцієнти

Таблиця 1

Номери та назви вихідних показників для аналізу зв'язку складових освітнього процесу й умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О

Номер вихідного показника	Назва вихідного показника
<i>Розділ 1. Оцінювання зв'язку освітнього процесу з працевлаштуванням</i>	
1.1	Проведення занять та семінарів, присвячених підготовці до майбутньої роботи
1.2	Відповідність складу предметів (змісту навчання) сучасним вимогам
1.3	Зв'язок між теорією і практикою
1.4	Практичний зміст навчання
1.5	Виробнича практика
1.6	Виробниче навчання
1.7	Пропозиції щодо здобуття ключових компетенцій
<i>Розділ 2. Оцінювання достатності складових освітнього процесу</i>	
2.1	Групові заняття
2.2	Навчання за допомогою електронних засобів (підручників)
2.3	Заняття з теорії
2.4	Практичні заняття
2.5	Індивідуальні заняття
2.6	Заняття з фізичної підготовки
2.7	Час для дозвілля
2.8	Комунікація з викладачами та майстрами виробничого навчання
2.9	Спілкування з однолітками
2.10	Додаткові заняття для розширення моїх знань
2.11	Індивідуальний графік навчання
2.12	Вибір предметів
<i>Розділ 3. Оцінювання умов навчання в закладі П(ПТ)О</i>	
3.1	Навчальні матеріали (наприклад підручники, доступ до Інтернету)
3.2	Наявність необхідного технічного обладнання (приладів, лабораторного обладнання, комп'ютерів тощо)
3.3	Стан приміщень для навчання
3.4	Стан гуртожитку
3.5	Збалансоване харчування
3.6	Розмір стипендії
3.7	Доброзичливе ставлення до мене викладачів та майстрів виробничого навчання

Складено автором за: [11].

Таблиця 2
Кореляційна матриця між 26 вихідними показниками для аналізу зв'язку складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(П)О

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11	2.12	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7
1.1	1.00	0.68	0.63	0.61	0.58	0.64	0.68	0.47	0.44	0.47	0.46	0.50	0.45	0.49	0.48	0.44	0.48	0.47	0.45	0.51	0.44	0.43	0.36	0.43	0.36	0.49
1.2	0.68	1.00	0.66	0.65	0.55	0.63	0.64	0.41	0.43	0.43	0.47	0.47	0.44	0.43	0.50	0.41	0.53	0.45	0.49	0.51	0.51	0.49	0.45	0.44	0.40	0.54
1.3	0.63	0.66	1.00	0.68	0.63	0.73	0.66	0.46	0.40	0.52	0.48	0.44	0.44	0.44	0.50	0.42	0.51	0.42	0.49	0.54	0.52	0.54	0.42	0.44	0.35	0.54
1.4	0.61	0.65	0.68	1.00	0.63	0.72	0.61	0.39	0.38	0.46	0.51	0.46	0.51	0.46	0.55	0.45	0.50	0.47	0.45	0.47	0.55	0.50	0.43	0.45	0.39	0.58
1.5	0.58	0.55	0.63	0.63	1.00	0.71	1.00	0.59	0.45	0.39	0.43	0.45	0.35	0.47	0.35	0.46	0.38	0.44	0.35	0.38	0.45	0.44	0.31	0.36	0.32	0.47
1.6	0.64	0.63	0.73	0.72	0.71	1.00	0.59	0.45	0.39	0.50	0.51	0.43	0.44	0.46	0.57	0.47	0.47	0.38	0.42	0.49	0.50	0.48	0.35	0.42	0.29	0.60
1.7	0.68	0.64	0.66	0.61	0.56	0.59	1.00	0.38	0.38	0.40	0.36	0.44	0.42	0.47	0.39	0.42	0.52	0.47	0.46	0.53	0.48	0.49	0.42	0.49	0.48	0.52
2.1	0.47	0.41	0.46	0.39	0.41	0.45	0.38	1.00	0.64	0.71	0.64	0.64	0.59	0.61	0.66	0.62	0.64	0.59	0.61	0.45	0.31	0.35	0.34	0.29	0.28	0.29
2.2	0.44	0.43	0.40	0.38	0.39	0.39	0.38	0.64	1.00	0.61	0.58	0.61	0.62	0.58	0.62	0.61	0.61	0.60	0.56	0.44	0.42	0.40	0.37	0.32	0.27	0.31
2.3	0.47	0.43	0.52	0.46	0.43	0.50	0.40	0.71	0.61	1.00	0.70	0.67	0.68	0.64	0.73	0.70	0.69	0.65	0.67	0.43	0.43	0.43	0.33	0.34	0.34	0.37
2.4	0.46	0.47	0.48	0.51	0.45	0.51	0.36	0.64	0.58	0.70	1.00	0.64	0.62	0.52	0.72	0.60	0.66	0.56	0.59	0.42	0.46	0.42	0.34	0.44	0.30	0.39
2.5	0.50	0.47	0.44	0.46	0.35	0.43	0.44	0.64	0.61	0.67	0.64	1.00	0.63	0.68	0.65	0.63	0.71	0.68	0.70	0.40	0.43	0.39	0.42	0.41	0.41	0.39
2.6	0.45	0.44	0.44	0.51	0.47	0.44	0.42	0.59	0.62	0.68	0.62	0.63	1.00	0.65	0.65	0.68	0.69	0.64	0.63	0.42	0.42	0.42	0.37	0.41	0.37	0.40
2.7	0.49	0.43	0.44	0.46	0.35	0.46	0.47	0.61	0.58	0.64	0.52	0.68	0.65	1.00	0.65	0.68	0.65	0.69	0.71	0.47	0.39	0.37	0.39	0.43	0.39	0.37
2.8	0.48	0.50	0.50	0.55	0.46	0.57	0.39	0.66	0.62	0.73	0.72	0.65	0.65	0.65	1.00	0.74	0.73	0.60	0.63	0.48	0.48	0.39	0.29	0.37	0.28	0.48
2.9	0.44	0.41	0.42	0.45	0.38	0.47	0.42	0.62	0.61	0.70	0.60	0.63	0.68	0.68	0.74	1.00	0.69	0.62	0.59	0.44	0.43	0.45	0.34	0.36	0.30	0.42
2.10	0.48	0.53	0.51	0.50	0.44	0.47	0.52	0.64	0.61	0.69	0.66	0.71	0.69	0.65	0.73	0.69	1.00	0.72	0.77	0.50	0.50	0.49	0.47	0.52	0.48	0.45
2.11	0.47	0.45	0.42	0.47	0.35	0.38	0.47	0.59	0.60	0.65	0.56	0.68	0.64	0.69	0.60	0.62	0.72	1.00	0.82	0.45	0.45	0.43	0.42	0.48	0.45	0.39
2.12	0.45	0.49	0.49	0.45	0.38	0.42	0.46	0.61	0.56	0.67	0.59	0.70	0.63	0.71	0.63	0.59	0.77	0.82	1.00	0.49	0.44	0.42	0.47	0.53	0.47	0.40
3.1	0.51	0.51	0.54	0.47	0.45	0.49	0.53	0.45	0.44	0.43	0.42	0.40	0.42	0.47	0.48	0.44	0.50	0.45	0.49	1.00	0.64	0.63	0.47	0.57	0.42	0.58
3.2	0.44	0.51	0.52	0.55	0.45	0.50	0.48	0.31	0.42	0.43	0.46	0.43	0.42	0.39	0.48	0.43	0.50	0.45	0.44	0.64	1.00	0.62	0.52	0.63	0.48	0.56
3.3	0.43	0.49	0.54	0.50	0.44	0.48	0.49	0.35	0.40	0.43	0.42	0.39	0.42	0.37	0.39	0.45	0.49	0.43	0.42	0.63	0.62	1.00	0.59	0.57	0.45	0.58
3.4	0.36	0.45	0.42	0.43	0.31	0.35	0.42	0.34	0.37	0.33	0.34	0.42	0.37	0.39	0.29	0.34	0.47	0.42	0.47	0.47	0.52	0.59	1.00	0.61	0.51	0.40
3.5	0.43	0.44	0.44	0.45	0.36	0.42	0.49	0.29	0.32	0.34	0.44	0.41	0.41	0.43	0.37	0.36	0.52	0.48	0.53	0.57	0.63	0.57	0.61	1.00	0.58	0.49
3.6	0.36	0.40	0.35	0.39	0.32	0.29	0.48	0.28	0.27	0.34	0.30	0.41	0.37	0.39	0.28	0.30	0.48	0.45	0.47	0.42	0.48	0.45	0.51	0.58	1.00	0.44
3.7	0.49	0.54	0.54	0.58	0.47	0.60	0.52	0.29	0.31	0.37	0.39	0.39	0.40	0.37	0.48	0.42	0.45	0.39	0.40	0.58	0.56	0.58	0.40	0.49	0.44	1.00

Складено автором у програмному пакеті для статистичного аналізу STATISTICA за: [13].

кореляції є додатними, що свідчить про єдину спрямованість змін вихідних показників. Особливо тісний кореляційний зв'язок (коефіцієнт кореляції $\geq 0,7$) спостерігається між вихідними показниками всередині розділу 1 «Оцінювання зв'язку освітнього процесу з працевлаштуванням» та розділу 2 «Оцінювання достатності складових освітнього процесу». Найбільше корелюють між собою показники 1.3 «Зв'язок між теорією і практикою», 1.4 «Практичний зміст навчання», 1.5 «Виробнича практика» та 1.6 «Виробниче навчання». Також тісний кореляційний зв'язок наявний між показниками 2.1 «Групові заняття», 2.3 «Заняття з теорії», 2.4 «Практичні заняття», 2.5 «Індивідуальні заняття», 2.7 «Час для дозвілля», 2.8 «Комунікація з викладачами та майстрами виробничого навчання», 2.9 «Спілкування з однолітками», 2.10 «Додаткові заняття для розширення моїх знань», 2.11 «Індивідуальний графік навчання» та 2.12 «Вибір предметів». Вочевидь, саме ці показники пояснюють усю сукупність відповідей випускників щодо зв'язку складових освітнього процесу та працевлаштування, достатності складових освітнього процесу й умов навчання в закладі П(ПТ)О.

У результаті факторного аналізу за методом спільності та обертання за методом біквартимакс [13, с. 9, 105] було отримано двофакторне рішення (табл. 3).

Як видно з табл. 3, перший фактор має високі навантаження (виділено жирним шрифтом) для показників, що відносяться до достатності складових освітнього процесу; найнижчі навантаження він має до показників зв'язку освітнього процесу з працев-

лаштуванням та до показників умов навчання в закладі П(ПТ)О. Другий фактор має високі навантаження для показників розділу 1, а саме зв'язку між теорією і практикою та виробничим навчанням. Як зазначалося раніше, саме між цими показниками спостерігався тісний кореляційний зв'язок.

Разом обидва фактори пояснюють 58,87 % дисперсії всіх 26 вихідних показників (табл. 4).

Найвищі значення першого фактора «Достатність складових освітнього процесу» зафіксовано серед респондентів, які на момент опитування працювали за професіями «Електрогазоварник», «Кухар», «Слюсар», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва». Аналіз даних показує, що найбільш значущими, на думку опитаних випускників, були заняття з теорії (фактор 1 = 0,819885), додаткові заняття для розширення знань (фактор 1 = 0,810532) та комунікація з викладачами й майстрами виробничого навчання (фактор 1 = 0,806763) (див. табл. 3).

При цьому найвищі значення другого фактора «Зв'язок між теорією і практикою та виробничим навчанням» спостерігалися серед респондентів, які на момент опитування працювали за професіями «Кухар», «Слюсар», «Штукатур», «Водій автотransпортних засобів», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва».

На основі проведеного факторного аналізу з'ясовано, що для випускників закладів П(ПТ)О, які на момент опитування працювали за отриманою професією, найбільш значущим був саме освітній процес

Таблиця 3

Факторні навантаження, отримані за методом спільності після обертання за методом біквартимакс 26 вихідних показників

Номер вихідного показника	Назва вихідного показника	Фактор 1	Фактор 2
Розділ 1. Оцінювання зв'язку освітнього процесу з працевлаштуванням			
1.1	Проведення занять та семінарів, присвячених підготовці до майбутньої роботи	0,425797	0,650829
1.2	Відповідність складу предметів (змісту навчання) сучасним вимогам	0,398744	0,648757
1.3	Зв'язок між теорією і практикою	0,393170	0,719404
1.4	Практичний зміст навчання	0,406996	0,692114
1.5	Виробнича практика	0,343964	0,679191
1.6	Виробниче навчання	0,391773	0,770449
1.7	Пропозиції щодо здобуття ключових компетенцій	0,357673	0,641086
Розділ 2. Оцінювання достатності складових освітнього процесу			
2.1	Групові заняття	0,768925	0,186404
2.2	Навчання за допомогою електронних засобів (підручників)	0,719829	0,161232
2.3	Заняття з теорії	0,819885	0,208255
2.4	Практичні заняття	0,728418	0,258203
2.5	Індивідуальні заняття	0,790056	0,166611
2.6	Заняття з фізичної підготовки	0,762513	0,208829
2.7	Час для дозвілля	0,772659	0,180473
2.8	Комунікація з викладачами та майстрами виробничого навчання	0,806763	0,279503
2.9	Спілкування з однолітками	0,791361	0,174859
2.10	Додаткові заняття для розширення моїх знань	0,810532	0,209033
2.11	Індивідуальний графік навчання	0,787875	0,129606
2.12	Вибір предметів	0,794352	0,151633
Розділ 3. Оцінювання умов навчання в закладі П(ПТ)О			
3.1	Навчальні матеріали (наприклад підручники, доступ до Інтернету)	0,412982	0,412282
3.2	Наявність необхідного технічного обладнання (приладів, лабораторного обладнання, комп'ютерів тощо)	0,383978	0,399629
3.3	Стан приміщень для навчання	0,363028	0,396261
3.4	Стан гуртожитку	0,348943	0,249120
3.5	Збалансоване харчування	0,369865	0,289923
3.6	Розмір стипендії	0,344079	0,227855
3.7	Доброзичливе ставлення до мене викладачів та майстрів виробничого навчання	0,323518	0,532188

Складено автором у програмному пакеті для статистичного аналізу STATISTICA за: [13].

Таблиця 4

Дисперсія 26 вихідних показників, яку пояснюють виділені фактори, %

Назва фактора	Дисперсія, яку пояснює фактор
Достатність складових освітнього процесу	50,73
Зв'язок між теорією і практикою та виробничим навчанням	8,14

Складено автором у програмному пакеті для статистичного аналізу STATISTICA за: [13].

(групові заняття, навчання за допомогою електронних засобів (підручників), заняття з теорії, практичні заняття, індивідуальні заняття, заняття з фізичної підготовки, час для дозвілля, комунікації з викладачами та майстрами виробничого нав-

чання, спілкування з однолітками, додаткові заняття для розширення знань, індивідуальний графік навчання, вибір предметів), складових якого їм вистачало під час навчання. Також для опитаних випускників важливим є зв'язок між теорією

і практикою та виробничим навчанням, які, за їхніми оцінками, були дуже корисними під час навчання. Умови навчання (навчальні матеріали, наявність необхідного технічного обладнання, стан приміщень для навчання, гуртожитку, збалансоване харчування, розмір стипендії, доброзичливе ставлення викладачів та майстрів виробничого навчання), безперечно, впливають на освітній процес, проте для респондентів вони виявилися незначущими.

У розробленому МОН новому законопроекті «Про професійну освіту» зазначено, що освітній процес – це «система науково-методичних, педагогічних і організаційно-практичних заходів, спрямованих на розвиток здобувача професійної освіти шляхом формування та застосування його компетентностей, необхідних для професійної діяльності за певною професійною кваліфікацією, конкурентоздатності на ринку праці, кар'єрного зростання, розвитку особистості впродовж життя» [14]. Тобто це комплексне поняття, яке охоплює не лише безпосередньо навчальний процес, а має ширше тлумачення, покликане в першу чергу сприяти розвитку професійних компетенцій особистості та її подальшої конкурентоспроможності на ринку праці. Крім того, у новому законопроекті передбачено окремий розділ, присвячений забезпеченню якості П(ПТ)О на рівні як закладу, так і системи П(ПТ)О в цілому. Наприклад, внутрішня система забезпечення якості професійної освіти формується закладом професійної освіти незалежно від типу й форми власності та має, зокрема, включати: механізми забезпечення акаде-

мічної доброчесності, види відповідальності педагогічних працівників і здобувачів професійної освіти за конкретні порушення академічної доброчесності, систему оцінювання результатів навчання здобувачів професійної освіти за відповідною освітньою програмою, систему оцінювання результатів діяльності педагогічних працівників, інші процедури, інструменти та заходи забезпечення якості освіти, що визначаються закладом професійної освіти.

Якість наданих під час навчання освітніх послуг є запорукою конкурентоспроможності випускників закладів П(ПТ)О, гарантією працевлаштування та отримання гідної заробітної плати. Дієвим поштовхом до зміцнення й підвищення якості П(ПТ)О є прийняття нового Закону України «Про професійну освіту», де, як уже зазначалося, передбачено окремий розділ, присвячений забезпеченню якості П(ПТ)О на рівні як закладу, так і системи П(ПТ)О в цілому.

Виконаний аналіз зв'язку складових освітнього процесу та умов навчання з працевлаштуванням випускників закладів П(ПТ)О показав, що випускники таких закладів, які на момент опитування працювали за набутою професією, використовують знання й навички, отримані ними під час навчання, у роботі, що свідчить про належну якість здобутої ними П(ПТ)О. Крім того, для респондентів під час навчання важливим був безпосередньо сам освітній процес, і передусім корисним виявився зв'язок між теорією й практикою та виробничим навчанням, результати якого використовуються ними на практиці під час роботи за набутою професією.

Напрямом подальших досліджень є проведення опитування роботодавців і випускників закладів П(ПТ)О, яке дасть змогу комплексно

оцінити відповідність здобутої випускниками П(ПТ)О спеціальності потребам ринку праці та їх професійну реалізацію.

Список використаних джерел

1. Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи у професійному розрізі / Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/statfile>.
2. Ключові компетенції найнятих працівників / Державна служба зайнятості. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTZyNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOjI9>.
3. Міщук Н. В. Освіта як чинник конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Інноваційна економіка*. 2019. № 1-2 (78). С. 80–86. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/12/13>.
4. Ковтунець В. В., Лондар С. Л., Мельник С. В., Кастель-Бранко Е. Вимоги ринку праці України до освіченості працівників. *Освітня аналітика України*. 2021. № 4 (15). С. 5–20. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20>.
5. Сороквашин С. В. Теоретичні аспекти управління якістю підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. № 10 (24). С. 320–329. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10\(24\)-320-329](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10(24)-320-329).
6. Гребень С. Проблеми та перспективи розвитку професійної технічної освіти в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 3 (63). С. 125–130. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-63-125-130>.
7. Юденкова О. П. Синхронізація професійної освіти з трендами ринку праці та потребою на сучасні кваліфікаційні навички фахівців шляхом реалізації компетентнісного підходу. *Цифрові трансформації та інноваційні технології в економіці* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конференції (Ломжа – Харків, 14–15 берез. 2024 р.). С. 403–412. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740189/>.
8. Сапельнікова Н. Л., Решетова Г. І. Професійна освіта та професійна орієнтація як інструмент прогнозування та регулювання ринку праці. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 919–926. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/138.pdf.
9. Sergeieva L. M., Hriadushcha V. V., Dubov G. O., Didych T. O., Saienko M. I. Compliance of the Quality of Educational Services Provided by Vocational Education Institutions with the Labor Market Demand in Qualified Staff under Economic Crisis. *Studies of Applied Economics*. 2021. Vol. 39-9. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/727374/>.
10. EQAVET Indicators' Toolkit / European Quality Assurance in Vocational Education and Training. URL: https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/10/EQAVET_Indicators_Toolkit_final.pdf.
11. Леснікова М. В., Денисюк О. Я. Інформаційно-аналітичні матеріали за результатами моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2023. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/01/az_monitoryngovogo-doslidzhennya-karyernih-trayektorij-vypusknikiv-zppo.pdf.

12. Климчук В. О. Факторний аналіз: використання у психологічних дослідженнях. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 8. С. 43–48. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/4128/1/8.pdf>.

13. Янковой А. Г. Многомерный анализ в системе STATISTICA : монография. Одесса : Оптимум, 2002. Вып. 2. 325 с.

14. Закон про професійну освіту винесено на громадське обговорення. *Освіта.ua* : вебсайт. 2024. URL: <https://osvita.ua/news/91772/>.

Maryna Lyesnikova

Ph. D. (Economics), SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, conversat95@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2802-973X>

STUDYING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE COMPONENTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS, LEARNING CONDITIONS AND THE EMPLOYMENT OF VET GRADUATES

Abstract. *The educational process and the acquisition of key competencies and skills during training ensure that vocational education and training (VET) students meet employers' requirements. Despite the state of war in Ukraine, the demand for workers in the labour market remains quite high. The purpose of the article is to analyse the relationship between some components of the educational process and learning conditions with the employment of VET graduates. For this, the results of the monitoring study of career trajectories of VET graduates were used, which was conducted by means of a survey during October-November 2023. The conducted analysis showed that among the surveyed graduates, who at the time of the survey worked in the profession acquired in a VET institution, the vast majority (87.4% of the respondents) used and constantly use the knowledge and skills they acquired during their studies in their work. The results of the factor analysis indicated that for graduates who were employed in their respective fields at the time of the survey, the most significant was the educational process (group classes, e-learning through electronic resources (textbooks), theoretical, practical, and individual classes, etc.), the components of which they had enough during their studies. Also, for the surveyed graduates, the connection between theory and practice and industrial training is important, which, according to their estimates, was very useful during their studies. However, the surveyed graduates did not consider the study conditions (such as the learning materials, the availability of necessary technical equipment, the condition of the facilities, the accommodation provided, the balanced nutrition, and the scholarship amount) to be significant. The direction of further research is conducting a survey of employers and VET graduates, which will allow a comprehensive assessment of the compliance of the graduates with the needs of the labour market and their professional implementation.*

Keywords: *vocational education and training (VET), graduate of a VET institution, profession, educational process, employment, quality of acquired knowledge and skills.*

References

1. State Employment Service of Ukraine. (n. d.). *Number of vacancies and number of job seekers by occupation*. Retrieved from <https://dcz.gov.ua/stat/statfile> [in Ukrainian].
2. State Employment Service of Ukraine. (n. d.). *Key competencies of hired employees*. Retrieved from <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTZyNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOiJ9> [in Ukrainian].
3. Mishchuk, N.V. (2019). Education as a factor in the competitiveness of youth in the labour market. *Innovative Economy*, 1-2(78), 80-86. Retrieved from <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/12/13> [in Ukrainian].
4. Kovtunets, V., Londar, S., Melnyk, S., & Castel-Branko, E. (2021). Requirements of the Ukrainian labor market to the level of education of employees. *Educational Analytics of Ukraine*, 4(15), 5-20. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20> [in Ukrainian].
5. Sorokvashin, S. V. (2023). Theoretical aspects of quality management of training of qualified workers in vocational (vocation-technical) education institutions. *Science and Technology Today*, 10(24), 320-329. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10\(24\)-320-329](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-10(24)-320-329) [in Ukrainian].
6. Hreben, S. (2021). Problems and prospects for the development of vocational technical education in Ukraine. *Scientific Notes of the University "KROK"*, 3(63), 125-130. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-63-125-130> [in Ukrainian].
7. Yudenkova, O. P. (2024). Synchronization of professional education with labor market trends and the demand for modern professional skills through the implementation of a competency-based approach. *Digital transformation and innovative technologies in the economy*, Proceedings of the International Scientific and Practical Internet Conference. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740189/> [in Ukrainian].
8. Sapelnikova, N. L., & Reshetova, G. I. (2018). Vocational education and career guidance as a tool for forecasting and regulating the labor market. *Economy and Society*, 19, 919-926. Retrieved from https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/138.pdf [in Ukrainian].
9. Sergeieva, L. M., Hriadushcha, V. V., Dubov, G. O., Didych, T. O., & Saienko, M. I. (2021). Compliance of the Quality of Educational Services Provided by Vocational Education Institutions with the Labor Market Demand in Qualified Staff under Economic Crisis. *Studies of Applied Economics*, 39-9. Retrieved from <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/727374/>.
10. European Quality Assurance in Vocational Education and Training. (n. d.). *EQAVET Indicators' Toolkit*. Retrieved from https://skillman.eu/wp-content/uploads/2015/10/EQAVET_Indicators_Toolkit_final.pdf.
11. Lyesnikova, M., & Denysiuk, O. (2023). *Information and analytical materials based on the results of the monitoring study of career trajectories of graduates of vocational (vocational and technical) education institutions*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/01/az_monitoryngovogo-doslidzhennya-karyernih-trayektorij-vypusknnykiv-zppo.pdf [in Ukrainian].
12. Klymchuk, V. O. (2006). Factor analysis: application in psychological research. *Applied psychology and social work*, 8, 43-48. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/4128/1/8.pdf> [in Ukrainian].
13. Yankovoi, A. H. (2002). Multivariate analysis in STATISTICA system. (Vol. 2). Odesa: Optimum [in Russian].
14. Osvita.ua. (2024). *The Law on Vocational Education is put up for public discussion*. Retrieved from <https://osvita.ua/news/91772/> [in Ukrainian].

Самко А. М.

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, Київ, Україна, alla-samko@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0785-0510>

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В САМООСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. В оглядовій статті висвітлено проблему мотивації до самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО). Зауважено, що самоосвітня діяльність є необхідною умовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників таких закладів. Окреслено характерні ознаки самоосвітньої діяльності, однією з яких є наявність професійної мотивації. Визначено сутність мотивації як рушійної сили та системи факторів, що детермінують поведінку фахівця (потреби, прагнення, мотиви, цілі, наміри, установки, намагання, ідеали тощо). Висвітлено основні теорії мотивації, які визначають ключові чинники мотивації фахівців до професійної діяльності. Наведено класифікацію мотиваційних чинників, яка свідчить про складність і різноманітність мотивів. Вказано на взаємозв'язок між професійною діяльністю й мотивацією. Встановлено, що мотивація до самоосвітньої діяльності є складноструктурованим, багатокомпонентним психологічним утворенням, що включає сукупність взаємопов'язаних мотивів професійної діяльності, досягнення успіху, професійного зростання та особистісного становлення. Визначено роль мотиваційної складової в процесі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, що полягає в стимулюванні їх до постійного професійного розвитку й удосконаленні. Окреслено основні риси, показники та функції мотиваційної сфери. Констатовано, що наявність сформованої, стійкої та усвідомленої мотивації є важливою умовою ефективної самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО. Підсумовано, що позитивна внутрішня мотивація до професійної діяльності істотно підвищує ефективність педагогічної взаємодії та створює сприятливі умови для самореалізації педагогів у професійній діяльності.

Ключові слова: мотивація, самоосвітня діяльність, науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, мотиваційні чинники, мотивація професійної діяльності, професійна самореалізація.

JEL classification: D83, I23, J24.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-77-87.

Глобальні зміни в сучасному суспільстві, інтенсивний науково-технічний прогрес, стрімкий розвиток освіти зумовлюють потребу у висококваліфікованих фахівцях, що є конкурентоспроможними, соціально

та професійно мобільними, креативними й ініціативними, здатні швидко приймати самостійні рішення та чий успіх залежить від професійної кваліфікації й рівня особистісного розвитку. Усе це стає можливим завдяки

постійному самонавчанню, самовдосконаленню та особистісно-професійному розвитку, що проявляється в процесі професійної самореалізації науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО), які прагнуть досягти оптимальних результатів у своїй діяльності. У цьому контексті мотивація відіграє важливу роль, виступає рушійною силою розвитку професіоналізму і створює сприятливі умови для самореалізації науково-педагогічних працівників ЗВО в професійній діяльності.

Питання, пов'язані із самоосвітою, особливостями самоосвітньої діяльності, її сутністю та структурою, змістом і методами, функціями самоосвіти, а також її місцем у професійній діяльності педагога, стали предметом досліджень ряду науковців, як-от А. Алексюк, Т. Воронова, Р. Гуревич, О. Дубасенюк, Л. Кайдалова, Т. Матіс, Т. Махиня, Н. Ничкало, Г. Наливайко, І. Радюк, М. Рогозіна, Н. Самарук, Л. Себало, Н. Сидорчук, А. Смолюк, М. Солдатенко, О. Тур, Г. Цветкова, С. Шара, О. Шарненкова та ін. Самоосвіту як складник професійного саморозвитку викладача вищої школи досліджували Г. Козаченко, О. Рафальська, Т. Стойчик, О. Тур, Т. Хлебнікова, О. Щолок.

Теоретичні засади проблеми мотивації особистості висвітлено в працях Є. Ільїна, К. Левіна, Д. Макклеланда, А. Маслоу, Х. Хекгаузена, П. Якобсона та ін. Професійно-педагогічну мотивацію як засіб ефективності професійної діяльності досліджували Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Кузьміна, Л. Лук'янова, Н. Мирончук, Н. Ничкало; психологічні й педагогічні аспекти мотивів для спрямування професійно-педагогічної діяльності

розробляли С. Занюк, С. Максименко, В. Моляко, Е. Помиткін, В. Рибалка, В. Семиченко.

Мотиваційні чинники особистісного зростання та професійної діяльності викладачів у різних країнах досліджували зарубіжні вчені, зокрема Г. Ватт і П. Річардсон, Р. Лазарідес та У. Шифеле, Ї. Хан і Г. Іна, М. Гмале-Сала й Ц. Ш. Має, Х. Жанг, В. Адмірааль та Н. Сааб, З. Кизилтепе.

Метою статті є визначення ролі мотиваційної складової в процесі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО.

Зауважимо, що самоосвітня діяльність є необхідною умовою професійного розвитку науково-педагогічних працівників ЗВО, а також багатовекторним і суто особистісним процесом самовдосконалення на професійному й освітньому рівні. Самоосвітню діяльність може бути визначено через такі важливі характеристики, як усвідомлення потреби в професійному та особистісному самовдосконаленні, цілеспрямованості, самокерованості, пізнавальній активності, індивідуальності, систематичності, самостійності, добровільності, рефлексивності, креативності; набуття досвіду самоорганізації, контролю результатів самоосвіти.

Наголошуємо на тому, що самоосвітня діяльність – поняття багатоаспектне, соціально обумовлене та спрямоване на професійний і особистісний розвиток. В. Перевознюк [1] пов'язує сутність самоосвітньої діяльності з пізнавальною самостійністю, що в основі самоосвіти. При цьому дослідниця підкреслює, що її розвиток залежить від низки сформованих умінь, а саме: постановки та досягнення цілей, застосування набутих знань

на практиці, самоконтролю, саморегуляції й прогнозування результатів. Також цілком погоджуємося з тим, що для самоосвітньої діяльності важливі прийоми діяльності, особистісні смисли та установки, уміння ставити цілі й визначати засоби та методи їх досягнення, здатність аналізувати й оцінювати власну діяльність, критично та самокритично оцінювати власні дії, розширювати особистісні освітні інтереси й потреби.

У контексті нашого дослідження окреслимо характерні ознаки самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО: 1) наявність професійної мотивації; 2) високий рівень пізнавальної активності; 3) цілеспрямованість і системність діяльності; 4) добровільність самоосвітньої діяльності та її спрямованість на задоволення власних інтересів і потреб, удосконалення особистісних якостей; 5) готовність викладача до самостійної пізнавальної й науково-дослідницької діяльності; 6) здатність до самоконтролю та рефлексії.

Варто підкреслити, що важливу роль у самоосвітній діяльності ві-

діграє сформована мотивація, яка включає сукупність мотивів, інтересів, прагнень, намірів, установок, а також готовність фахівців до саморозвитку, самонавчання та самовдосконалення.

У сучасних дослідженнях [2] мотивація розглядається як система факторів, що детермінують поведінку фахівця (ідеться про потреби, прагнення, мотиви, цілі, наміри, установки, намагання, ідеали тощо), що стимулюють і підтримують його поведінкову активність на певному рівні діяльності. Науковці стверджують, що мотиви завжди відображають уявлення про мету діяльності, методи її досягнення, а також очікувані результати; саме мотив надає діяльності певної стійкої спрямованості [2].

Є низка відомих теорій мотивації, які визначають провідні чинники мотивації фахівців до професійної діяльності. Серед них – теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія самодетермінації Е. Л. Дісі та Р. М. Райана, теорія Д. Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга й інші, стислий зміст яких наведено в таблиці.

Т а б л и ц я

Основні теорії мотивації

Теорія	Зміст
Теорія справедливості Дж. С. Адамса	Люди будуть мотивовані, якщо до них ставитимуться справедливо, й рівень мотивації буде знижуватися в разі несправедливого ставлення
Теорія потреб К. П. Альдефера	Основні потреби, які мотивують поведінку людини: існування, потреби взаємозв'язку та потреби особистісного зростання. Це також передбачає, що ієрархічний порядок потреб буде відрізнятися для кожної людини й одночасно можна задовольнити декілька потреб
Теорія очікування В. Г. Врума	Поведінка є результатом свідомого вибору серед альтернатив, мета яких – максимізувати задоволення та мінімізувати біль. Теорія ґрунтується на ідеї, що чим більше працівник цінує результат, тим більше він буде мотивований його досягти
Двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга	В основі теорії лежать дві великі категорії потреб: фактори, які утримують на роботі (гігієнічні чинники); фактори, що мотивують до роботи (мотивуючі чинники). Задовільний рівень гігієнічного фактора не мотивує, але його відсутність демотивує. Мотивуючі чинники спонукають співробітників до кращого виконання завдань

Теорія	Зміст
Теорія самодетермінації Е. Л. Дісі та Р. М. Райана	Визначаються три базові потреби людини – в автономії, компетентності та зв’язках з оточенням, а в мотиваційно-вольовій регуляції постулюється пріоритет внутрішньої мотивації й інтегрованої зовнішньої регуляції
Теорія постановки цілей Е. А. Лока та Г. П. Латама	Постановка цілей заряджає енергією, продуктивність досягається через умотивованість людини докладати зусилля відповідно до труднощів чи вимог самої цілі
Теорія трьох потреб Д. Мак-Клелланда	Визначено вплив потреб на поведінку людини, які примушують її діяти: влада, приналежність або досягнення. Одна потреба зазвичай домінує, але інші також присутні в людини
Теорія ієрархії потреб А. Маслоу	Люди мають потреби, що можуть бути пріоритетними в ієрархії. Потреби найнижчого порядку мають бути задоволені до того, як люди почнуть цікавитися потребами вищого порядку
Комплексна теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулера	Сутність цієї теорії полягає в поєднанні елементів теорії очікувань і справедливості, де визначальними є п’ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, винагорода, отриманий результат, міра задоволення
Теорія підкріплення Б. Скіннера	Визначає залежність людської поведінки від навколишнього середовища. Теорія покладається на концепцію закону ефекту: поведінка, яка має позитивні наслідки, швидше за все повторюється, а та, що має негативні наслідки, – ні

Складено автором за: [3; 4].

Як показує аналіз основних теорій, мотивація науково-педагогічних працівників ЗВО формується як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Теорії мотивації визначають процеси, що активізують або спрямовують поведінку. Мотивація є тією силою, яка стимулює, спрямовує людей робити бажане, змушує їх поводитися певним чином. Вона є основою особистісного

зростання фахівця, дає змогу допомогтися самоствердження, підвищити власну самооцінку. На думку О. Поліщук [3], найпоширенішими чинниками мотивації є: зосередження на меті, наявність натхнення, відповідний настрій, поетапність дій, оприлюднення, позитивне мислення.

Мотивацію класифікують за ознаками, вказаними на рисунку.

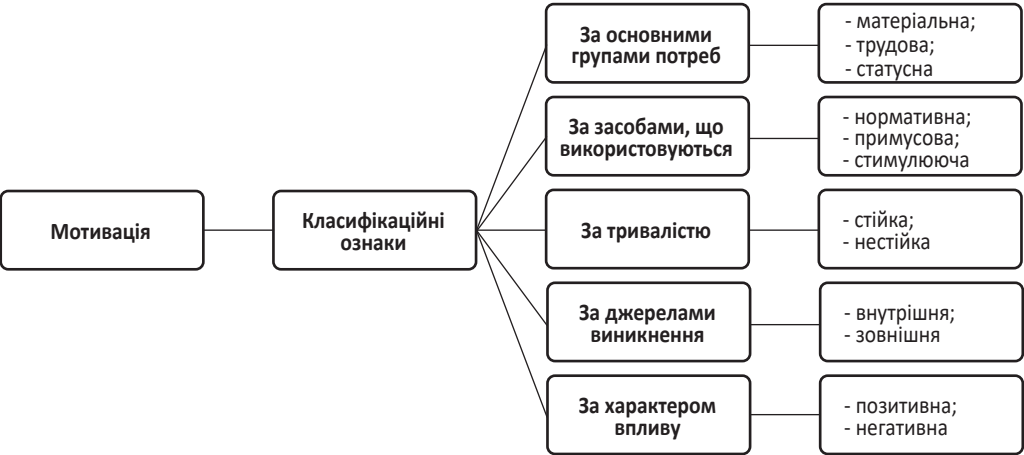


Рисунок. Класифікація мотивації

Побудовано автором за: [3; 5].

Слід зазначити, що різноманітність класифікацій мотивів професійної діяльності свідчить про складність і багатогранність процесу розвитку мотивації.

Мотивація класифікується за різними критеріями. Ось деякі з основних типів:

За тривалістю. Стійка мотивація завжди ґрунтується на основних потребах людини, є рефлексивною та не потребує додаткового підсилення. Ідеться, наприклад, про прагнення до професійного зростання, самовдосконалення, реалізації життєвих цілей. Нестійка мотивація, навпаки, вимагає постійної підтримки зовнішньою або внутрішньою мотивацією [6]. Вона може бути короткотривалою й залежить від миттєвих бажань, настрою чи обставин. Прикладом, мотивація, що виникає лише під впливом зовнішніх стимулів, таких як похвала, матеріальні винагороди або страх перед покаранням. Такі фактори можуть швидко втратити свою силу, й мотивація зникає разом із ними.

За джерелами виникнення. Зовнішня мотивація містить мотиви, які перебувають за межею самої особистості: винагороди, соціальне визнання, кар'єрне зростання [6]. Внутрішня мотивація виникає у свідомості людини через сам процес праці: розуміння соціальної важливості, задоволення від самої діяльності та її результатів, бажання самовдосконалюватися. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, завдяки чому вона працює без зовнішнього тиску.

За характером впливу. Позитивна мотивація ґрунтується на позитивних стимулах, заради яких людина

вважає за потрібне докладати зусиль: престиж, схвальна оцінка, матеріальне стимулювання, кар'єрне просування; негативна – на негативних: покарання, критика, осуд, штрафні санкції. Звичайно, негативна мотивація є більш потужною й ефективною, проте лише на короткий термін. Однак, як зазначає Н. Мирончук [6], реалізація лише позитивної мотивації може призвести до втрати об'єктивного оцінювання діяльності, формалізації її здійснення. Тому дослідниця вважає доцільним поєднання як позитивної, так і негативної мотивації в самоорганізації діяльності, знаходячи оптимальний баланс, відповідно до кожної конкретної особистості.

На думку О. Невмержицької та М. Пагути [7, с. 362], фахівець із позитивною мотивацією виявляє готовність до успішного виконання професійної діяльності, генерації нових, оригінальних ідей, ініціативи і творчого пошуку. Важливими умовами розвитку позитивної мотивації вчені називають бачення перспектив професійного росту та можливості самоствердження в суспільстві.

Тож ця класифікація допомагає краще розуміти різноманітність мотиваційних чинників і використовувати їх для ефективного стимулювання професійної діяльності.

Я. Абсалямова вказує на взаємозв'язок між діяльністю й мотивацією в процесі професійної самореалізації [8, с. 76]. Незадоволеність фахівця власним рівнем професійного або особистісного розвитку призводить до появи нових мотивів, які, у свою чергу, спонукають до здійснення нових, досконаліших видів діяльності. Тому, розглядаючи мотивацію як процес спонукання до дії для досяг-

нення певної мети, варто враховувати, що успіх у будь-якій діяльності залежить не тільки від знань і здібностей, а й від прагнення самоствердитися, досягти високих результатів тощо [9, с. 20].

Як зауважує Т. Левченко [10, с. 14], мотивація визначає орієнтири самореалізації особистості фахівця, забезпечує стабілізацію напрямів дій навіть у ситуації, коли не всі окреслені цілі реалізуються, а дії виконуються. Мотивація пов'язана з активним пошуком зовнішніх джерел енергії, ідей, нових можливостей для самоосвітньої діяльності. Вона передбачає перегляд і трансформацію власних думок, звичних дій, особистісного розвитку. У процесі мотивації відбувається пошук інноваційних та оригінальних концепцій, нестандартних підходів і рішень, а це вимагає виходу за межі усталених стереотипів мислення й відображається у візуалізації бажаного результату. Завдяки мотивації педагог усвідомлює власні потреби, бажання та амбіції, передбачає можливості власного розвитку й самовдосконалення, а також ретельно аналізує власні недоліки, такі як брак знань і навичок, недостатнє володіння необхідними методиками й техніками для досягнення поставлених цілей.

Сучасні дослідження професійної мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО виявили ключові мотиви їхньої діяльності, як-от можливість самореалізації, інтелектуальна робота, інтерес до викладання предмета. На нашу думку, серед них уже визначено головний мотив, що є основою особистісного та професійного розвитку, – можливість самореалізації через професійну діяльність.

Мотиваційна сфера професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО містить різні види спонукань (професійні наміри та схильності, ціннісні орієнтації й мотиви професійної діяльності, професійні домагання та очікування, професійні установки, інтереси, готовність до професійної діяльності, задоволеність працею) [2, с. 110]. Ефективність і результат професійної діяльності в цілому залежать від сформованості мотиваційної сфери, розвитку професійно важливих особистісних якостей та здібностей.

Слід підкреслити, що мотивація людини формується залежно від соціальних умов, виховання, спрямованості, широкого спектра особистісних властивостей. Як зазначає О. Поліщук [3], залежно від обставин, люди можуть по-різному регулювати свої мотиви, підсилюючи чи послаблюючи їх або навіть видаляючи з мотиваційної сфери. Дослідниця наголошує на таких показниках мотиваційної сфери: професійні цінності, ідеали; розуміння значущості професії; професійний світогляд; володіння етичними нормами в професії, професійні домагання; професійне покликання, професійні наміри; професійні мотиви (не тільки зовнішні – інтерес до заробітку, а й внутрішні – прагнення до самореалізації), наявність реально діючих мотивів; професійні цілі, сильне цілепокладання; індивідуальність як самотність професійного світогляду, системи оцінок, відносин; позиція професіонала – визнання себе як професіонала; прагнення до кар'єрного зростання, мотивація до різних видів підвищення кваліфікації; задоволеність працею як усвідомлення

відповідності свого рівня домагань вимогам професії.

У сучасних дослідженнях професійної мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО виявлено мотиви їхньої професійної діяльності, а саме: можливість самореалізації, розумова праця, зацікавленість у предметі, який вони викладають. Під мотивами професійної діяльності М. Купчак та А. Саміло [2, с. 108] розуміють здатність особистості усвідомлювати предмети актуальних потреб – як внутрішніх, так і зовнішніх. Ці потреби задовольняються через професійне виконання поставлених завдань та спонукають до самовдосконалення, самоосвіти й просування кар'єрними сходами. Провідним мотивом, що лежить в основі особистісно-професійного розвитку, дослідники називають можливість самореалізації за допомогою професії.

Наголосимо на тому, що професійна мотивація виконує низку регулювальних функцій щодо професійної діяльності: а) спонукальну, яка активізує потребу в певному виді професійної діяльності; б) спрямовуючу, що визначає вибір та характер мети професійної діяльності; в) регулюючу, яка визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст і співвідношення мотивів професійної діяльності [2, с. 109].

Підкреслимо, що в основі самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО лежить пізнавальна мотивація, зумовлена потребою в здобутті нових знань та набутті нових навичок в інтелектуальній діяльності. Говорячи про мотиваційну складову самоосвітньої діяльності педагогів, слід розглядати її в сукупності таких умінь: 1) когні-

тивних (удосконалення власної свідомості, пам'яті, мислення, творчих здібностей; оволодіння методами й формами пізнання); 2) мотиваційних (уміння усвідомлювати власні потреби та інтереси й докладати вольових зусиль задля їх задоволення); 3) стимулюючих (здатність до усвідомлення необхідності ставити перед собою нові завдання з метою власного самовдосконалення через активну пізнавальну діяльність) [11, с. 119].

На нашу думку, успішність самоосвітньої діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО залежить від рівня розвитку когнітивних можливостей та особистих здібностей, характеру мотивації, вольових зусиль, професійної спрямованості тощо. Однак ці особистісні характеристики досягають свого найвищого прояву лише за наявності в таких працівників високого рівня самоорганізації багатоаспектної професійної діяльності, яка реалізується в навчально-педагогічній, методичній, науково-дослідницькій, організаційній, комунікативній, виховній, самоосвітній діяльності. З точки зору Н. Мирончук [12], у складних умовах динамічної й інтенсивної педагогічної діяльності викладача, за великої кількості професійних завдань і функціональних обов'язків, браку досвіду роботи, надмірної відповідальності, мотивація забезпечує збереження його працездатності. Бажання успіху та досягнень стимулює педагога до пошуку нових шляхів використання його енергії, здібностей і потужностей у своїй професійній сфері.

Зауважимо, що серед основних обов'язків науково-педагогічних працівників ЗВО – викладання навчальних дисциплін із високим

рівнем науково-теоретичної та методичної підготовки відповідно до освітньої програми зі спеціальності, проведення науково-дослідницької діяльності, постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності й наукової кваліфікації [12]. Це вимагає від фахівців чималих зусиль і вміння ефективно планувати й організовувати свою роботу, тобто здатності до самоорганізації. Оскільки педагогічна праця є творчим процесом, що має дослідницький характер, викладач ставить перед собою цілі самоосвіти та визначає шляхи їх досягнення. При виборі методів і засобів самоосвіти педагог мусить врахувати власний рівень підготовки, інтереси, можливості, визначити форми самоосвіти.

Варто наголосити, що заклади вищої освіти повинні виконувати низку інтеграційних функцій, які стосуються цілей і засобів самоосвітньої діяльності викладачів; сприяти тому, щоб фахівець міг відповідати актуальним вимогам освітньої діяльності та досягати вагомих результатів, не відмовляючись від своєї власної самоосвітньої траєкторії. Мотивація професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО є найважливішою умовою розвитку навчального закладу. Тому важливо створити у ЗВО умови, які відповідатимуть внутрішнім очікуванням викладачів, сприятимуть їх саморозвитку, творчому підходу до викладання й самореалізації. Заохочення педагогів до професійного розвитку забезпечує неперервність їх самовдо-

сконалення. Мотивація науково-педагогічних працівників ЗВО, незалежно від віку, посади та наукового ступеня, у першу чергу зумовлена інтересом до професії, прагненням реалізувати педагогічне покликання й власний потенціал. Вона істотно впливає на характер і зміст їхнього професіоналізму, а також на ефективність особистісного та професійного розвитку.

Підсумовуючи, зазначимо, що роль мотивації в самоосвітній діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО полягає в стимулюванні їх до постійного професійного розвитку й удосконалення. Мотивація допомагає викладачам усвідомлювати важливість самоосвіти для підвищення їхньої компетентності, адаптації до нових викликів у галузі освіти та досягнення високих стандартів у педагогічній діяльності. Вона сприяє формуванню внутрішньої потреби в навчанні й удосконаленні, що веде до активного пошуку нових знань і методів, які можна застосувати в професійній практиці. Мотивація також підвищує відповідальність науково-педагогічних працівників ЗВО за результати їхньої роботи та допомагає їм залишатися конкурентоспроможними в умовах швидких змін у сфері освіти.

Подальші дослідження може бути зосереджено на розробленні конкретних методів та інструментів для підтримки й розвитку мотивації науково-педагогічних працівників ЗВО в процесі їхньої самоосвітньої діяльності.

Список використаних джерел

1. *Перевознюк В. В.* Розвиток самоосвітньої компетентності у процесі базової підготовки майбутніх учителів англійської мови у Великій Британії : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. Кременчук, 2020. 282 с. URL: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Rada/D_64_053_04/dis%20Perevozniuk.pdf.
2. *Купчак М., Саміло А.* Професійна мотивація як внутрішній чинник розвитку професіоналізму майбутнього менеджера. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2020. № 21. С. 107–112. DOI: <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13>.
3. *Поліщук О. М.* Мотивація та її ресурси в освітньому просторі. *Вплив комунікативно-інформаційного простору на психологічні особливості й особистісні ресурси людини в умовах дії дестабілізаційних факторів на суспільство* : монографія. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т, 2022. С. 227–252. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5340>.
4. *Тадеева Т. В.* Теорія самодетермінації Дісі-Раяна і навчальна мотивація. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. : Педагогіка*. 2012. № 3. С. 213–221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_3_40.
5. *Віноградська О. М., Шевченко В. С., Віноградська Н. С.* Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5-го курсу напряму підготовки 0502 – «Менеджмент», спеціальності 7.050201 «Менеджмент організацій»). Харків : ХНАМГ, 2009. 66 с. URL: <https://eprints.kname.edu.ua/14932/>.
6. *Мирончук Н. М.* Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності. *Проблеми освіти*. 2018. Вип. 88. Ч. 2. С. 65–74. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/27010>.
7. *Невмержицька О., Пагута М.* Самоосвітня діяльність майбутніх фахівців в умовах інформаційного суспільства. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методи навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2018. № 52. С. 360–363. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5336/4761>.
8. *Абсаямова Я. В.* Мотивація як головний фактор професійної самореалізації викладача іноземних мов технічного ВНЗ. *Міжнародний науковий вісник*. 2014. № 8 (27). С. 73–80. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9885>.
9. *Байда І., Міронов В., Мятенко Н.* Мотивація до самонавчання як умова формування професійних компетенцій. *Цифрова платформа: інформаційні технології в соціокультурній сфері*. 2022. Т. 5. № 1. С. 17–30. DOI: <https://doi.org/10.31866/2617-796X.5.1.2022.261283>.
10. *Левченко Т. І.* Саморозвиток суб'єкта в освітньому процесі. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2014. Вип. 50. С. 11–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trkov_2014_50_5.
11. *Касіянець С.* Формування мотиваційної складової самоосвітньої компетентності майбутніх економістів. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. : Педагогіка*. 2013. Т. 215. Вип. 203. С. 117–120. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2013_215_203_28.
12. *Мирончук Н. М.* Основи самоорганізації у професійній діяльності. Житомир : Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка, 2020. 133 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/31315>.

Alla Samko

Ph. D. (Pedagogical), Ivan Ziaziun Institute of Pedagogical Education and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, alla-samko@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0785-0510>

THE ROLE OF MOTIVATIONAL COMPONENT IN THE SELF-EDUCATIONAL ACTIVITY OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. *The article is devoted to the study of the problem of motivation in the self-educational activity of scientific and pedagogical staff of higher education institutions (HEIs). It is noted that self-educational activity is a prerequisite for the professional development of scientific and pedagogical staff of such institutions. The characteristic features of self-educational activity are outlined, one of which is the presence of professional motivation. The essence of motivation is described as a driving force and a system of factors that determine the behaviour of a specialist (needs, aspirations, motives, goals, intentions, attitudes, efforts, ideals, etc.). The article highlights the main theories of motivation that identify the key factors influencing the motivation of specialists in their professional activities. A classification of motivational factors is presented, showing the complexity and diversity of motives. The relationship between professional activity and motivation is indicated, and it is found that motivation for self-education is a complex, multi-component psychological construct that encompasses a set of interrelated motives for professional activity, achievement, professional growth and personal development. The role of the motivational component in the process of self-education of scientific and pedagogical staff of HEIs is identified, which consists of stimulating them to continuous professional development and improvement. The main characteristics, indicators and functions of the motivational sphere are outlined. It is stated that a developed, stable and conscious motivation is an important condition for the effective self-education of scientific and pedagogical staff of HEIs. It is concluded that positive internal motivation for professional activity significantly increases the effectiveness of pedagogical interaction and creates favourable conditions for the self-realisation of teachers in their professional activity.*

Keywords: *motivation, self-education, scientific and pedagogical staff of higher education institutions, motivational factors, motivation for professional activity, professional self-realisation.*

References

1. Perevozniuk, V. V. (2020). *Developing self-educational competence in the process of basic training of future English teachers in the UK*. (Candidate's thesis). Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University. Kremenchuk. Retrieved from http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Rada/D_64_053_04/dis%20Perevozniuk.pdf [in Ukrainian].
2. Kupchak, M., & Samilo, A. (2020). Professional motivation as an internal factor of the professionalism development of the future manager. *Bulletin of Lviv State University of Life Safety*, 21, 107-112. DOI: <https://doi.org/10.32447/20784643.21.2020.13> [in Ukrainian].
3. Polishchuk, O. M. (2022). Motivation and its resources in the educational space. *The influence of the communicative and information space on the psychological characteristics and personal resources of a person in the conditions of destabilizing factors on society*, 227-252. Retrieved from <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5340> [in Ukrainian].

4. Tadeyeva, T. V. (2012). Dacey-Ryan's theory of self-determination and educational motivation. *Scientific Notes of Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University. Series: Pedagogy*, 3, 213-221. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2012_3_40 [in Ukrainian].
5. Vinohradska, O. M., Shevchenko, V. S., & Vinohradska, N. S. (2009). *Texts of lectures on the discipline "Staff Motivation" (for 5th year students of the training direction 0502 - "Management", speciality 7.050201 "Management of Organisations")*. Kharkiv. Retrieved from <https://eprints.kname.edu.ua/14932/> [in Ukrainian].
6. Myronchuk, N. M. (2018). Self-motivation as a component of teacher's self-organisation in professional activity. *Problems of education*, 88(2), 65-74. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/27010> [in Ukrainian].
7. Nevmerzhytska, O., & Pahuta, M. (2018). Self-education of future specialists in the conditions of the informational society. *Modern information technologies and innovation methodologies of education in professional training: methodology, theory, experience, problems*, 52, 360-363. Retrieved from <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5336/4761> [in Ukrainian].
8. Absaliyeva, Ya. V. (2014). Motivation as the main factor of professional self-realisation of a foreign language teacher at a technical university. *International Scientific Herald*, 8(27), 73-80. Retrieved from <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/9885> [in Ukrainian].
9. Baida, I., Mironov, V., & Miatenko, N. (2022). Motivation for self-learning as a condition for the professional competencies formation. *Digital Platform: Information Technologies in Sociocultural Sphere*, 5(1), 17-30. DOI: <https://doi.org/10.31866/2617-796X.5.1.2022.261283> [in Ukrainian].
10. Levchenko, T. (2014). Self-development of the subject in the educational process. *Theoretical issues of culture, education and upbringing*, 50, 11-15. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpkov_2014_50_5 [in Ukrainian].
11. Kasiiants, S. (2013). Formation of the motivational component of self-educational competence of future economists. *Scientific works of the Petro Mohyla Black Sea State University of the Kyiv-Mohyla Academy complex. Series: Pedagogy*, 215(203), 117-120. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2013_215_203_28 [in Ukrainian].
12. Myronchuk, N. M. (2020). *Basics of self-organisation in professional activity*. Zhytomyr: Zhytomyr State University named after I. Franko. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/31315> [in Ukrainian].

Читаєва К. Г.

завідувач сектора фінансово-економічної звітності відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, k.chitaeva@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0688-8269>

АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті здійснено порівняльний аналіз забезпеченості науково-педагогічними кадрами закладів вищої освіти (ЗВО), що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України (МОН), в умовах збройної агресії рф. Метою статті є дослідження забезпеченості ЗВО науково-педагогічними кадрами, які виступають найважливішим гвинтиком у системі освіти, бо від них залежить конкурентоспроможність фахівців на ринку праці. Аналіз проводився на базі фінансово-економічної звітності ЗВО, яка щокварталу надається Державній науковій установі «Інститут освітньої аналітики». Для досягнення поставленого завдання було застосовано такі методи: статистичного та порівняльного аналізу, систематизації й узагальнення даних, графічний та ін. У розрізі груп ЗВО проаналізовано такі основні показники: кількість ЗВО, чисельність здобувачів освіти; середньорічний приведений контингент студентів; кількість ставок педагогічних і науково-педагогічних працівників, загальна чисельність аспірантів та докторантів; кількість аспірантів і докторантів, які захистили дисертацію. За результатами аналізу виявлено, що, незважаючи на зменшення кількості ЗВО й штатних одиниць науково-педагогічного (педагогічного) персоналу, середньорічний приведений контингент студентів зростає. Також збільшується число аспірантів і докторантів, які навчаються за державним замовленням, але це відбувається досить повільно. Така динаміка свідчить про відсутність мотивації в наукового й педагогічного персоналу до підвищення рівня кваліфікації. Чисельність докторантів, що захистили дисертацію, зменшилася доволі істотно та зараз становить одну четверту частину від довоєнної. Це пов'язано із серйозними перешкодами, такими як труднощі з доступом до ресурсів, зміни в організації навчального процесу й загальні проблеми, спричинені війною.

Ключові слова: вища освіта, педагогічні та науково-педагогічні працівники, здобувачі освіти, середньорічний приведений контингент студентів, аспіранти, докторанти.

JEL classification: H52, I22, I28, J44, J60, J62, R11.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-88-97.

Освіта відіграє ключову роль у формуванні інтелектуального потенціалу суспільства. Вона не тільки сприяє розвитку критичного мислення, креативності та інновацій, а й забезпечує підготовку кваліфікованих фахівців у різних галузях. Високий рівень освіти та наукових

досліджень може підвищити міжнародний престиж країни, сприяти її економічному зростанню й культурному розвитку. Саме ЗВО відповідають за якість освіти, яка, у свою чергу, залежить від рівня кваліфікації та професійної підготовленості науково-педагогічного складу. Досвідчені

© Читаєва К. Г., 2024

й компетентні викладачі можуть не лише передати знання, а й підготувати студентів до реальних викликів, з якими ті можуть зіткнутися у своїй професійній діяльності, допомогти їм набути практичних навичок і компетенцій.

Нормативна база для організації навчального процесу, підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів, а також умови для розвитку наукової діяльності забезпечуються законами України «Про освіту» [1], «Про вищу освіту» [2], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [3].

Питаннями кадрової політики займається цілий ряд українських науковців, зокрема І. Дороніна, С. Рибкіна, Н. Рязанов, В. Сиченко, Е. Соколова. Проблему забезпечення високої якості освіти через розвиток професійно-педагогічної компетентності викладачів досліджували Н. Андрущенко, В. Гончарук, Т. Горхівська, Ю. Демченко, В. Кобаль. Окремі аспекти на шляху формування нових педагогічних та науково-педагогічних кадрів для ЗВО розглядали І. Карзун, В. Луговий, А. Музиченко, П. Саух, Ж. Таланова.

Наукова праця В. Сиченко, С. Рибкіної, Е. Соколової [4] присвячена важливим аспектам і підходам до формування ефективної кадрової політики у ЗВО з акцентом на стратегічному менеджменті. Її авторами проведено детальний аналіз сучасних законодавчих ініціатив у сфері кадрової політики як в Україні, так і в інших країнах (ЄС, Канаді, Великій Британії) – такий підхід допомагає не тільки зрозуміти поточний стан кадрової політики в Україні, а й визначити, як може бути використаний міжнародний досвід для її покращен-

ня. Автори наголошують на важливості гнучкого режиму робочого дня як одному з ключових факторів, що впливають на ефективність роботи та загальне благополуччя співробітників ЗВО. Запровадження гнучкого робочого дня дає змогу розв'язати низку завдань, як-от: стимулювання професійного розвитку (досягається за рахунок самостійного планування робочого дня, що надає більше свободи для участі в професійних тренінгах, конференціях та інших заходах); психологічний комфорт (можливість працювати в зручний для себе час, а також регулювати час між особистим життям і роботою); підвищення продуктивності; індивідуальний підхід.

О. Дороніна та М. Рязанов дослідили теоретичні засади кадрової політики й пропонують розглядати сутність кадрової політики ЗВО як «систему інструментів, методів та принципів ефективного управління людськими ресурсами ЗВО, що є засобом реалізації його стратегії та спрямована на забезпечення конкурентоспроможності закладу на ринку освітніх послуг» [5, с. 17]. Науковці виділяють три основних напрями підвищення ефективності кадрової політики: розвиток персоналу, матеріальне стимулювання, психологічний комфорт. Для прискорення розвитку персоналу вони радять використовувати сучасні HR-технології: асесмент-центр, коуч-методику, талант-менеджмент та ін. Матеріальне стимулювання зазначені науковці пропонують збільшити за рахунок власних надходжень, зокрема доходу від надання платних освітніх послуг, виконання наукових проєктів, надання приміщень в оренду тощо. А для психологічного комфорту вони

рекомендують вдатися до різних тренінгів, майстер-класів і лекцій психологічного напрямку.

На думку Т. Горохівської, формування окремих компонентів професійно-педагогічної компетентності (мотиваційно-ціннісного, пізнавально-інтелектуального, функціонально-технологічного, соціально-комунікативного, рефлексивно-регулятивного [6, с. 285–286]) є критично важливим для забезпечення ефективного навчального процесу й підвищення якості освіти. Тому для покращення професійних навичок педагогічних кадрів дослідниця пропонує зосередитися на системі підвищення кваліфікації. Саме така система повинна допомогти викладачам не тільки передавати студентам готові знання, а й розвинути креативне, гнучке, гуманістично орієнтоване мислення.

У праці Н. Андрущенка, В. Кобаля, Ю. Демченка та В. Гончарука [7] акцентовано на важливості цифрової грамотності для науково-педагогічних працівників, що необхідно для вдосконалення основних професійних компетентностей педагогів. В умовах пандемії COVID-19 і повномасштабного вторгнення РФ попит на спеціалістів із цифровими навичками зріс. Це підкреслює значення розвитку цифрових навичок як критично важливого елемента професійної підготовки науково-педагогічних кадрів у реаліях сьогодення.

В. Луговий, П. Саух, Ж. Таланова дослідили вітчизняну мережу аспірантур, яка формує нові кадри для ЗВО. Науковці зазначають, що за останні десятиліття ця мережа зазнала істотного скорочення, причому в інших країнах, навпаки, спостері-

гається зростання докторських університетів [8, с. 2]. Крім цього, існує слабка залежність відсотка аспірантів від потужності закладу. Також відчувається недооцінювання іноземцями вітчизняної аспірантури за STEM-спеціальностями, пов'язаними з високотехнологічною сферою діяльності. На думку авторів, потрібно зосередити мережу аспірантур у найпотужніших університетах.

Наукова праця І. Дибач [9] присвячена дослідженню забезпеченості ЗВО науково-педагогічними кадрами. За допомогою кореляційно-регресивного аналізу дослідниця довела, що найбільший вплив на чисельність персоналу ЗВО має кількість випускників, хоча не останню роль відіграє й регіональне розташування ЗВО. Вона дійшла висновку, що необхідно переглянути нормативи щодо визначення науково-педагогічних кадрів.

Метою статті є дослідження забезпеченості ЗВО науково-педагогічними кадрами, від яких значною мірою залежить якість освітніх послуг і конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Дослідження рівня забезпеченості науково-педагогічними кадрами у сфері вищої освіти проведено на основі середньорічної кількості ставок, середньорічного приведеного контингенту, чисельності аспірантів та докторантів у розрізі таких груп ЗВО: ЗВО, що розташовані в м. Києві; ЗВО університетських міст (Харкова, Львова, Одеси, Дніпра); ЗВО обласних центрів; ЗВО інших міст.

Станом на 1 січня 2024 р. у м. Києві налічувалося 20 ЗВО, в університетських містах – 44, в обласних центрах – 49, в інших містах – 23 ЗВО.

Як видно з рис. 1, за останні роки кількість ЗВО, що належать до сфери управління МОН, поступово зменшувалася внаслідок процесів оптимізації, таких як ліквідація, об'єднання та реорганізація. Ці процеси спрямовані на підвищення якості освіти, оптимізацію використання ресурсів і адаптацію системи вищої освіти до сучасних вимог ринку праці й міжнародних стандартів. На кінець 2023 р. кількість закладів скоротилася на 10,5 % порівняно з 2021 р. Ця тенденція збережеться й надалі.

Аналіз динаміки обсягів фінансування ЗВО із загального фонду державного бюджету свідчить про його скорочення: у 2022 р. – на 3,3 %, у 2023 р. – на 9,7 % порівняно з попереднім роком. Головною причиною зменшення фінансування за останніх два роки на 12,7 % є війна, розпочата рф проти України 24 лютого 2022 р.

За даними форми звітності № 3-2 «Звіт про виконання плану по штатах і контингентах закладів підготовки і підвищення кваліфікації кадрів» (рис. 2), середньоріч-

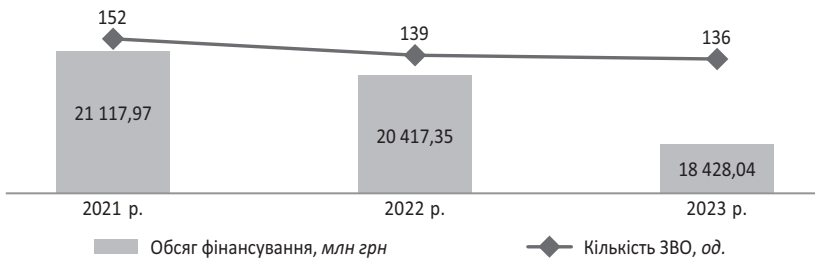


Рис. 1. Динаміка обсягів фінансування ЗВО із загального фонду державного бюджету та кількості ЗВО системи МОН у 2021–2023 рр., млн грн, од.

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

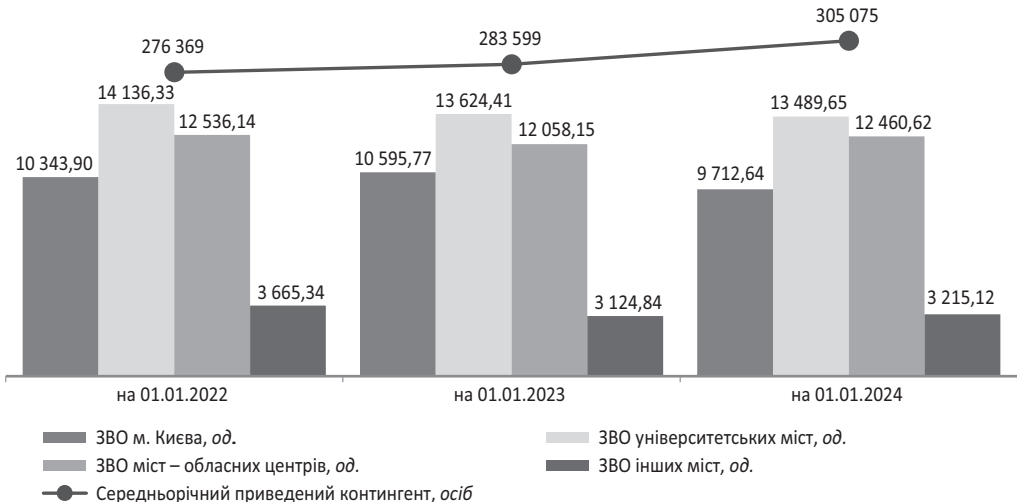


Рис. 2. Середньорічна кількість педагогічних (науково-педагогічних) ставок і середньорічний приведений контингент студентів у ЗВО системи МОН у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, од., осіб

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

на кількість ставок педагогічного (науково-педагогічного) персоналу, включаючи сумісників, на 1 січня 2022 р. дорівнювала 40 681,71 од., що становить 37 % загальної кількості ставок (109 999,88 од.); на 1 січня 2023 р. – 39 403,17 од., або 38,5 % (102 415,95 од.), на 1 січня 2024 р. – 38 878,03 од., або 40,1 % (95 034,35 од.). На тлі загального зменшення ставок у ЗВО частка середньорічної кількості ставок педагогічного (науково-педагогічного) персоналу зростає. Це пов'язано передусім із процесом оптимізації ЗВО.

Станом на 1 січня 2023 р. лише в групі ЗВО м. Києва спостерігалось збільшення середньорічної кількості педагогічних (науково-педагогічних) ставок, на 251,87 од. (2,4 %), в інших групах вона зменшилася: у ЗВО університетських міст – на 511,92 од. (3,6 %), у ЗВО міст – обласних центрів – на 477,99 од. (3,8 %), у ЗВО інших міст – на 540,5 од. (14,8 %). На 1 січня 2024 р. цей показник у двох групах знизився: у ЗВО м. Києва – на 883,13 од. (8,3 %), у ЗВО університетських міст – на 134,76 од. (1 %). А в решті груп зріс: у ЗВО міст – обласних центрів – на 402,47 од. (3,3 %), у ЗВО інших міст – на 90,28 од. (2,9 %).

Середньорічний приведений контингент студентів по країні збільшився на 2,6 % у 2022 р. і на 7,6 % у 2023 р. порівняно з попереднім роком.

Проаналізувавши дані із форми звітності № д3-2 «Довідка до розділу Б “Інші показники” форми № 3-2» (рис. 3), встановлено, що найбільша частка середньорічної кількості ставок науково-педагогічного персоналу від їх загальної кількості за останні роки належить ЗВО університетських міст (34–35 %). Далі йдуть ЗВО міст – обласних центрів (31–32 %), ЗВО м. Києва (24–26 %), ЗВО інших міст (8–9 %).

Частка працівників, які належать до науково-педагогічного персоналу, на 1 січня 2022 р. становила 37 % у цілому по Україні й коливалася від 34,2 % (ЗВО університетських міст) до 40,9 % (ЗВО міст – обласних центрів). На 1 січня 2024 р. вона дорівнювала 40,6 % в цілому по Україні та коливалася від 37,6 % (ЗВО м. Києва) до 45,3 % (ЗВО міст – обласних центрів).

Протягом останніх трьох років спостерігається зменшення частки вільних вакансій для науковців, яка коливається від 1 до 0,4 % в цілому по Україні. На кінець 2021 р. найбіль-

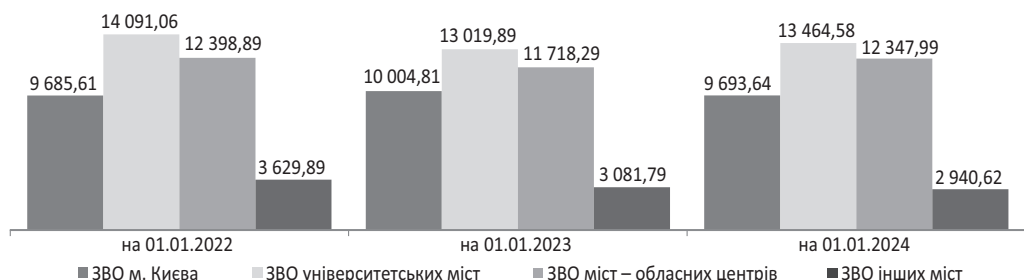


Рис. 3. Кількість науково-педагогічних ставок у ЗВО системи МОН у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, од.

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

ша частка вакансій спостерігалась у групі ЗВО інших міст (1,5 %), а найменша – у ЗВО м. Києва (0,7 %). На кінець 2023 р у ЗВО університетських міст частка вільних вакансій становила 1 %, а у ЗВО м. Києва – 0,3 %, у решті груп вакансії були відсутні.

Підготовка аспірантів і докторантів є критично важливою для оновлення та підтримки високого рівня науково-педагогічних кадрів у ЗВО. Згідно із формою № 3-8 «Звіт про виконання плану підготовки наукових кадрів у вищих навчальних закладах і науково-дослідних установах», кількість ЗВО, що займаються підготовкою аспірантів та докторантів, скорочується. На кінець 2021 р. кількість ЗВО сфери управління МОН, які готують аспірантів, дорівнювала 125 закладів, а на кінець 2023 р. – уже 118 закладів, тобто на 5,6 % менше. У розрізі груп ЗВО відбулися такі зміни: у ЗВО університетських міст кількість таких закладів скоротилася на 9,1 % (із 44 до 40 закладів), у ЗВО інших міст – на 15 % (із 20 до 17 закладів). Число ЗВО, що займаються підготовкою аспірантів і докторантів, у м. Києві та ЗВО міст – обласних

центрів не змінилося, їх налічувалося відповідно 18 і 43 заклади.

Станом на 1 січня 2022 р. чисельність аспірантів становила 11 925 осіб, а на 2024 р. – 12 426 осіб, тобто на 4,2 % більше. Як видно з рис. 4, найбільше зростання їх чисельності у 2023 р. порівняно з 2021 р. було притаманне групі ЗВО міст – обласних центрів – на 8,2 %, а в групі ЗВО м. Києва вона, навпаки, знизилася – на 4,6 %.

На кінець 2021 р. налічувалося 98 ЗВО, які займалися підготовкою докторантів, і на кінець 2023 р. цей показник майже не змінився – 97 ЗВО (зменшення на 1 %).

Як видно з рис. 5, загальна чисельність докторантів збільшилася на 4 % у 2022 р. (із 614 до 639 осіб) та на 2,2 % у 2023 р. (із 639 до 653 осіб) порівняно з попереднім роком. Загалом по Україні їх чисельність за два роки зросла на 6,4 %.

Найістотніше збільшення чисельності докторантів за період 2021–2023 рр. зафіксовано в групі ЗВО інших міст – на 23,1 %, а зменшення – у ЗВО міст – обласних центрів – близько 0,5 %. В інших групах цей показник зріс на 8–9 %.

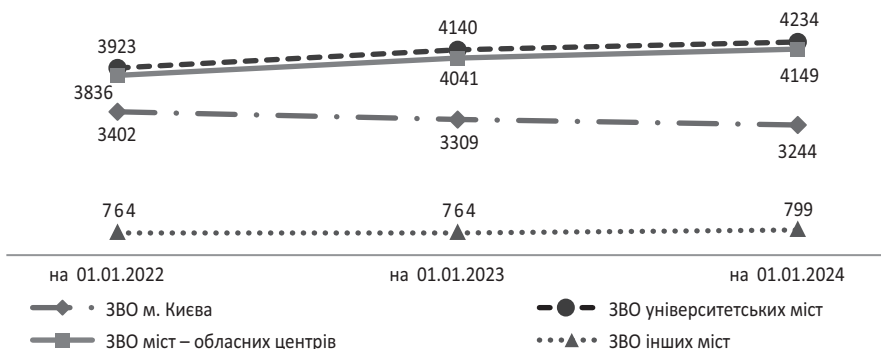


Рис. 4. Динаміка чисельності аспірантів у ЗВО системи МОН у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, осіб

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

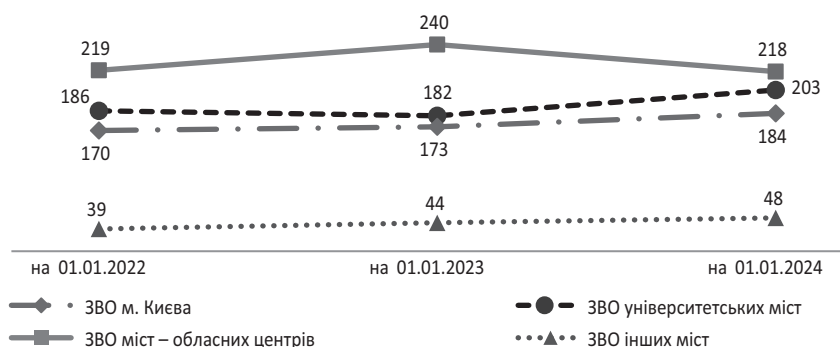


Рис. 5. Динаміка чисельності докторантів у ЗВО системи МОН у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, осіб

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

На кінець 2023 р. чисельність аспірантів, які захистили дисертацію, значно скоротилася порівняно з 2021 р. (рис. 6). Загалом аспірантів, що захистили дисертацію, поменшало на 20,5 % (з 547 осіб у 2021 р. до 435 осіб у 2023 р.). Водночас у групі ЗВО м. Києва спостерігалось підвищення цього показника на 10,5 %, тимчасом як в інших групах ЗВО відбулося його істотне зниження, а саме: у ЗВО університетських міст – на 32,4 %, міст – обласних центрів – на 36,3, інших міст – на 37,5 %. Спад майже вдвічі у 2022 р. порівняно з 2021 р. є прямим наслідком воєнних дій і пов'язаних із ними проблем.

До 2022 р. спостерігалось поступове збільшення чисельності док-

торантів, які захистили дисертацію, але потім вона різко зменшилася – на 76,1 % (з 88 осіб на кінець 2021 р. до 21 особи у 2022 р.) (рис. 7). На кінець 2023 р. їх чисельність досягла 23 осіб, що на 10 % більше, ніж у 2022 р. У 2023 р. найменше скорочення кількості захистів докторантів спостерігалось у групі ЗВО м. Києва, де воно становило 47,6 % порівняно з 2021 р. В інших групах скорочення сягало від 80,6 % (ЗВО університетських міст) до 100 % (ЗВО інших міст).

Підготовка аспірантів і докторантів є критично важливою для забезпечення високого рівня науково-педагогічного складу ЗВО. Інвестування в цю сферу через удосконалення навчальних програм, забезпечення

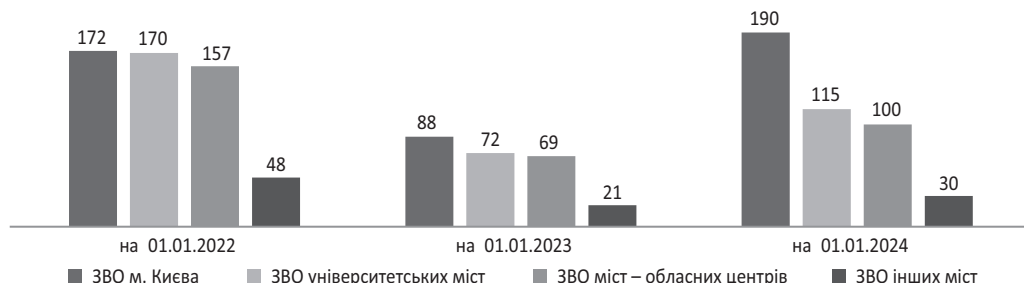


Рис. 6. Динаміка чисельності аспірантів, які захистили дисертацію, у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, осіб

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

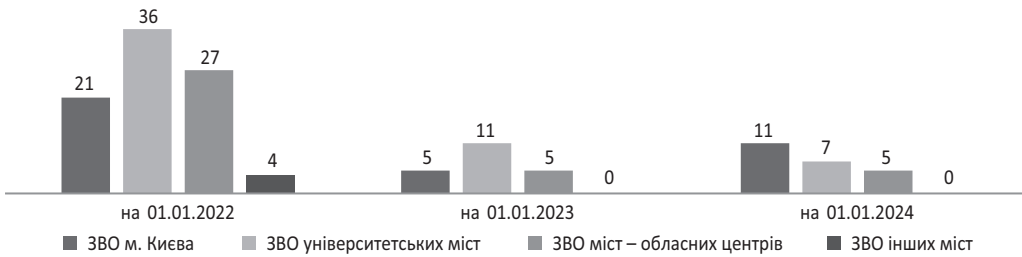


Рис. 7. Динаміка чисельності докторантів, які захистили дисертацію, у 2021–2023 рр. у розрізі груп ЗВО, осіб

Побудовано автором за даними бюджетної звітності.

фінансування, покращення наставництва, підтримку професійного розвитку й міжнародної співпраці сприятиме підвищенню якості освіти і науки в Україні.

Проведений аналіз показав, що, попри зменшення державних видатків на освіту у 2023 р. порівняно з 2021 р. на 12,7 % та скорочення кількості ЗВО на 10,5 %, вдалося не тільки зберегти, а й збільшити на 10,4 % середньорічний приведений контингент. Це свідчить про здатність системи вищої освіти адаптуватися до складних умов і знаходити нові шляхи для розвитку.

Загальна кількість ставок науково-педагогічного персоналу зменшилася на 3,4 %, але зросла його частка в загальній чисельності персоналу. Найбільше ставок науково-педагогічного персоналу зосереджено в основних освітніх і наукових центрах країни, що пов'язано з концентрацією в цих регіонах ресурсів та освітніх можливостей. Загальна чисельність

аспірантів і докторантів також збільшується, але досить повільно.

Незважаючи на загальне зменшення чисельності аспірантів та докторантів, які захистили дисертацію, висхідний тренд у ЗВО м. Києва показує, що за належної підтримки й ресурсного забезпечення можливе підвищення результативності наукової діяльності. Крім того, академічні структури потребують адаптації до нових реалій, таких як створення умов для дистанційного навчання та захисту дисертацій, а також підтримки науковців у відновленні й реалізації їхніх дослідницьких проєктів.

Для об'єктивнішої оцінки діяльності науково-педагогічних кадрів подальші дослідження слід зосередити на кількісних і якісних показниках закладів вищої освіти. Це допоможе оптимізувати кадрову політику в освітній системі України, яка прагне досягти високих стандартів життя та глобальної конкурентоспроможності.

Список використаних джерел

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 №2145-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
3. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.

4. Сиченко В. В., Рибкіна С. О., Соколова Е. Т. Управління розвитком кадрової політики у системі вищої освіти. *Публічне управління та митнє адміністрування*. 2021. № 3 (30). С. 44–51. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2021-3.7>.
5. Дороніна О. А., Рязанов М. Р. Кадрова політика як інструмент стратегічного розвитку закладу вищої освіти. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1 (33). С. 15–20. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.2>.
6. Горохівська Т. Прогностичне обґрунтування перспективних напрямів розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів технічних закладів вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Вип. 53. Т. 1. С. 284–290. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/53-1-41>.
7. Андрущенко Н. В., Кобаль В. І., Демченко Ю. М., Гончарук В. А. Цифровізація освіти як спосіб професійного становлення майбутніх науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Академічні візії*. 2023. Вип. 16. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7614955>.
8. Луговий В. І., Саух П. Ю., Таланова Ж. В. Аспірантська підготовка як фактор університетської конкурентоспроможності: аналітичний огляд стану в Україні. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. Т. 4. № 1. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4136>.
9. Дибач І. Л. Визначення необхідної кількості науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2020. № 37. С. 50–55. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-37-9>.

Kateryna Chytaieva

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, k.chytaeva@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0688-8269>

ANALYSIS OF THE COVERAGE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS WITH SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF DURING MARTIAL LAW IN UKRAINE

Abstract. The article provides a comparative analysis of the availability of scientific and pedagogical staff at higher education institutions (HEIs) under the jurisdiction of the Ministry of Education and Science of Ukraine (MESU) in the context of the armed aggression of the Russian Federation. The purpose of the article is to study the provision of scientific and pedagogical staff in HEIs, which is the most critical component of the education system, as the competitiveness of specialists in the labour market depends on it. The analysis is based on the financial and economic reports of HEIs, which are submitted quarterly to the State Scientific Institution "Institute of Educational Analytics". To achieve this task, the following methods were used: statistical and comparative analysis, systematisation and generalisation of data, graphics, etc. The key indicators analysed for the groups of HEIs included: the number of HEIs, the number of students, the average annual adjusted number of students, the number of positions for scientific and pedagogical staff, the total number of postgraduate and doctoral

students, the number of postgraduate and doctoral students who defended their dissertations. The results of the analysis show that, despite the decline in the number of HEIs and the number of full-time equivalent scientific-pedagogical (pedagogical) staff, the adjusted annual average number of students is increasing. There is also a slow increase in the number of postgraduate and doctoral students studying with state funding. However, this growth is rather slow. Such dynamics indicate a lack of motivation among scientific and pedagogical staff to improve their qualifications. The number of doctoral students who have defended their dissertations has fallen significantly and is now a quarter of the pre-war level. This is due to serious obstacles, such as difficulties in accessing resources, changes in the organisation of the educational process and general problems caused by the war.

Keywords: higher education, scientific and pedagogical staff, students, average annual adjusted number of students, postgraduate students, doctoral students.

References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). *On education* (Act No. 2145-VIII, September 5). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].
2. Verkhovna Rada of Ukraine. (2014). *On Higher Education* (Act No. 1556-VII, July 1). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
3. Verkhovna Rada of Ukraine. (2015). *On scientific and scientific-technical activity* (Act No. 848-VIII, November 26). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> [in Ukrainian].
4. Sychenko, V. V., Rybkina, S. O., & Sokolova, E. T. (2021). Human resources policy development management in the higher education system. *Public Administration and Customs Administration*, 3(30), 44-51. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2021-3.7> [in Ukrainian].
5. Doronina, O., & Riazanov, M. (2019). Personnel policy as a tool for strategic development of a higher education institution. *Economics and Organization of Management*, 1(33), 15-20. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.2> [in Ukrainian].
6. Horokhivska, T. (2022). Assessing promising ways of developing professional-pedagogical competence in technical university lecturers. *Current Issues of the Humanities*, 53(1), 284-290. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/53-1-41> [in Ukrainian].
7. Andrushchenko, N. V., Kobal, V. I., Demchenko, Yu. M., & Honcharuk, V. A. (2023). Digitalization of education as a way of professional development of future scientific and pedagogical workers in higher education. *Academic visions*, 16. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7614955> [in Ukrainian].
8. Lugovyi, V., Saukh, P., & Talanova, Z. (2022). PhD training as a factor of university competitiveness: analytical overview of the situation in Ukraine. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4136> [in Ukrainian].
9. Dybach, I. (2020). Determination of the necessary number of scientific-pedagogical staff of higher educational institutions. *Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences*, 37, 50-55. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2307-8030/2020-37-9> [in Ukrainian].

Чимбай Л. Л.

завідувач сектора системного та телекомунікаційного забезпечення відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, l.chimbay@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4647-2471>

Попкова Л. В.

науковий співробітник сектора системного та телекомунікаційного забезпечення відділу освітнього інформаційного забезпечення ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, l.popkova@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9434-1775>

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ

Анотація. Метою статті є дослідження змін, що відбуваються в системі вищої освіти, їх впливу на підготовку фахівців за всіма формами здобуття освіти. Проаналізовано законодавчі й нормативно-правові засади регулювання питань щодо застосування нових механізмів оплати за навчання за допомогою державних грантів; можливості формування здобувачем індивідуальної освітньої траєкторії, пільгових умов вступу на спеціальності, що дістали підтримку держави. Авторами опрацьовано низку наукових джерел із порушеної тематики. Наведено результати аналізу функціонування мережі закладів вищої освіти (ЗВО) у 2014/2015–2023/2024 н. рр., який засвідчив зменшення їх кількості впродовж досліджуваного періоду. Дослідження проводилося на підставі інформації Державної служби статистики України, Єдиної державної електронної бази з питань освіти, даних програмно-технологічного комплексу «Обсяги прийому та випуску здобувачів закладами вищої освіти у 2024 р.», що містить інформацію про показники державного замовлення закладів сфери управління Міністерства освіти і науки України (МОН), відкритих інформаційних джерел. Нами виконано порівняльний аналіз обсягів державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України у 2024 і 2023 рр., у процесі якого виявлено загальне зменшення бюджетних місць для прийому на ступінь бакалавра (на 12,88 %) та водночас їх істотне збільшення на певні спеціальності, що затребувані в умовах воєнного часу й повоєнного відновлення. Наведено дані про кількість поданих заяв і рекомендацій на зарахування на ступінь бакалавра у 2024 р. Дані не остаточні та можуть змінюватися в процесі коригування МОН.

Ключові слова: вступна кампанія, заклади вищої освіти, державний грант, індивідуальна освітня траєкторія, державне замовлення, галузь знань.

JEL classification: I21, I22, I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-98-113.

Ефективність діяльності закладів освіти й забезпечення ними якості наданих освітніх послуг є ключовим чинником функціонування системи освіти в цілому. Попри виклики, що

постали перед нашою державою у воєнний період, Уряд визначив вектор на інтеграцію системи освіти України в європейський світовий освітній простір, що, у свою чергу, зумовлює

© Чимбай Л. Л., Попкова Л. В., 2024

потребу в реформуванні та модернізації галузі.

Зокрема, це стосується вищої освіти, яка також переживає процеси трансформації й адаптації до європейських стандартів, що забезпечується прийняттям відповідних законодавчо-нормативних документів. Зростає роль єднання науки та освіти як сфер розроблення нових знань і технологій та засвоєння й упровадження їх людиною, що забезпечує індивідуальний розвиток особистості. У сучасних умовах конкурентоспроможність країни та її місце у світовому співтоваристві великою мірою визначаються розвитком зазначених сфер, а інтелектуальне зростання людини є головним чинником і передумовою розвитку й досягнень суспільства.

Питання функціонування вищої освіти в умовах глобалізації та реформування, шляхи розв'язання проблем, що постають в різні періоди розвитку системи вищої освіти, становлять інтерес для багатьох дослідників і вчених.

Так, І. Б. Шевчук і А. В. Шевчук зауважили, що останнім часом збільшується чисельність українських випускників, які бажають навчатись у закордонних ЗВО. Тому, на думку дослідників, державна політика України у сфері вищої освіти повинна бути спрямована на формування комплексної системи стимулів для українських абітурієнтів, що спонукатимуть їх після школи продовжити навчання в Україні. Пропонується створити окремі державні фонди для фінансування міжнародних обмінів і стажування найкращих українських студентів за рахунок відрахувань частини надходжень від навчання іноземних студен-

тів в Україні. Для повоєнної відбудови країни особливо важливо мотивувати українських освітніх емігрантів до повернення й подолати основні виклики, які постали перед вищою освітою України внаслідок повномасштабного вторгнення росії в Україну. Вказаними авторами наведено результати інформаційно-аналітичного дослідження про кількість пошкоджених і зруйнованих ЗВО, про скорочення фінансування вищої освіти, втрати кадрового потенціалу, відтік українських та іноземних студентів зі ЗВО. Водночас вони зазначили, що з'явилися нові можливості для розвитку системи вищої освіти, як-от: міжнародна академічна мобільність для викладачів і студентів у провідних університетах Європи, інтенсивне впровадження інформаційних технологій в освітній процес та підвищення професіоналізму викладачів, застосування технології гнучкого навчання тощо [1].

У збірнику «Освіта України в умовах воєнного стану», випущеному до Серпневого освітнього форуму 2022 р., який підготовлено авторським колективом ДНУ «Інститут освітньої аналітики» спільно з фахівцями Міністерства освіти і науки України (МОН), наголошено, що, попри нові складні реалії функціонування системи освіти в умовах воєнного стану, одним із ключових чинників розвитку ланки вищої освіти є адаптація освіти й науки до європейських стандартів у контексті реалізації Україною статусу кандидата на членство в Європейському Союзі [2].

М. М. Карпенко у своїх публікаціях зазначає, що в Україні з'явилося таке явище, як масовізація вищої освіти, що найчастіше обумовлено престижністю, статусністю, бажанням осо-

бистісного зростання, але часто без орієнтації на перспективу реалізації здобутої освіти в майбутній професійній діяльності. Це призводить до високого рівня безробіття серед громадян із вищою освітою у зв'язку з розбалансованістю ринку праці та структури підготовки фахівців у ЗВО. Подоланню цієї проблеми сприятиме якісне прогнозування потреб вітчизняної економіки на кілька років уперед і відповідна модернізація процесу формування державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою [3].

В. І. Луговий аналізує причини недостатньої конкурентоспроможності системи вищої освіти України порівняно зі світовими лідерами. Однією з причин він називає недосконалість мережі ЗВО, й у першу чергу її подрібненість і розпорошеність, надмірну дубльованість, профільну неадекватність, дослідницьку слабкість. Тому науковець пропонує провести її оптимізацію шляхом укрупнення, консолідації та концентрації ресурсів у ЗВО без зменшення фінансування. Також він акцентує на тому, що у вітчизняних ЗВО зосереджено понад дві третини наявних у національній економіці кандидатів і докторів наук. Але велике, за міжнародними мірками, навчальне навантаження, мала заробітна плата та застарілість або відсутність необхідної й достатньої дослідницької, інформаційної та іншої інфраструктури не дають їм повною мірою реалізувати свій професійний (науковий і педагогічний) потенціал. Автор аналізує причини неефективності фінансування ЗВО та наводить приклади моделей фінансування, що дають позитивний результат, із міжнародного досвіду [4].

В. Г. Кремень, В. І. Луговий, П. Ю. Саух представили результати вдосконалення діяльності Національної академії педагогічних наук України (НАПНУ) у 2022–2023 рр. На їхню думку, підвищенню ефективності дослідницької діяльності сприяла низка заходів, а саме: повний перегляд тем наукових досліджень, спрямування їх на потреби перемоги, повоєнного відновлення країни, інтеграції в Євросоюз; оновлення пріоритетних напрямів наукових досліджень і експериментальних розробок на 2023–2027 рр.; прийняття нової Стратегії розвитку НАПНУ на 2023–2027 рр.; участь у реалізації ініціативи МОН України щодо розроблення Національної стратегії освіти і науки до 2030 року, що дало можливість усебічно дослідити проблеми вищої освіти та запропонувати шляхи реформування галузі для розв'язання цих проблем. Зазначені заходи уможливили надання рекомендацій щодо змін у таких напрямках, як удосконалення викладання й навчання; розвиток дослідницького потенціалу ЗВО в умовах відкритої науки; оптимізація їх мережі, утворення потужних регіональних університетів; посилення інтернаціоналізації вищої освіти, її інтеграція в освітній європейський простір; розширення автономії університетів; використання у вищій освіті штучного інтелекту. Крім того, з точки зору науковців, державна політика має включати формування відсутніх у країні механізмів оцінювання якості вищої освіти, як-от системи рейтингових, класифікаційних, рамкових, асоціаційних механізмів, що ефективно використовуються в міжнародній практиці [5].

Ю. М. Вітренко, В. О. Ворона, М. А. Дебич виконали ретроспективний аналіз

основних показників сфери вищої освіти України протягом 2005–2020 рр. та виявили проблеми, розв'язання яких сприятиме відновленню й розвитку галузі в умовах інтеграції в Європейський простір вищої освіти. Одним із ключових напрямів при реорганізації мережі ЗВО та формуванні обсягів підготовки здобувачів вищої освіти запропоновано враховувати наслідки воєнного стану, зокрема скорочення чисельності населення, релокацію підприємств і бізнесів різних сфер економіки. Для забезпечення конкурентоспроможності України на світовому ринку праці необхідно поліпшити показники якості вироблених і наданих послуг у сфері вищої освіти до відповідних середніх показників Європейського простору вищої освіти [6].

Високо оцінюючи внесок багатьох учених у ґрунтовне вивчення запропонованої тематики, вважаємо, що залишається потреба в подальшому дослідженні процесів модернізації вищої освіти в умовах сьогодення нашої країни.

Метою статті є аналіз здійснених реформ в освітній галузі та їх впливу на систему підготовки фахівців із вищою освітою.

Інформаційною базою дослідження слугували дані Державної служби статистики України (Держстат), Єдиної державної електронної бази з питань освіти (ЄДЕБО), програмного комплексу «Обсяги прийому та випуску фахівців закладами вищої освіти» у 2024 р., відкриті інформаційні джерела.

Незважаючи на складне становище нашої країни в умовах воєнного часу, Уряд України та МОН як державний орган, що забезпечує формуван-

ня й реалізацію державної політики у сфері освіти, не змінюють курс, узятий на євроінтеграцію, і продовжують підтримувати запроваджені фундаментальні реформи.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р схвалено Стратегію розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки [7]. У цьому документі на основі аналізу тенденцій розвитку вищої освіти розроблено песимістичний, реалістичний і оптимістичний сценарії розвитку галузі. Стратегія передбачає реалізацію п'яти стратегічних цілей, кожна з яких складається з відповідних завдань (усього 20). Першочерговою ціллю визначено ефективність управління в системі вищої освіти, ключовими завданнями якої є: збільшення бюджетного фінансування та вдосконалення формули розподілу за результатами діяльності; розширення бюджетного кредитування здобуття вищої освіти і освіти дорослих; модернізація мережі, укрупнення закладів вищої освіти, підтримка дослідницьких університетів.

За даними Держстату, на початок 2014/2015 н. р. мережа ЗВО становила 277 закладів, а саме 197 ЗВО державної й комунальної власності та 80 приватних ЗВО. У результаті підключення до мережі новоутворених державних, приватних, комунальних ЗВО з їхніми філіями й відокремленими структурними підрозділами, які мають ліцензії на надання освітніх послуг із підготовки фахівців із вищою освітою, кількість ЗВО у 2017/2018 н. р. сягнула 289 од. (рисунок).

Починаючи з 2014/2015 н. р. не враховуються ЗВО тимчасово окупованих територій Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, частини

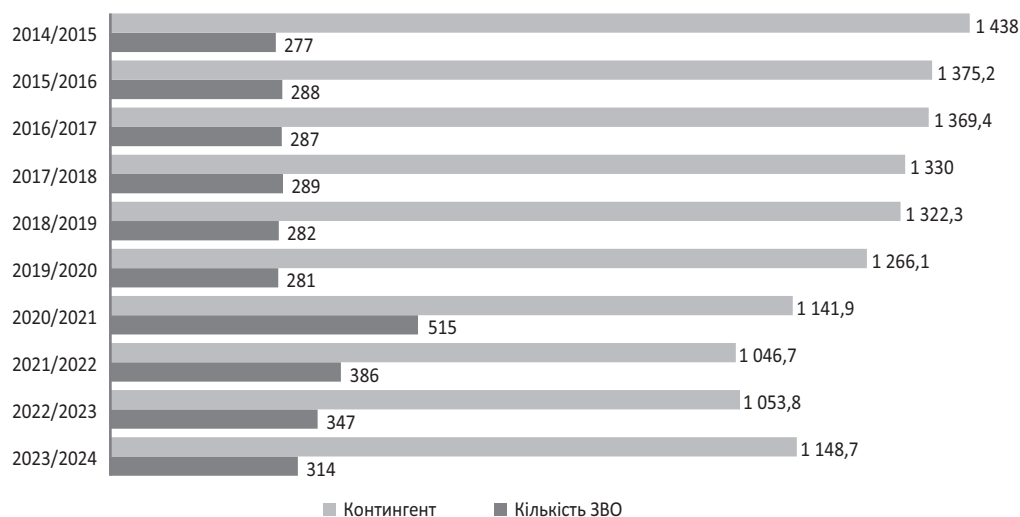


Рисунок. Мережа закладів вищої освіти та контингент студентів у 2014/2015–2023/2024 н. рр., од., тис. осіб

Побудовано авторами за [8].

Донецької й Луганської областей. До 2020/2021 н. р. для підготовки статистичної інформації Держстат використовував дані форм державних статистичних спостережень № 2-3 НК «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року», які подавали головні ЗВО. Надалі інформація наводиться за даними ЄДЕБО, наданими ДП «Інфоресурс» МОН, де зареєстровано всі ЗВО, їхні філії та відокремлені структурні підрозділи, які мають ліцензії для надання освітніх послуг. Тому у 2020/2021 н. р. спостерігаємо різке підвищення показника. З 2022/2023 н. р. дані наводяться без урахування тимчасово окупованих російською федерацією територій і частини територій, на яких ведуться (велися) бойові дії. Наразі в результаті оптимізації кількість ЗВО зменшилася до 314 од., із них державних і комунальних налічується 217, приватних – 97 од.

Переважна частина ЗВО сконцентровані в м. Києві, Дніпропетров-

ській, Львівській, Одеській та Харківській областях.

Розподіл ЗВО за формою власності свідчить, що частка державних і комунальних закладів перевищує 70 % (табл. 1). З 2020/2021 н. р. спостерігається зростання кількості приватних закладів. Їх мережа досить розгалужена, оскільки включає багато відокремлених підрозділів. Так, до структури ВНЗ «Відкритий міжнародний університет розвитку людини “Україна”» входять 16 відокремлених підрозділів для підготовки фахівців із вищою освітою, ПАТ «Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна академія управління персоналом”» – 23 відокремлених інститути, які мають ліцензії на підготовку фахівців із вищою освітою.

Для поліпшення якості вищої освіти МОН України поступово впроваджує реформу мережі ЗВО, яка передбачає зменшення кількості закладів за рахунок їх об’єднання й укрупнення, а також мінімізацію числа відо-

Таблиця 1

Розподіл закладів вищої освіти за формою власності,
2014/2015–2023/2024 н. рр., %

Навчальний рік	Державні	Комунальні	Приватні
2014/2015	71,12		28,88
2015/2016	72,22		27,78
2016/2017	72,82		27,18
2017/2018	73,36		26,64
2018/2019	74,11		25,89
2019/2020	72,24		27,76
2020/2021	64,50	12,23	23,27
2021/2022	62,70	10,62	26,68
2022/2023	60,52	10,37	29,11
2023/2024	58,60	10,51	30,89

Складено авторами за: [8–13].

кремлених структурних підрозділів, що не мають достатньої технічної бази для проведення наукових досліджень, та надання якісних освітніх послуг. Окремі профільні університети мають лише половину освітніх програм, безпосередньо пов'язаних із їхньою спеціалізацією. До того ж необхідно визначитись, які ЗВО потрібні в певному регіоні. У наукових джерелах зазначається, що цим шляхом ідуть університети Німеччини, Сполученого Королівства, Фінляндії, Франції, Китаю, Японії. Особливо дієвими є стратегічні заходи з об'єднання й укрупнення, підвищення конкурентоспроможності університетів, вжиті протягом останніх трьох років у Франції. Як результат, у 2020 р. за конкурентоспроможністю ЗВО ця країна за Шанхайським рейтингом піднялася на третю позицію після США та Сполученого Королівства [4].

Починаючи з 2016 р. у м. Києві на базі Державного економіко-технологічного університету транспорту й Київської державної академії водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного було створено Державний університет інфраструктури та технологій. У Дніпрі Український державний університет

науки і технологій об'єднав чотири ЗВО: Дніпровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, Національну металургійну академію України, Український державний хіміко-технологічний університет і Придніпровську державну академію будівництва та архітектури. В Одесі створено Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку шляхом реорганізації Одеської національної академії зв'язку імені О. С. Попова й Одеської державної академії технічного регулювання та якості. В основу створення Державного біотехнологічного університету (м. Харків) покладено багаторічні надбання чотирьох ЗВО, а саме Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, Харківського національного аграрного університету імені В. В. Докучаєва, Харківської державної зооветеринарної академії та Харківського державного університету харчування та торгівлі.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.01.2024 № 6-р ухвалено рішення про об'єднання Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського

й Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова. Згодом на базі цих закладів планується створити багатогалузевий Університет кораблебудування і розвитку Півдня. Серед ЗВО системи Міністерства охорони здоров'я України утворено Запорізький державний медико-фармацевтичний університет, який є правонаступником усіх майнових і немайнових прав Запорізького державного медичного університету та ДЗ «Запорізька медична академія післядипломної освіти».

Аналіз розподілу контингенту студентів свідчить, що переважна їх більшість здобувають освіту у ЗВО державної та комунальної власності. Частка здобувачів, які навчаються в приватних закладах, у 2020/2021–2023/2024 н. рр. зменшилася з 9,97 до 3,06 %. За джерелами фінансування частка зарахованих за контрактом за цей період збільшилась із 60 до 72,9 % з урахуванням осіб, яких уперше прийнято на навчання до ЗВО, а також осіб, прийнятих для продовження навчання з метою здобуття більш високого освітнього ступеня (освітньо-кваліфікаційного рівня). У 2022/2023 н. р. спостерігається збільшення загальної чисельності вступників до ЗВО (на 26 %), а в 2023/2024 н. р. – вступників на бакалаврат (на 19 %). Імовірною причиною може бути зростання чисельності випускників закладів загальної середньої освіти попередніх років, які бажають продовжити або почати навчання у ЗВО.

Постановою Верховної Ради України «Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо фінансування здобуття вищої освіти та на-

дання державної цільової підтримки її здобувачам» від 20.03.2024 № 3611-IX буде внесено зміни до відповідних законів [14]. Зокрема, затверджується грантова система оплати навчання у ЗВО, яка передбачає з 2024 р. можливість зарахованим на контрактну форму навчання, денну або дуальну, за освітньою програмою бакалавра отримати державний грант для покриття частини вартості навчання.

Сума гранта I рівня в розмірі від 15 тис. грн надаватиметься здобувачам, чий результат після складення національного мультипредметного тесту (НМТ) становить понад 150 балів із двох предметів, а грант II рівня в розмірі 25 тис. грн – за результату НМТ понад 170 балів із двох предметів.

У разі вступу на кон'юнктурні спеціальності / галузі знань, такі як «Філологія» (крім спеціалізацій з української мови та літератури, кримськотатарської мови та літератури, фольклористики), «Управління та адміністрування», «Публічне управління та адміністрування», «Право», «Журналістика», «Сфера обслуговування», «Менеджмент соціокультурної діяльності», «Економіка», «Міжнародні відносини», «Стоматологія», здобувачі можуть отримати тільки грант II рівня (понад 170 балів за НМТ).

Щорічно держава визначає перелік спеціальностей, пріоритетних для країни й суспільства, та надає їм особливу підтримку для привернення уваги абітурієнтів, що проявляється в підвищенні їхніх конкурсних балів для стимулювання вступу на ці спеціальності. У разі вступу на такі спеціальності грант може бути збільшено за рахунок використання відповідних коефіцієнтів. Наприклад, коефіцієнт 1,5 встановлюється для таких спеці-

альностей / галузей знань: 01 «Освіта/Педагогіка», 09 «Біологія», 11 «Математика та статистика», 13 «Механічна інженерія», 14 «Електрична інженерія», 16 «Хімічна інженерія та біоінженерія», 17 «Електроніка, автоматизація та електронні комунікації», 18 «Виробництво та технології», 19 «Архітектура та будівництво», 20 «Аграрні науки та продовольство», 227 «Терапія та реабілітація». Коефіцієнт 1,3 встановлюється для таких спеціальностей / галузей знань: 025 «Образотворче мистецтво, декоративне мистецтво, реставрація», 024 «Хореографія», 025 «Музичне мистецтво», 026 «Сценічне мистецтво», 035 «Філологія (спеціалізації з української мови та літератури, кримськотатарської мови та літератури, фольклористики)», 12 «Інформаційні технології», 21 «Ветеринарія», 22 «Охорона здоров'я» (за винятком спеціальностей 227 «Терапія та реабілітація» і 229 «Громадське здоров'я»). У такому разі розмір гранта може сягати 37,5 тис. грн.

Використати грант можна у ЗВО будь-якої форми власності, що уклали договір із МОН. Станом на 2 вересня 2024 р. у пілотному проєкті беруть участь 179 ЗВО.

Існує думка, що залучення грантів скасовує державне замовлення. Але це не так. Державне замовлення забезпечує суспільні потреби у фахівцях із вищою освітою, а гранти покликані підтримати власний вибір і зацікавленість вступників, які показали достатній рівень за результатами незалежного оцінювання.

У серпні 2024 р. набрав чинності ще один документ, що є важливою складовою реформування вищої школи, сприяє вдосконаленню ос-

вітнього процесу й адаптує систему вищої освіти до європейських стандартів [15]. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо розвитку індивідуальних освітніх траєкторій та вдосконалення освітнього процесу» регламентує самостійне формування студентами освітньої траєкторії, як-от: види і форми здобуття вищої освіти, освітні програми, навчальні дисципліни, методи та засоби навчання. За інформацією МОН, вводиться модель вступу через міждисциплінарну освітню програму, що дає змогу вибрати конкретну спеціальність після одного чи півтора року навчання. Студентам контрактної форми здобуття освіти надається можливість самостійно визначати тривалість навчання в університеті: достроково завершити бакалаврську програму або в результаті поєднання навчання з роботою отримати необхідні 240 кредитів ЕКТС за 6–8 років.

Для регульованих спеціальностей, навчання на яких, здобуття професійних кваліфікацій, а згодом і робота за фахом регулюються нормативними актами, результати навчання оцінюватимуться за допомогою державних кваліфікаційних іспитів. До регульованих галузей і спеціальностей належать такі: 08 «Право»; 14 «Електрична інженерія»; 19 «Архітектура і будівництво», спеціальність 191 «Архітектура та містобудування»; 21 «Ветеринарна медицина», спеціальності 211 «Ветеринарна медицина», 212 «Ветеринарна гігієна, санітарія і експертиза»; 22 «Охорона здоров'я»; 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону»; 26 «Цивільна безпека»; 27 «Транспорт»; 29 «Міжнародні відносини».

Буде переглянуто й оновлені Стандарти вищої освіти – у них буде більше вибіркової, що сприятиме зростанню конкуренції в університетах [16].

Упровадження зазначених нововведень очікується вже в поточному 2024/2025 н. р.

З метою дотримання норм доброчесності та рівних прав під час вступу до ЗВО продовжується використання механізму розподілу місць державного замовлення за широким конкурсом відповідно до пріоритетів, визначених вступником при поданні заяви.

Якщо раніше державне замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою надавалося тільки державним закладам освіти, то протягом уже кількох останніх років його можуть отримати комунальні й приватні заклади. Так, у 2024 р. приватні ЗВО та їхні структурні підрозділи отримали 113 бюджетних місць за відкритою конкурсною пропозицією.

Як зазначалося вище, у 2024 р. державою надається підтримка 13 галузям, серед яких цивільна безпека; освіта; будівництво та архітектура; військові науки; механічна та електрична інженерія; електроніка, автоматизація та електронні комунікації; транспорт. При обчисленні конкурсного балу для вступників на спеціальності цих галузей Порядок прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2024 році, затверджений наказом МОН від 06.03.2024 № 266 [17], передбачає два механізми стимулювання: галузевий коефіцієнт і додаткові бали за підготовчі курси. У першому випадку, якщо під час вступу на вказані спеціальності їх зазначено з пріоритетом 1 чи 2, конкурсний бал буде помножено на 1,02; у другому, якщо випускник відвіду-

вав підготовчі курси в університеті в рік вступу та подає заяву на спеціальність із державною підтримкою, до його конкурсного балу можуть додати 0–10 балів, залежно від успішності завершення таких курсів.

У 2024 р. постановою Кабінету Міністрів України зменшено обсяги державного замовлення на підготовку фахівців усіх ступенів освіти (прийом) – на 10,19 %, зокрема бакалавра – на 16,46 %, магістра на основі бакалавра – на 7,59, магістра на основі повної загальної середньої освіти (ПЗСО) – на 8,49 %. Припинено прийом / випуск здобувачів освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста та прийом здобувачів освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра.

Головним замовником на підготовку фахівців за державним замовленням є МОН: у 2024 р. постановою Кабінету Міністрів України для нього заплановано 85,96 % бюджетних місць, що на 1,78 % менше порівняно з 2023 р. Більші обсяги отримали Національна агенція з питань державної служби (на 40 %) і Головне управління розвідки Міноборони (на 16,67 %).

На засіданні, що відбулося 28 червня 2024 р., Уряд ухвалив збільшення державного замовлення у 2024 р. на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів у найбільш затребуваних на ринку праці галузях (табл. 2).

Як свідчать наведені дані, зміни відповідають умовам воєнного часу. Для ступеня бакалавра істотно збільшено обсяг замовлення на такі спеціальності: 53 «Психологія», фахівців якої може бути залучено для роботи з тими, хто потребує кваліфікованої допомоги; 227 «Терапія та реабіліта-

Таблиця 2

**Збільшення обсягів державного замовлення на підготовку фахівців
із вищою освітою у 2024 р. порівняно з 2023 р.**

Код галузі	Галузь	Код спеціальності	Спеціальність	Збільшено у 2024 р., осіб		
				Бакалавр	Магістр на основі бакалавра	Магістр на основі ПЗСО
2	Культура і мистецтво	21	Аудіовізуальне мистецтво та виробництво	-	11	-
		24	Хореографія	-	25	-
		25	Музичне мистецтво	-	15	-
		26	Сценічне мистецтво	-	28	-
		27	Музеєзнавство, пам'яткознавство	-	5	-
		28	Менеджмент соціокультурної діяльності	-	23	-
5	Соціальні та поведінкові науки	53	Психологія	442	-	-
10	Природничі науки	102	Хімія	-	10	-
		104	Фізика та астрономія	-	18	-
		105	Прикладна фізика та наноматеріали	-	12	-
14	Електрична інженерія	145	Відновлювальні джерела енергії та гідроенергетика	20	23	-
16	Хімічна інженерія та біоінженерія	162	Біотехнології та біоінженерія	-	20	-
		163	Біомедицина інженерія	-	5	-
17	Електроніка, автоматизація та електронні комунікації	173	Авіоніка	19	-	-
18	Виробництво та технології	181	Харчові технології	-	7	-
		185	Нафтогазова інженерія та технології	57	20	-
19	Архітектура та будівництво	191	Архітектура та містобудування	46	20	-
		192	Будівництво та цивільна інженерія	-	11	-
20	Аграрні науки та продовольство	203	Садівництво, плодоовочівництво та виноградарство	40	-	-
22	Охорона здоров'я	221	Стоматологія	-	-	28
		222	Медицина	-	-	523
		224	Технології медичної діагностики та лікування	7	37	-
		225	Медична психологія	-	-	90
		226	Фармація, промислова фармація	-	-	110
		227	Терапія та реабілітація	255	59	-
		228	Педіатрія	-	-	20
25	Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону	251	Державна безпека	26	4	-
		252	Безпека державного кордону	-	5	-
		253	Військове управління (за видами збройних сил)	100	131	-
		254	Забезпечення військ (сил)	-	121	-
		255	Озброєння та військова техніка	55	-	-
26	Цивільна безпека	261	Пожежна безпека	68	-	-
		263	Цивільна безпека	-	20	-
27	Транспорт	275	Транспортні технології (за видами)	14	-	-
28	Публічне управління та адміністрування	281	Публічне управління та адміністрування	-	278	-
29	Міжнародні відносини	293	Міжнародне право	-	12	-
Усього:				1 149	920	771

Складено авторами за: [18; 19].

ція»; 253 «Військове управління (за видами збройних сил)». Для ступеня магістра на основі бакалавра зросли обсяги замовлення на спеціальності галузі 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону». Для фахівців ступеня магістра на основі ПЗСО найбільшою є потреба в спеціальностях 222 «Медицина» та 226 «Фармація, промислова фармація».

Аналіз вступної кампанії 2024 р. за даними ЄДЕБО свідчить, що для здобуття ступеня бакалавра за всіма основами вступу було подано 767 360 заяв, 91,64 % з яких – за бюджетним фінансуванням (табл. 3). Розподіл місць

бюджетного замовлення між ЗВО здійснювався на умовах відкритої й фіксованої конкурсних пропозицій. Для відкритої конкурсної пропозиції бюджетні місця надавалися вступникам із найкращими конкурсними балами. Цей конкурс проводився одночасно серед усіх вступників усіх ЗВО за певною спеціальністю.

Найбільше заяв на здобуття ступеня бакалавра було подано в регіонах, де зосереджено найвище число ЗВО різних форм власності. Відповідно, у них була й найбільша чисельність зарахованих на навчання (див. табл. 3).

За кількістю поданих заяв лідують м. Київ, Львівська, Харківська,

Таблиця 3

Результати вступної кампанії на ступінь бакалавра у 2024 р.

Регіон	Частка заяв регіону в їх загальній кількості, %	Частка заяв на бюджет у загальній кількості заяв по області, %	Чисельність прийнятих на навчання, осіб	Частка прийнятих на бюджет від прийнятих по регіону, %
Вінницька обл.	3,34	92,64	5 561	33,00
Волинська обл.	3,21	91,60	5 336	37,22
Дніпропетровська обл.	6,08	89,94	10 243	44,48
Житомирська обл.	1,92	91,74	3 284	35,41
Закарпатська обл.	1,57	92,79	2 637	30,53
Запорізька обл.	2,34	85,61	5 801	43,51
Івано-Франківська обл.	3,54	93,02	5 415	32,54
Київська обл.	1,12	91,39	2 561	27,76
Кіровоградська обл.	1,02	87,79	2 210	41,90
Львівська обл.	14,08	93,20	19 340	34,46
Миколаївська обл.	1,10	85,51	2 675	44,45
Одеська обл.	5,90	91,16	8 566	44,71
Полтавська обл.	2,79	90,01	5 135	40,49
Рівненська обл.	2,30	92,00	3 936	33,56
Сумська обл.	1,56	84,09	3 037	61,15
Тернопільська обл.	2,89	90,36	5 148	40,66
Харківська обл.	7,33	87,68	10 834	61,06
Хмельницька обл.	2,03	90,66	3 616	38,86
Черкаська обл.	2,10	90,37	4 411	34,71
Чернівецька обл.	2,27	93,10	3 142	35,01
Чернігівська обл.	1,09	86,93	2 118	49,48
м. Київ	30,42	93,63	36 854	37,71
УКРАЇНА	100,00	91,64	151 860	40,10

Складено авторами за даними ЄДЕБО й програмного комплексу «Обсяги прийому та випуску фахівців закладами вищої освіти» у 2024 р.

Дніпропетровська, Одеська області. Найменше заяв було подано до ЗВО Кіровоградської та Чернігівської областей.

На навчання за ступенем бакалавра було прийнято 151 860 осіб, із них 40,1 % за бюджетним фінансуванням. До зарахування рекомендовано 17 901 особу з підвищенням конкурсного балу за рахунок галузевого коефіцієнта та 2 810 осіб – випускників підготовчих курсів. Найбільше вступників із галузевим коефіцієнтом спостерігається на спеціальностях 192 «Будівництво та цивільна інженерія», 201 «Агрономія», 174 «Автоматизація, комп'ютерно-інтегровані технології та робототехніка», 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка», 134 «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», 131 «Прикладна механіка».

До регіонів із найбільшою чисельністю вступників належать м. Київ (36 854 осіб, які вступили до 61 ЗВО); Дніпропетровська (10 243 осіб, 26 ЗВО); Одеська (8 566 осіб, 22 ЗВО); Харківська (10 834 осіб, 22 ЗВО); Львівська (19 340 осіб, 20 ЗВО) області. Найвищою частка зарахованих на навчання за бюджетним фінансуванням є в Сумській, Харківській і Чернігівській областях.

Підсумовуючи викладене, можна дійти таких висновків:

Реформування вищої освіти відбувається в умовах активної інтеграції України в європейський простір та її прагнення стати рівноправним чле-

ном європейської спільноти. Стратегічні цілі й завдання, які Уряд вважає першочерговими для вищої школи, відповідають зобов'язанням України згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Проводиться реформа мережі ЗВО за рахунок об'єднання й укрупнення університетів та мінімізації відокремлених структурних підрозділів, які не мають достатніх ресурсів. При цьому слід враховувати демографічні прогнози, що підтверджують тенденцію зменшення чисельності студентів протягом найближчого десятиліття.

Відповідними законодавчими актами України запроваджено грантову систему оплати навчання за освітньою програмою бакалавра та регламентовано самостійне формування студентами освітньої траєкторії.

Урядом визначається й затверджується перелік пріоритетних для країни та суспільства спеціальностей, яким надається особлива підтримка для привернення уваги абітурієнтів. У 2024 р. вступники, зараховані на ці спеціальності, можуть отримати підвищений державний грант, а введення галузевого коефіцієнта й додаткових балів за підготовчі курси, згідно з Порядком прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2024 році, дає можливість збільшити конкурсний бал абітурієнта. Цього року галузевий коефіцієнт було застосовано для 17 901 особи, додаткові бали за підготовчі курси отримали 2 810 осіб.

Список використаних джерел

1. Шевчук І. Б., Шевчук А. В. Освітня аналітика крізь призму війни: виклики та можливості для вищої освіти України. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-80>.

2. Освіта в Україні в умовах воєнного стану : інформ.-аналіт. зб. / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». 2022. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/education-of-ukraine_2022.pdf.
3. Карпенко М. М. Проблеми масовізації вищої освіти в Україні / Національний інститут стратегічних досліджень. 2019. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-12/analit-karpenko-human-development-6-2019.pdf>.
4. Луговий В. І. Вища освіта України: проблеми якості. *Освіта і суспільство*. 2020. № 10 (31). С. 9. URL: http://naps.gov.ua/uploads/files/press/2021/ois10_2020.pdf.
5. Кремень В. Г., Луговий В. І., Саух П. Ю. Вища освіта України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: виклики і відповіді. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2023. Т. 5. № 2. С. 1–5. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5228>.
6. Вітренко Ю. М., Ворона В. О., Дебич М. А. Сфера вищої освіти як складова плану відновлення України. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. Т. 4. № 2. С. 1–7. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4211>.
7. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>.
8. Заклади вищої освіти (1990–2023) / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html.
9. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2019 році / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/osv/vush_osv/vush_osv_19.xls.
10. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2020 році / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfro_Ukr_20.xls.
11. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2021 році / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfro_Ukr_2021.xls.
12. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2022 році / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfro_Ukr_2022.xls.
13. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2023 році / Держ. служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfro_Ukr_2023.xls.
14. Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо фінансування здобуття вищої освіти та надання державної цільової підтримки її здобувачам : постанова Верховної Ради України від 20.03.2024 № 3611-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3611-20#Text>.
15. Про внесення змін до деяких законів України щодо розвитку індивідуальних освітніх траєкторій та вдосконалення освітнього процесу : Закон України від 23.04.2024 № 3642-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3642-20#Text>.
16. Удосконалення вищої освіти та розвиток індивідуальних освітніх траєкторій: ухвалено Закон у другому читанні / М-во освіти і науки України. 2024. URL: <https://mon.gov.ua/news/udoskonalennya-vishchoi-osviti-ta-rozvitok-individualnikh-osvitnikh-traektoriy-ukhvaleno-zakon-u-drugomu-chitanni>.
17. Про затвердження Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2024 році : наказ Міністерства освіти і науки України від 06.03.2024 № 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0379-24#n14>.

18. Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2023 році : постанова Кабінету Міністрів України від 11.07.2023 № 708. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/KP230708?ed=2023_07_11.

19. Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2024 році : постанова Кабінету Міністрів України від 28.06.2024 № 760. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/760-2024-%D0%BF#Text>.

Liudmyla Chymbay

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, l.chimbay@iea.gov.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4647-2471>

Larysa Popkova

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, l.popkova@iea.gov.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9434-1775>

TRAINING OF SPECIALISTS WITH HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF EDUCATION SECTOR REFORM

Abstract. *The purpose of the article is to study the changes taking place in the higher education system and their impact on the training of specialists in all forms of education. The authors analyse the legislative and regulatory framework governing the application of new mechanisms for the payment of tuition fees through state grants, the possibility for applicants to create an individual educational trajectory, and the preferential conditions for admission to specialties supported by the state. The authors have studied a number of scientific sources on the subject matter. The article presents the results of the analysis of the network of higher education institutions (HEIs) operating in the academic years 2014/2015–2023/2024, which showed a decrease in their number during the study period. The study was conducted on the basis of information from the State Statistics Service of Ukraine, the Unified State Electronic Database on Education, data from the software and technological complex "Admission and Graduation Volumes of Applicants by Higher Education Institutions in 2024", which contains state order indicators for institutions managed by the Ministry of Education and Science of Ukraine (MESU), and open source data. The authors conducted a comparative analysis of the volumes of state orders for the training of specialists with higher education, as approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine in 2024 and 2023, which revealed an overall decrease in budget places for bachelor's degrees (by 12.88%), alongside a significant increase in certain specialties which are in demand during the war and post-war recovery. The article also provides data on the number of applications and recommendations for admission to a bachelor's degree in 2024. These data are not final and may change in the process of adjustment by the MESU.*

Keywords: *admission campaign, higher education institutions, state grant, individual educational trajectory, state order, field of knowledge.*

References

1. Shevchuk, I., & Shevchuk, A. (2022). Educational analytics through the prism of war: challenges and opportunities for higher education in Ukraine. *Economy and Society*, 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-80> [in Ukrainian].
2. SSI "Institute of Educational Analytics". (2022). *Education in Ukraine under martial law*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/education-of-ukraine_2022.pdf [in Ukrainian].
3. Karpenko, M. (2019). *Problems of massification of higher education in Ukraine*. Retrieved from <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-12/analit-karpenko-human-development-6-2019.pdf> [in Ukrainian].
4. Luhovyi, V. I. (2020). Higher education in Ukraine: problems of quality. *Education and Society*, 10(31), 9. Retrieved from http://naps.gov.ua/uploads/files/press/2021/ois10_2020.pdf [in Ukrainian].
5. Kremen, V., Lugovyi, V., & Saukh, P. (2023). Higher education in Ukraine under martial law and post-war recovery: challenges and responses. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*, 5(2), 1-5. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5228> [in Ukrainian].
6. Vitrenko, Yu., Vorona, V., & Debych, M. (2022). The sphere of higher education as a component of the recovery plan of Ukraine. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*, 4(2), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2022.4211> [in Ukrainian].
7. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022). *On approval of the Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2022-2032* (Order No. 286-p, February 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
8. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher education institutions (1990-2023)*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html [in Ukrainian].
9. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional non- higher education in Ukraine in 2019*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/osv/vush_osv/vush_osv_19.xls [in Ukrainian].
10. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional non- higher education in Ukraine in 2020*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfpo_Ukr_20.xls [in Ukrainian].
11. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional non- higher education in Ukraine in 2021*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfpo_Ukr_2021.xls [in Ukrainian].
12. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional non- higher education in Ukraine in 2022*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfpo_Ukr_2022.xls [in Ukrainian].
13. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional non- higher education in Ukraine in 2023*. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/vfpo_Ukr_2023.xls [in Ukrainian].
14. Verkhovna Rada of Ukraine (2024). *On adopting as a basis the Draft Law of Ukraine on amendments to certain laws of Ukraine on financing higher education and providing state targeted support to its applicants* (Resolution No. 3611-IX, March 20). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3611-20#Text> [in Ukrainian].
15. Verkhovna Rada of Ukraine (2024). *On amendments to certain laws of Ukraine regarding the development of individual educational trajectories and improvement of the educational process* (Act No. 3642-IX, April 23). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3642-20#Text> [in Ukrainian].

16. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024). *Improvement of higher education and development of individual educational trajectories: the Law was adopted in the second reading*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/news/udoskonalennya-vishchoi-osviti-ta-rozvitok-individualnikh-osvitnikh-traektoriy-ukhvaleno-zakon-u-drugomu-chitanni> [in Ukrainian].

17. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024). *On approval of the Procedure for admission to higher education in 2024* (Order No. 266, March 6). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0379-24#n14> [in Ukrainian].

18. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). *On the state order for the training of specialists, scientific, scientific-pedagogical and manual personnel, for advanced training and retraining in 2023* (Resolution No. 708, July 11). Retrieved from https://ips.ligazakon.net/document/view/KP230708?ed=2023_07_11 [in Ukrainian].

19. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2024). *On the state order for the training of specialists, scientific, scientific-pedagogical and manual personnel, for advanced training and retraining in 2024* (Resolution No. 760, June 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/760-2024-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

Мельник С. В.

кандидат економічних наук, доцент, заслужений економіст України, завідувач сектора вищої освіти відділу освітньої статистики і аналітики ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

Литвинчук А. О.

кандидат економічних наук, старший дослідник, директор ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, a.litvinchuk@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7523-558X>

Терещенко Г. М.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, заступник директора з науково-організаційної роботи ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, tganna@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9458-2843>

Кир'янов А. В.

заступник директора з науково-проектної роботи та ІТ ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, a.kiryanoff@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0452-7689>

Іриневич Ю. В.

кандидат економічних наук, заступник начальника відділу адміністрування освітніх інформаційних систем ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, j.irynevych@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1755-5240>

РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті досліджуються особливості розвитку системи кваліфікацій в Україні в умовах воєнних викликів. Автори акцентують увагу на змінах у сфері підготовки кадрів і адаптації ринку праці до нових реалій, які виникли через російську агресію та воєнний стан. Вирішення питання збалансованості підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до попиту на ринках праці потребує значних зусиль. Для України ця ситуація ускладнюється наслідками пандемії та попередніми проблемами, такими як відсутність статистики й прогнозів на попит у кваліфікаціях, перевиробництво кадрів закладами освіти, низький рівень їхньої підготовки через недостатні вміння й навички. Додаткові труднощі створює спадщина радянської системи праці та непродуктивна регуляторна політика. З початком військової агресії країна зіткнулася з новими викликами. Основні проблеми ринку праці України в умовах воєнного стану стосуються збереження економіки, відтоку робочої сили й нових викликів. Попри значні втрати, з 2023 р. спостерігаються позитивні тенденції, такі як стабілізація зайнятості завдяки допомозі міжнародних партнерів і перехід економіки на воєнні рейки. Ключовими факторами є: створення нових робочих місць, спрощення регуляцій та розвиток дистанційної освіти. Зростає попит на кваліфікації, пов'язані з економікою воєнного стану, відбувається активна перекваліфікація дорослих. Автори аналізують вплив військових дій на вимоги до професійних навичок і підготовки працівників у різних галузях. Приділяється увага необхідності швидкої перепідготовки та підвищення кваліфікації. Також розглядаються заходи з боку держави для підтримки й розвитку кваліфікацій, зокрема законодавчі ініціативи та програми підвищення кваліфікації для різних категорій насе-

© Мельник С. В., Литвинчук А. О., Терещенко Г. М., Кир'янов А. В., Іриневич Ю. В., 2024

лення. Надано рекомендації щодо покращення кваліфікаційної системи, що стосуються, зокрема, інновацій у навчанні, розвитку цифрових технологій, активної інтеграції в європейський ринок праці. Наголошено на тому, що важливим напрямом реформ є гармонізація освітньої системи з європейськими стандартами.

Ключові слова: ринок праці, кваліфікація, попит і пропозиція на ринку праці, вакансія, безробіття, працевлаштування.

JEL classification: J18, J20, J60.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-3-114-127.

Новий етап війни росії проти України, який розпочався 24 лютого 2022 р., спричинив істотні зміни у структурі національної економіки та цілу низку нових викликів. Ринок праці України в умовах війни зіштовхнувся з багатьма серйозними проблемами, що негативно відобразилися на попиті й пропозиції кваліфікованої робочої сили, а також призвели до низки дисбалансів у соціально-економічному житті країни.

З одного боку, у країні спостерігається високий рівень безробіття, оскільки чимало підприємств були змушені закритись або скоротити персонал через бойові дії, руйнування інфраструктури та інші соціально-економічні труднощі; для багатьох внутрішньо переміщених осіб проблематично знайти роботу на новому місці. Внутрішня міграція також призводить до перенасичення місцевих ринків праці у відносно безпечних регіонах, що вимагає нових підходів до регулювання зайнятості й трансформації сфери підготовки кадрів. З другого боку, на ринках праці країни наявний значний дефіцит кваліфікованих кадрів через те, що війна призвела та призводить до масового відтоку кваліфікованих працівників за межі країни. Значна частина працездатного населення виїхала за кордон у пошуках безпеки та кращих умов праці, що створює дефіцит кадрів, особливо в таких галузях критичної інфраструк-

тури, як будівництво, енергетика, охорона здоров'я, інформаційні технології. Унаслідок цього виникає попит на нові спеціальності й професійні кваліфікації, пов'язані з військовими діями, обороноздатністю, виробництвом технологічного озброєння, відновленням інфраструктури (у першу чергу, енергетичної), реабілітацією постраждалих людей і довкілля тощо.

Таким чином, вивчення сучасних тенденцій у структурі попиту на кваліфікацію та підготовку (навчання) кваліфікованих кадрів є надзвичайно важливим для формування ефективної освітньої й соціально-економічної політики, що сприятиме стабільному розвитку ринку праці та економіки країни в цілому.

Серед публікацій, присвячених зайнятості, ринку праці й системі кваліфікацій, слід виділити аналітично-інформаційні матеріали, які, з одного боку, зосереджені на проблемах України, а з другого – оцінюють вплив мігрантів з України на європейські країни, а також окреслюють напрями вдосконалення міграційної політики ЄС.

Аналізу й прогнозуванню потреб вітчизняного ринку праці, обґрунтуванню регіональних запитів на навчання кваліфікованих працівників, у т. ч. огляду правових та інституційних змін в Україні, спричинених збройною агресією РФ, присвячено праці ряду науковців і аналітиків, як-от О. Гринкевич, О. Левицька, І. Ба-

раняк, Дж. Анастасія, Т. Боєрі, М. Кудряк, О. Жолудь та ін. [1–3].

З оцінкою впливу війни в Україні на ринок праці країн ЄС для управління міграцією біженців та інтеграції біженців з України можливо ознайомитися в працях таких науковців, як М. Дущик, П. Качмарчик, Я. Громадзкі, П. Левандовські, Т. Фам, О. Талавера, Ч. Ву, Н. Харріс, Л. Раше, Х. Брьокер, В. Деймантас, А. Санлітарк та ін. [4–10].

Стосовно характеристики зайнятості населення країни в теперішніх умовах слід зазначити, що за оцінками різних іноземних джерел фактична чисельність населення України дорівнює близько 30 млн осіб, у т. ч. економічно активне населення становить 12 млн осіб. Серед них мають офіційні місця праці тільки 9,5 млн осіб. За вирахуванням «бюджетників» залишається близько 6-7 млн осіб, які працюють у реальному секторі економіки й «тягнуть на собі» всіх інших, хто живе в Україні. Порівняно з 2010 р. чисельність зайнятих скоротилася у 2 рази, з 2015 р. – у 1,7 раза, з передвоєнним 2021 р. – на 40 %.

Таким чином, останніми роками український повний ринок праці зазнає істотних трансформацій під впливом глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних змін. Пандемія COVID-19 і повномасштабне вторгнення росії у 2022 р. лише посилили ці тенденції, спричинивши масштабні економічні й соціальні виклики.

Стосовно відповідності попиту й пропозиції робочої сили в Україні варто зауважити, що спостерігаються значні диспропорції між попитом і пропозицією, що впливає на ефективність ринку праці. За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 р. показник безробіття в Україні

дорівнював 17 %, а загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості на початок цього місяця, становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40 % осіб із вищою освітою) за наявності 40,2 тис. вакансій. Протягом 2023 р. статус безробітних мали 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб у 2022 р., із них у 2023 р. працевлаштовані 160,1 тис. осіб і пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. – 248,8 тис. та 46,6 тис. осіб відповідно [11].

Офіційна статистика Державної служби зайнятості свідчить про збереження невідповідності кількісних і якісних характеристик попиту та пропозиції робочої сили в регіонах, а також регіональних відмінностей за глибиною таких диспропорцій. Станом на 1 січня 2023 р. в абсолютному вимірі найбільше зареєстрованих безробітних було в Запорізькій, Дніпропетровській та Сумській областях. Лідерами за пропозицією вакантних робочих місць є Львівська, Дніпропетровська й Київська області. На одну вакансію тут припадало від 1 до 20 безробітних. Львівська область у 2023 р. була єдиною в країні, де кількість вакансій перевищила чисельність офіційно зареєстрованих безробітних. Наявні також регіональні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці. Більшість робочих місць зосереджена у великих містах, таких як Київ, Харків, Львів і Одеса. Це спричиняє перенасичення ринку праці в цих регіонах та дефіцит робочої сили в сільській місцевості й малих містах [11].

Зміни у структурі попиту на роботу силу істотно впливають на вимоги до рівня кваліфікації та освіти працівників у різних секторах економі-

ки. З одного боку, зростає попит на висококваліфіковані кадри, особливо в таких сферах, як інформаційні технології, інженерія, медицина й біотехнології. Ці галузі потребують фахівців із глибокими теоретичними знаннями та відточеними практичними навичками, здатних упроваджувати інновації й швидко адаптуватися до нових умов. З другого боку, в умовах економічної нестабільності збільшується потреба в робітниках середнього рівня кваліфікації (3–4-й рівні Національної рамки кваліфікацій (НРК)) у будівництві, сільському господарстві, сферах обслуговування та телекомунікацій. Визначальний негативний вплив на вітчизняний ринок праці має міжнародна трудова міграція населення, а за теперішніх умов – виїзд біженців, серед яких переважають жінки з рівнями кваліфікації НРК вище за п'ятий. Додатковою проблемою для регіональних

ринків праці столиці й більш спокійних регіонів Західної України є працевлаштування вимушено переміщених осіб. Ці регіони не були готовими до швидкого та оперативного реагування на формування попиту на працівників, їх короткотермінового перенавчання й перекваліфікації.

Зазначимо, що протягом 2020–2023 рр. кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, зменшилася на 60,3 % (з 829,6 тис. у 2020 р. до 329,4 тис. у 2023 р.). Найбільше скорочення спостерігалось у таких галузях: «Сільське, лісове та рибне господарство» (на 77,7 %), «Будівництво» (на 76,3 %), «Інформація та телекомунікації» (на 71,6 %). Загалом за цими трьома галузями економіки кількість вакансій зменшилася на понад 130 тис. од. (рис. 1).

За абсолютними показниками значно скоротилася кількість вакансій за такими галузями економіки



Рис. 1. Співвідношення кількості вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, у 2023 і 2020 рр., %

Побудовано авторами за: [11].

й видами економічної діяльності: «Сільське, лісове та рибне господарство» (майже на 103 тис. од.), «Переробна промисловість» (на 85 тис. од.), «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» (майже на 75 тис. од.). У переробній промисловості спостерігається істотне скорочення за такими видами економічної діяльності: «Виробництво харчових продуктів» (на 21 638 вакансій), «Виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції» (на 8 790 вакансій) і «Оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини та корка, крім меблів; виготовлення виробів із соломки та рослинних матеріалів для плетіння» (на 6 245 вакансій) (рис. 2).

Також сталися значні зміни в розрізі груп професій. У середньому протягом 2020–2023 рр. цей показник змінився на 35,5 %. Найбільше згортання вакансій у професійному розрізі стосувалося таких розділів Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій», як: «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства», «Кваліфіковані робітники з інструментом» і «Найпростіші професії» (рис. 3).

Помітний вплив на ринок праці має також внутрішня міграція робо-



Рис. 2. Співвідношення кількості вакансій (за видами економічної діяльності в переробній промисловості), зареєстрованих у Державній службі зайнятості, у 2023 і 2020 рр., %

Побудовано авторами за: [11].

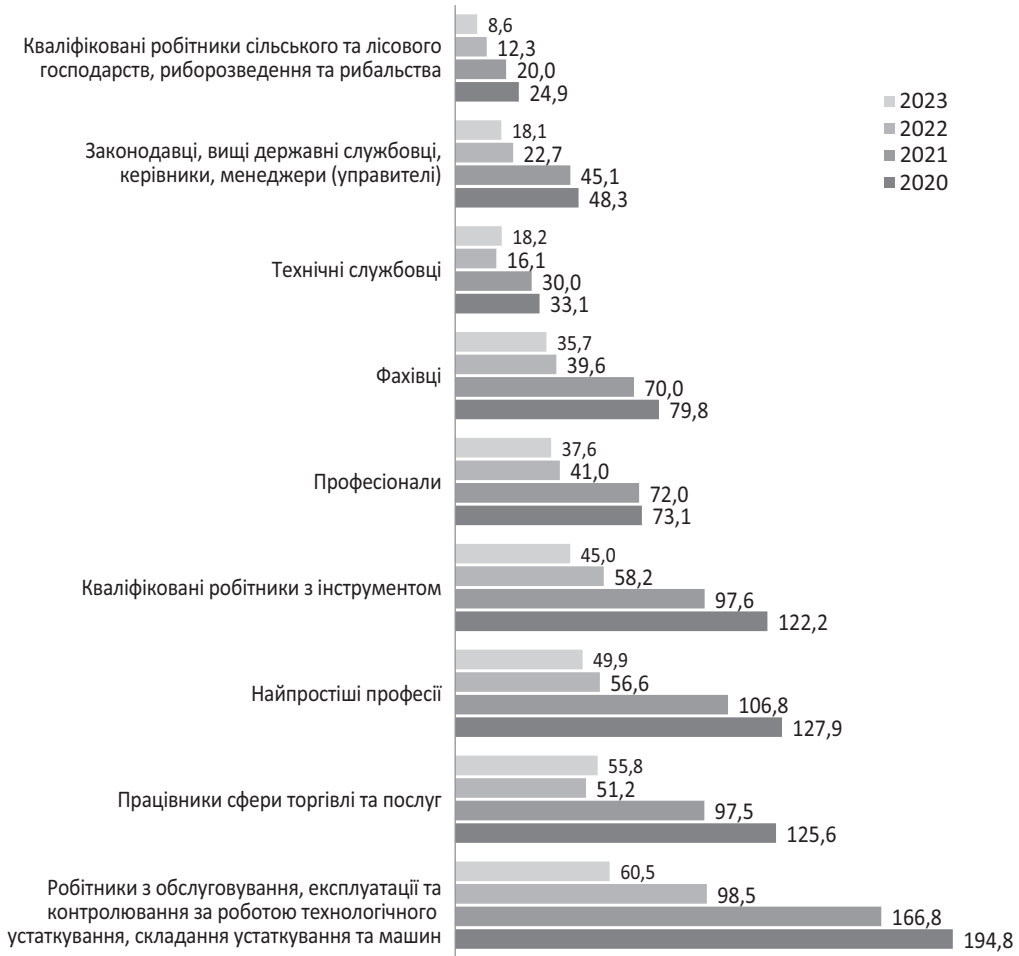


Рис. 3. Кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, за професійними групами протягом 2020–2023 рр., од.

Побудовано авторами за: [11].

чої сили. Релокація бізнесів та міграція населення в безпечніші регіони України призвели до нерівномірного розподілу робочих місць і зміни попиту на кваліфікацію в різних регіонах. Наприклад, частка вакансій у професійній групі «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» у 2023 р. становила 18,4 % загальної кількості

вакансій, тобто знизилася порівняно з піковим значенням 24,9 % у 2022 р. Водночас, професійна група «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» демонструє стабільно низьку частку вакансій, яка в середньому дорівнює 2,9 % (рис. 4).

За професійними групами у 2023 р. найвищий попит спостерігався на такі з них: «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери»

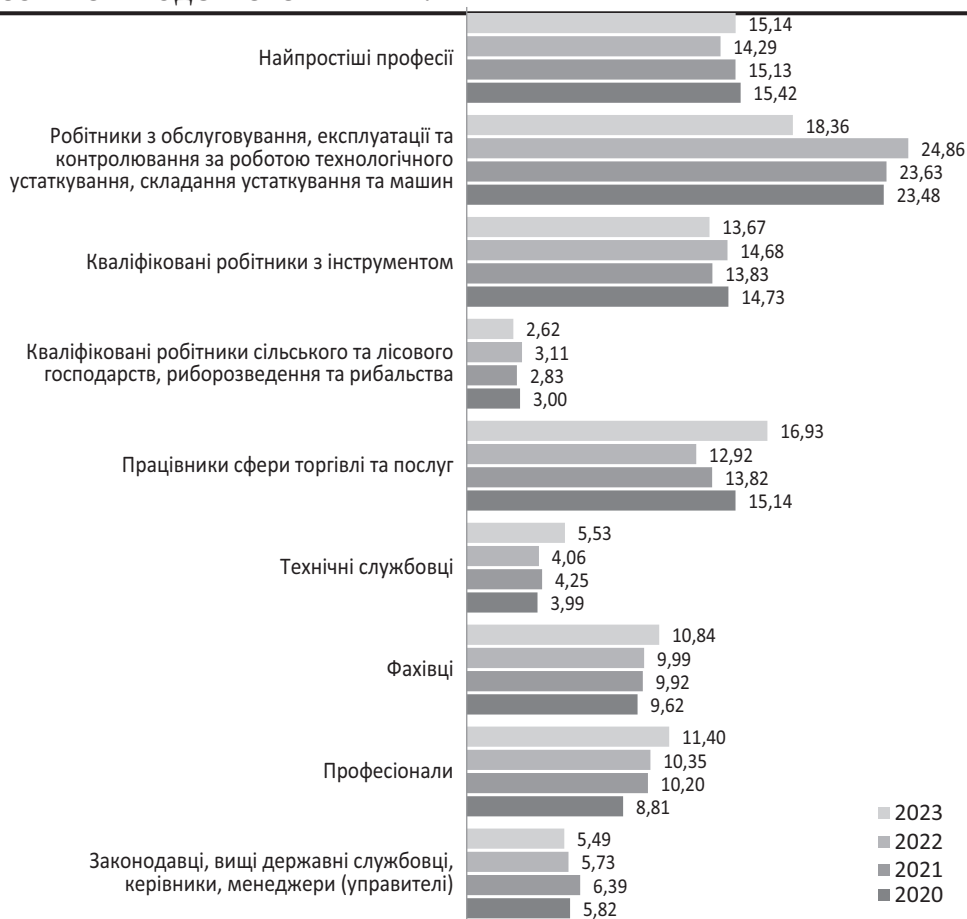


Рис. 4. Тенденції частки вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, за професійними групами протягом 2020–2023 рр., %

Побудовано авторами за: [11].

(менеджери (управителі), у т. ч. зі збуту, головні бухгалтери); «Професіонали» (учителі закладів загальної середньої освіти, спеціалісти державної служби (місцевого самоврядування), економісти); «Фахівці» (бухгалтери, сестри медичні (брати медичні), фахівці); «Технічні службовці» (касири торговельного залу, адміністратори, оператори поштового зв'язку), «Працівники сфери торгівлі та послуг» (продавці продовольчих товарів, кухарі, продавці-консультанти), «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення

та рибальства» (робітники з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, робітники на лісокультурних (лісогосподарських) роботах, робітники фермерського господарства); «Кваліфіковані робітники з інструментом» (швачки, слюсарі-ремонтники, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування); «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» (водії автотранспортних засобів, трактористи-машиністи

сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, оператори котельні); «Найпростіші професії» (підсобні робітники, прибиральники службових приміщень, вантажники).

Протягом 2023 р. ринок праці зазнавав сезонних коливань, але загальною тенденцією, яку варто відзначити, є істотне зростання попиту на робочу силу. Левову частку попиту 2023 р. сформували роботодавці з Київської, Дніпропетровської, Львівської, Одеської й Харківської областей. Також 2023 р., порівняно з 2022 р., показав значний приріст кількості вакансій у прифронтових областях країни: у Миколаївській – на 77,5 %, у Чернігівській – на 57,2, у Сумській – на 53, у Запорізькій – на 25,9 % [12].

З часом проблема задоволення потреб економіки в робочій силі та адаптації сфери зайнятості до умов війни ставала дедалі актуальнішою, оскільки тривала війна внесла суттєві зміни у функціонування всієї економічної системи, особливо ринку праці. Заходи державної політики в період військової агресії були спрямовані на створення гнучкості у сфері праці та забезпечення зайнятості, що проявлялося в поступових позитивних змінах. У 2023 р. удосконалено механізм компенсації для роботодавців за наймання деяких категорій безробітних і створення нових робочих місць для безробітних у малих та мікропідприємствах. Також того року було схвалено надання мікрогрантів на заснування й розвиток бізнесу майже 10 тис. отримувачів, якими передбачено створення 20,6 тис. нових робочих місць. У рамках проекту «єРобота» у квітні 2023 р. запроваджено грантову програму на створення або розвиток

власного бізнесу для учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни та членів їхніх сімей. Так, надано 226 грантів отримувачам, якими передбачено створення 463 нових робочих місць [13].

За даними «Work.ua», станом на січень 2024 р. можливості працевлаштування на ринку праці відновилися на 93 % порівняно з лютим 2022 р. Але таке відновлення по регіонах було нерівномірним. Порівняно з довоєнними показниками найвідчутніше збільшилася кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) і Чернівецькій (116 %). За абсолютними показниками незмінними лідерами залишаються: м. Київ (30 913 вакансій), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752) та Харківська (3 347 вакансій) області. Але все ж таки 63 % вакансій зосереджено саме в Західній і частково в Центральній Україні [14] (рис. 5).

Згідно з даними сервісу Opendatobot, самозайнятість в Україні стає дедалі поширенішою. У 2023 р. створено понад 300 тис. ФОП (число створених підприємств такого типу перевищує плановий показник 2021 р. на 7 %). За кількістю нових підприємств і компаній відповідного типу минулого року лідерами стали м. Київ, Дніпропетровська та Львівська області, на які припадає майже половина новозареєстрованих [15]. Таким чином, вітчизняні підприємства в умовах воєнного часу продемонстрували наявність стійких резервів, які дали їм змогу виживати, розвиватися й зберігати робочі місця в складних умовах.

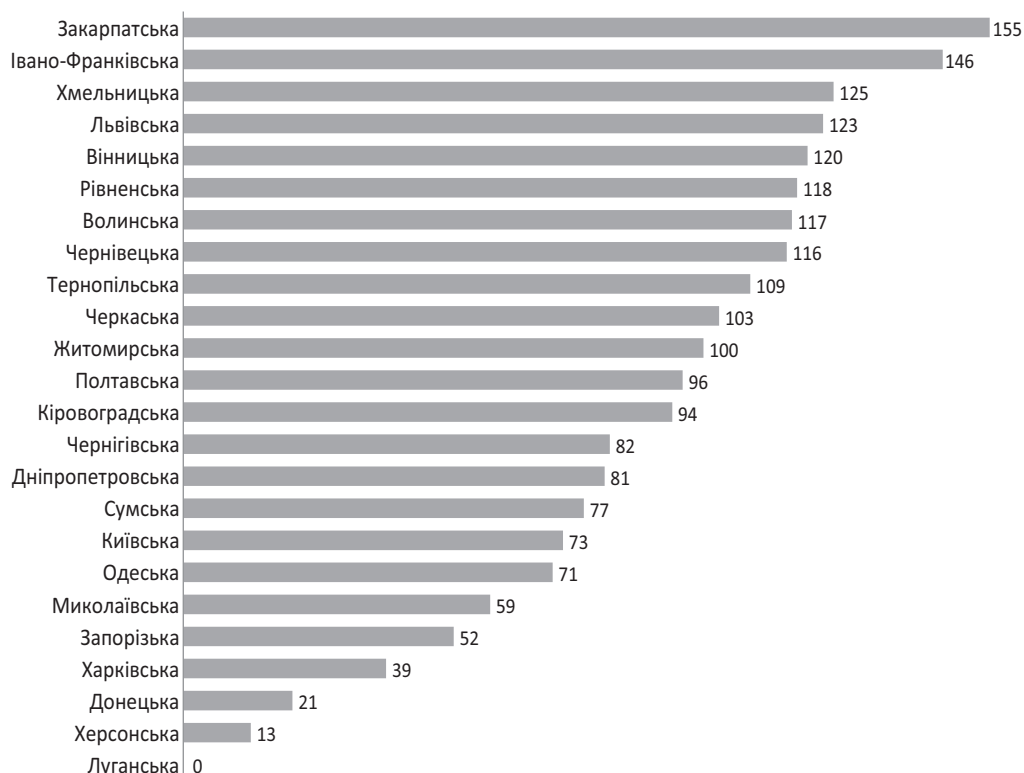


Рис. 5. Відновлення регіональних ринків праці України за кількістю вакансій (січень 2024 р. до лютого 2022 р.), %

Джерело: [14].

Багато суб'єктів господарської діяльності постійно адаптуються та розробляють нові стратегії зайнятості, прагнуть бути гнучкими й швидко реагувати на ситуацію. Однак не можуть цього зробити через складну воєнну ситуацію, погіршення безпеки та ескалацію загрозливих тенденцій.

Попит на робочу силу останнім часом і надалі зростає, водночас пропозиція залишається обмеженою, зокрема з огляду на подальше збільшення числа мігрантів. Через кадрові проблеми постійно посилюється тиск на заробітну плату в бік її підвищення. Відносно зростання доходів домогосподарств також підтримується бюджетними виплатами,

індексацією пенсій і підвищенням мінімальної заробітної плати [16].

Важливим новим напрямком підбору кадрів за кваліфікаціями став військовий рекрутинг. У Work.ua відзначають підвищення активності: у квітні 2024 р. 599 підрозділів мали хоча б одну вакансію на work.ua/zsu/, що на 18 % більше за показники березня. Кількість пропозицій роботи зросла майже на чверть, до 4 170 вакансій. Як у березні, так і в квітні поточного року найбільше вакансій від Сил оборони було в категоріях охорона/безпека, транспорт/автобізнес, телекомунікації та зв'язок, медицина/фармацевтика, робочі спеціальності та виробництво. У Work.ua пові-

домили, що у квітні до Сил оборони надійшло 15 243 звернення претендентів, тобто на 7 % менше, ніж у березні [17].

Отже, зміни, спричинені повномасштабним збройним вторгненням російської федерації в Україну, впливають на функціонування ринку праці в нашій державі в цілому та в регіональному секторі зокрема.

У 2023 р. в Україні спостерігалися істотні відмінності в дефіциті кадрів у різних галузях економіки залежно від регіону. Такі відмінності пов'язані головним чином із соціально-економічною специфікою кожної території, різним рівнем розвитку інфраструктури, наявністю закладів освіти, міграційними процесами, а також впливом війни та її наслідків на кількісно-якісні характеристики робочої сили.

Також у прикордонних областях і районах, які постраждали від бойових дій, спостерігався значний відтік кадрів, що створювало ще більший дефіцит працівників у ключових галузях економіки. Так, у 2023 р. найбільш затребуваними були фахівці таких видів економічної діяльності:

- у Донецькому регіоні – добувна промисловість та розроблення кар'єрів;
- у Карпатському регіоні – переробна промисловість;
- у Північно-західному економічному регіоні – переробна промисловість, зокрема професії, пов'язані з харчовою й текстильною промисловістю;
- у Північно-східному, Подільському регіонах – переробна промисловість;
- у Придніпровському регіоні – сфера освіти та переробна промисловість;

- у Причорноморському регіоні – сільське, лісове та рибне господарство;

- у Столичному регіоні – переробна промисловість і будівництво.

Загалом дефіцит кадрів у різних економічних районах України у 2023 р. був зумовлений комбінацією факторів, таких як міграція, рівень розвитку інфраструктури, специфіка галузевої структури економіки та вплив війни на трудові ресурси.

За результатами аналізу демографічної, статистичної й аналітичної інформації визначено такі основні проблеми, актуальні для ринку праці України:

1. Незважаючи на глобальні та катастрофічні за масштабами втрати країни, її економіки й населення, починаючи з 2023 р. у сфері зайнятості, на ринку праці, ринку освітніх послуг і кваліфікацій спостерігаються позитивні тенденції. Це свідчить про те, що владі за сприяння зарубіжних партнерів вдалося стабілізувати ситуацію з використанням праці та підготовкою кадрів.

2. Ключовими чинниками такої стабілізації стали: зниження навантаження на вітчизняний ринок праці через відтік біженців за межі країни; перехід економіки на рейки воєнного стану, що веде до створення нових робочих місць і запиту на підготовку профільної робочої сили; скасування багатьох регуляторних норм у сфері зайнятості та кваліфікації, зменшення обсягу й термінів підготовки, спрощення її змісту; високий рівень оволодіння вітчизняними працівниками та молоддю ключовими й загальними компетентностями, що дає їм змогу в екстремальних умовах бути більш професійно та регіонально

мобільними на локальних ринках праці, адаптуватися до нових умов і вимог, зокрема за межами кордону чи на територіях тимчасового переміщення.

3. У сфері підготовки кадрів спостерігається ціла низка позитивних тенденцій, а саме: збереження популярності вищої освіти та стабільна затребуваність професійної (професійно-технічної) освіти; зростання й розвиток дистанційної та онлайн-освіти; переорієнтація на STEM-освіту; зниження чисельності випускників гуманітарних спеціальностей; професійна орієнтація та гнучкість освітніх програм; посилення співпраці з роботодавцями; підвищення академічної мобільності й поглиблення міжнародної співпраці.

4. У воєнний період для розвитку ринку кваліфікацій характерні такі тенденції: зростання попиту на специфічні кваліфікації, притаманні економіці воєнного стану; переорієнтація економіки та поява/розвиток нових галузей/видів економічної діяльності; посилення уваги роботодавців і провайдерів освітніх послуг до перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення; поглиблення євроінтеграції й міжнародної кооперації.

5. Результати анкетного опитування/інтерв'ювання представників підприємств, провайдерів освітніх послуг, центральних і регіональних органів влади та соціальних партнерів різних рівнів представництва свідчать про розуміння ними проблем і завдань стосовно збалансу-

вання на ринку праці інтересів усіх ключових стейкхолдерів. Важливо, що, на їхню думку, воєнний період примусив усіх їх співпрацювати швидше, оперативніше й ефективніше, особливо на регіональному рівні та на рівні взаємодії підприємства із закладами освіти.

Серед найбільш узагальнених позицій виокремимо такі:

1. Гармонізація Національної системи кваліфікацій із найкращими аналогами в ЄС, зокрема її реформування та перехід до застосування підходів щодо прогнозування, планування, оцінювання, розподілу й використання кваліфікацій на ринках праці.

2. Орієнтир на укрупнення закладів освіти, які готують кадри за кваліфікаціями 2–7-го рівнів НРК, за кластерним принципом та шляхом створення корпоративних університетів, хабів і міжнародних центрів.

3. Відмова від застарілих та бюрократичних підходів до формування змісту й методів навчання, переорієнтація (у воєнний і повоєнні періоди) на широкий спектр трансформації сегмента освіти дорослих.

4. Створення нової, незалежної та прозорої системи внутрішнього й зовнішнього оцінювання якості освітніх послуг, визнання та присвоєння професійних кваліфікацій.

5. Імплементация результатів цього дослідження в підготовку відповідних проектів законодавчо-нормативного й методологічного спрямування, проведення інформаційного штурму серед профільних реалізаторів політик тощо.

Список використаних джерел

1. Hrynevych O., Levytska O., Baranyak I. Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy and Practice*. 2023. Vol. 15, Iss. 1. P. 95-107. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85146356337&doi=10.1111%2frsp3.12625&partner-ID=40&md5=7c509a947f8d685bc1900d052a1720e2>.
2. Anastasia G., Boeri T., Kudlyak M., Zholud O. The labor market in Ukraine: Rebuild better. *Institute of Labor Economics (IZA) Policy Paper*. 2022. No. 196. URL: <https://www.iza.org/de/publications/pp/196/the-labor-market-in-ukraine-rebuild-better>.
3. Anastasia G., Boeri T., Kudlyak M., Zholud O. The labour market in Ukraine: Rebuild better. 2023. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-ukraine-rebuild-better>.
4. Duszczek M., Kaczmarczyk P. War and migration: the recent influx from Ukraine into Poland and possible scenarios for the future. *CMR Spotlight*. 2022. No. 4 (39). URL: https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022.pdf?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news.
5. Gromadzki J., Lewandowski P. Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*. 2022. T. 155. № 4. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>.
6. Pham T., Talavera O., Wu Z. Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *Journal of Comparative Economics*. 2023. Vol. 51, Iss. 4. P. 1316-1333. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.06.002>.
7. Harris N. Economic Migration and the European Labour Market. *Labour migration*. 2023. URL: <https://www.epc.eu/en/Publications/Economic-Migration-and-the-European-Labour-Market~22a718>.
8. Rasche L. The EU needs a new migration diplomacy. *Jacques Delors Centre*. 2023. URL: <https://www.delorscentre.eu/en/publications/migration-diplomacy>.
9. Brücker H. War in the Ukraine: Consequences for the Governance of Refugee Migration and Integration. *CESifo Forum*. 2022. Vol. 23, Iss. 4. P. 41-48. URL: <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-bruecker-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf>.
10. Deimantas V., Sanliturk A. Refugees from Ukraine in Lithuania and the Lithuanian labour market: A preliminary assessment. *Migration Research Series*. 2023. No. 76. URL: <https://publications.iom.int/books/mrs-no-76-refugees-ukraine-lithuania-and-lithuanian-labour-market-preliminary-assessment>.
11. Надання послуг Державною службою зайнятості: січень – серпень 2024 року / Державний центр зайнятості. 2024. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>.
12. Річні підсумки аналізу показників національного ринку праці у 2023 році / Національне агентство кваліфікацій. 2024. URL: <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznikiv-nacionalnogo-rinku-praci-u-2023-roci>.
13. *єРобота* : вебсайт. URL: <https://erobota.dii.gov.ua/#about>.
14. *Work.ua* : вебсайт. URL: <https://www.work.ua/>.
15. Понад 300 тисяч нових ФОПів відкрилося у 2023 році. *Опендатабот* : вебсайт. 2024. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/foponomics-2023-12>.
16. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд: квітень 2024 року / Національний банк України. 2024. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MMR_2024-04.pdf?v=7.
17. Кількість вакансій на ринку праці зросла до нового рекорду з початку війни. *Інтерфакс-Україна* : вебсайт. 2024. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/985215.html>.

Sergii Melnyk

Ph. D. (Economics), Associate Professor, Honored Economist of Ukraine,
SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, s.melnik@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

Andrii Lytvynchuk

Ph. D. (Economics), Senior Researcher, SSI "Institute of Educational Analytics",
Kyiv, Ukraine, a.litvinchuk@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7523-558X>

Hanna Tereshchenko

Ph. D. (Economics), Senior Researcher, SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine,
tganna@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9458-2843>

Andrii Kyrianov

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, a.kiryanoff@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0452-7689>

Julia Irynevich

Ph. D. (Economics), SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, j.irynevych@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1755-5240>

DEVELOPMENT OF NATIONAL QUALIFICATIONS UNDER MARTIAL LAW IN UKRAINE

Abstract. *The article explores the peculiarities of the development of the qualification system in Ukraine under the conditions of military challenges. The authors focus on the changes in workforce training and the adaptation of the labour market to the new realities caused by russian aggression and martial law. The issue of balancing the training of qualified personnel with the demand in the labour market is a complex problem that requires significant effort. For Ukraine, this situation is further complicated by the consequences of the pandemic and pre-existing issues such as the lack of statistics and forecasts for qualification demand, overproduction of graduates by educational institutions, and low levels of training due to insufficient skills and abilities. Additional difficulties are created by the legacy of the Soviet labour system and ineffective regulatory policies. With the onset of military aggression, the country has faced new challenges. The main problems of the Ukrainian labour market under martial law concern maintaining the economy, workforce outflow, and other emerging difficulties. Despite significant losses, positive trends have been observed since 2023, such as employment stabilisation due to the support of international partners and the transition of the economy to a military footing. Key factors include the creation of new jobs, regulatory simplifications, and the development of distance education. There is a growing demand for qualifications related to the wartime economy and active retraining of adults. The authors analyse the impact of military actions on the requirements for professional skills and employee training across various sectors. Attention is given to the need for rapid retraining and skill upgrading. The article also discusses government measures to support and develop qualifications, including legislative initiatives and skill enhancement programs for different population groups. Several conclusions are drawn, offering recommendations for improving the qualification system, including the need for innovation in education, the development of digital technologies, and active integration with the European labour market. It is emphasised that an important direction for reform is the harmonisation of the education system with European standards.*

Keywords: labour market, qualifications, labour market demand and supply, vacancy, unemployment, employment.

References

1. Hrynkevych, O., Levytska, O., & Baranyak, I. (2023). Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy and Practice*, 15 (1), 95-107. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85146356337&doi=10.1111%2frsp3.12625&partnerID=40&md5=7c509a947f8d685bc1900d052a1720e2>.
2. Anastasia, G., Boeri, T., Kudlyak, M., & Zholud, O. (2022). The labor market in Ukraine: Rebuild better. *IZA Policy Paper*, 196. Retrieved from <https://www.iza.org/de/publications/pp/196/the-labor-market-in-ukraine-rebuild-better>.
3. Anastasia, G., Boeri, T., Kudlyak, M., & Zholud, O. (2023). *The labour market in Ukraine: Rebuild better*. Retrieved from <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-ukraine-rebuild-better>.
4. Duszczuk, M., & Kaczmarczyk, P. (2022). War and migration: the recent influx from Ukraine into Poland and possible scenarios for the future. *CMR Spotlight*, 4(39). Retrieved from https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022.pdf?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news.
5. Gromadzki, J., & Lewandowski, P. (2022). Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Social Insurance. Theory and Practice*, 155(4). DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>.
6. Pham, T., Talavera, O., & Wu, Z. (2023). Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *Journal of Comparative Economics*, 51(4), 1316-1333. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.06.002>.
7. Harris, N. (2023). Economic Migration and the European Labour Market. *Labour migration*. Retrieved from <https://www.epc.eu/en/Publications/Economic-Migration-and-the-European-Labour-Market~22a718>.
8. Rasche, L. (2023). The EU needs a new migration diplomacy. *Jacques Delors Centre*. Retrieved from <https://www.delorscentre.eu/en/publications/migration-diplomacy>.
9. Brücker, H. (2022). War in the Ukraine: Consequences for the Governance of Refugee Migration and Integration. *CESifo Forum*, 23(4), 41-48. Retrieved from <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-bruecker-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf>.
10. Deimantas, V., & Sanliturk, A. (2023). Refugees from Ukraine in Lithuania and the Lithuanian labour market: A preliminary assessment. *Migration Research Series*, 76. Retrieved from <https://publications.iom.int/books/mrs-no-76-refugees-ukraine-lithuania-and-lithuanian-labour-market-preliminary-assessment>.
11. State Employment Center. (2024). *Services provided by the State Employment Service: January - August 2024*. Retrieved from <https://old.dcz.gov.ua/analitics/68> [in Ukrainian].
12. National Qualifications Agency. (2024). *Annual results of the analysis of the indicators of the national labor market in 2023*. Retrieved from <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznikiv-nacionalnogo-rinku-praci-u-2023-roci> [in Ukrainian].
13. eRobota. (n. d.). Retrieved from <https://erobota.diia.gov.ua/#about> [in Ukrainian].
14. Work.ua. (n. d.). Retrieved from <https://www.work.ua/> [in Ukrainian].
15. Opendatabot. (2024). *More than 300,000 new FOPs opened in 2023*. Retrieved from <https://opendatabot.ua/analytics/foponomics-2023-12> [in Ukrainian].
16. National Bank of Ukraine. (2024). *Monthly macroeconomic and monetary review: April 2024*. Retrieved from https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MMR_2024-04.pdf?v=7 [in Ukrainian].
17. Interfax-Ukraine. (2024). *The number of vacancies in the labour market has increased to a new record since the beginning of the war*. Retrieved from <https://interfax.com.ua/news/economic/985215.html> [in Ukrainian].

ОСВІТНЯ АНАЛІТИКА УКРАЇНИ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

Відповідальний за випуск

А. Б. Нефедов

Редактор

І. А. Книш

Комп'ютерна верстка

Я. С. Уласік

Формат 70×108/16. Ум.-друк. арк. 11,2.

Наклад 50 прим.

Видавець:

Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики»

Адреса редакції та видавця: вул. Володимира Винниченка, 5, м. Київ, 04053

Тел.: (044) 486-98-70, e-mail: info@iea.gov.ua

Ідентифікатор медіа R30-04027

Publisher:

State Scientific Institution «Institute of Educational Analytics»

Office: 04053, Kyiv, Volodymyra Vynnychenka Str., 5

Tel.: (044) 486-98-70, e-mail: info@iea.gov.ua

Media identifier R30-04027

Надруковано у друкарні «Планета»

04074, м. Київ, вул. Шахтарська, 5

Printed by Printing house «Planeta»

04074, Kyiv, Shakhtarska St., 5