



ІНСТИТУТ



ОСВІТНЬОЇ АНАЛІТИКИ

Державна наукова установа

ОСВІТНЯ АНАЛІТИКА УКРАЇНИ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

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

ВИПУСК № 4 (30)
2024

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

Засновник Державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики»
і видавець 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

Литвинчук А. О., Гапон В. В., Шарасєвська М. І., Дерепя Т. С. Забезпечення педагогічними працівниками закладів загальної середньої освіти. 5

Денисюк О. Я., Титаренко Н. В. Освітні індикатори як інструмент визначення ефективності управлінських рішень з упровадження академічної автономії в базовій школі. 21

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ

Лондар С. Л., Босенко О. С. Інформаційне забезпечення інтеграції українських школярів-біженців в освітні системи розвинутих країн (англійською) 30

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТИ

Анісімова О. Ю., Белінська Г. В., Крищенко К. Є. Удосконалення фінансування професійної (професійно-технічної) освіти на основі міжнародного досвіду. 41

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Гайдук І. С. Значення освіти для розвитку людського потенціалу в Україні 51

Поснова Т. В. Культурно-мистецька освіта як фактор формування креативного людського капіталу 59

НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА КВАЛІФІКАЦІЙ ТА РИНОК ПРАЦІ

Ковтунець В. В., Мельник С. В. Розвиток Національної системи кваліфікацій в Україні: регульовані професії в контексті європейських підходів. 76

Стожок А. Ю. Оптимізація мобільності працівників на динамічному ринку праці України. 87

ЗАГАЛЬНА СЕРЕДНЯ ОСВІТА

Ткаченко В. В., Дронь Т. О. Моніторингове дослідження запровадження реформи НУШ як інструмент формування й удосконалення системи освітніх індикаторів 103

ВИЩА ОСВІТА

Цимбалюк С. О. Теоретико-прикладні засади дослідження соціальної інклюзії у вищій освіті 113

УКРАЇНА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Відбулася щорічна зустріч керівників національних підрозділів мережі «Євридіка» (Лісабон, Португалія, 10–11 жовтня 2024) 127

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 № 9 від 18 листопада 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, дотримання 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 № 4 (30)
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

- Andrii Lytvynchuk, Valentyna Gapon, Mariia Sharaievskia, Tetiana Derepa.** Pedagogical staff coverage in general secondary education institutions..... 5
- Oksana Denysiuk, Nataliia Tytarenko.** Educational indicators as a tool for assessing the effectiveness of management decisions in implementing academic autonomy in basic school 21

DEVELOPMENT OF INFORMATION AND EDUCATIONAL TECHNOLOGIES

- Sergiy Londar, Oleksandr Bosenko.** Information support for the integration of Ukrainian refugee schoolchildren into the education systems of developed countries..... 30

FINANCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF EDUCATION

- Olga Anisimova, Ganna Belinska, Kyrylo Kryshchenko.** Improving the financing of vocational education and training based on international best practices 41

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

- Ivan Gaiduk.** The importance of education for human development in Ukraine..... 51
- Tetiana Posnova.** The role of cultural and artistic education as a factor in the development of creative human capital 59

NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM AND LABOR MARKET

- Volodymyr Kovtunets, Sergii Melnyk.** Development of the National Qualifications System in Ukraine: regulated professions in the context of European approaches 76
- Alina Stozhok.** Adaptation to change: optimising employee mobility in Ukraine's dynamic labour market..... 87

GENERAL SECONDARY EDUCATION

Valentyna Tkachenko, Tetiana Dron. Monitoring study of the NUS reform implementation as a tool for the development and improvement of the educational indicators system 103

HIGHER EDUCATION

Svitlana Tsymbaliuk. Theoretical and applied framework for the study of social inclusion in higher education 113

UKRAINE IN THE EUROPEAN EDUCATIONAL SPACE: CURRENT ISSUES, PROSPECTS AND OPPORTUNITIES

The Eurydice Network's annual meeting of National Unit heads was held in Lisbon, Portugal (10-11 October 2024) 127



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. 9 of 18.11.2024.



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.

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>

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>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Анотація. Метою статті є дослідження тенденцій розвитку кадрового забезпечення впродовж 2014/2015–2023/2024 н. рр. та змін, що відбулися в системі загальної середньої освіти України, на підставі низки статистичних показників, як-от: загальна чисельність педагогічних працівників; чисельність педагогічних працівників і пенсіонерів, що викладають навчальні предмети; кількість вакантних посад учителів; розподіл педагогів за віком тощо. Проаналізовано наукові праці українських та зарубіжних учених щодо ролі педагогічних працівників у наданні якісних освітніх послуг і чинників, які впливають на забезпеченість учителями. Оцінку забезпеченості вчителями, що викладають навчальні предмети, виконано на основі розроблених індикаторів, які характеризують їхнє навантаження, вік, наявність факту викладання одним педагогом трьох та більше предметів, сумісництво тощо. Розглянуто нормативно-правову базу розвитку методології статистики загальної середньої освіти України та її наближення до міжнародних стандартів, а саме міжнародних рекомендацій статистичної організації Європейської комісії (Євростату). Надано пропозиції щодо внесення змін до переліку статистичних показників у контексті запровадження євроінтеграційних процесів, що уможливлять проведення міжнародних порівняльних досліджень і прогнозування чисельності педагогічних працівників. Прогностичні дослідження тісно пов'язані з питаннями надання фінансування з державного бюджету місцевим бюджетам у вигляді освітньої субвенції на оплату праці педагогічних працівників, які надають загальну середню освіту. Актуальність теми зумовлена також викликами, що постали перед Україною в умовах воєнного стану, такими як: збереження кадрового потенціалу шляхом створення кадрового резерву вчителів, що залишилися без навантаження, розв'язання проблем браку вчителів шляхом залучення до викладання педагогів із числа внутрішньо переміщених осіб.

Ключові слова: педагогічні працівники, заклади загальної середньої освіти, учителі, пенсіонери, сумісники, вакантні посади, навчальні предмети.

JEL classification: I24, I25.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-5-20.

В умовах трансформації освітніх процесів чільне місце належить педагогічним працівникам. Реформи освіти потребують висококваліфікованих учителів, практичних психологів, соціальних педагогів, асистентів в інклюзивних класах та ін. У звіті ЮНЕСКО «Глобальний звіт про вчителів: усунення нестачі вчителів і трансформація професії» зазначається, що вчителі відіграють ключову роль у формуванні майбутнього, розкритті потенціалу кожного учня й досягненні Цілі сталого розвитку 4 щодо інклюзивної та справедливої якісної освіти [1]. Наголошується, що найближчими роками людство зіткнеться з великим браком учителів. За даними ЮНЕСКО й TeacherTask, у світі є потреба в 44 млн учителів для забезпечення функціонування початкової й середньої освіти до 2030 р. Головною причиною цієї ситуації є зниження мотивації до професії вчителя, що перешкоджає найму нових учителів і призводить до значного відтоку серед тих, хто працює, особливо протягом перших 3-5 років після вступу на роботу [1]. Ця глобальна доповідь є інструментом мобілізації зусиль на міжнародному рівні та в окремих країнах для розширення можливостей найму, навчання й перепідготовки та підтримки вчителів.

Проблема браку педагогічних працівників є предметом досліджень ряду вчених – як зарубіжних, так і вітчизняних. Зокрема, Р. Міллз зі співавторами у своїх працях наголошують, що усунення проблеми неста-

чі вчителів повинне стати пріоритетним завданням. Учителі не тільки забезпечують високу якість навчання, вони також є ключовими фігурами емоційної підтримки, соціального розвитку та благополуччя учнів. Висококваліфіковані, віддані й дбайливі вчителі, які мають час і ресурси, щоб розвивати позитивні стосунки та підтримувати високу якість навчання, можуть зробити значні зміни в житті учнів і в життєдіяльності громад [2; 3].

В Україні також спостерігається брак учителів, однією з причин якого є низький рівень заробітної плати. За інформацією Міністра освіти і науки України О. Лісового, найгостріший дефіцит спостерігається серед учителів інформатики, математики та англійської мови [4].

Аналізом рівня заробітної плати вчителів, оцінкою ефективності використання коштів освітньої субвенції займалися А. Литвинчук, І. Гайдук [5], С. Лондар, В. Бахрушин, В. Гапон, Л. Лондар, Н. Пронь [6]. Моніторингу чисельності педагогічних працівників і методології прогнозування присвячено аналітичну записку колективу співробітників ДНУ «Інститут освітньої аналітики» [7].

У науковій праці С. Кравченко висвітлено питання забезпечення якості освіти у США й в Україні та визначення потреби у висококваліфікованих учителях. Окреслено перспективність використання досвіду США в умовах реформування вітчизняної освіти [8].

В. Панюк розглядає проблеми знецінення професії вчителя як суспільно важливого виду діяльності, втрати авторитету педагога в очах учнів, батьків, широких кіл громадськості, відтоку учительських кадрів із професії, збільшення випадків репетиторства й формального виконання своїх безпосередніх професійних обов’язків, збільшення частки учнів, що здобувають освіту неформально або в приватних чи закордонних закладах освіти [9].

Згідно зі статистичною звітністю, на початок 2023/2024 н.р. мережа закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) всіх форм власності та підпорядкування охоплювала 12 701 за-

клад (у міських поселеннях – 5 262, у сільській місцевості – 7 439 од.), в яких здобували освіту загалом 3 906 174 учні (2 806 892 і 1 099 282 особи відповідно) та працювали 392 704 педагоги (233 910 і 158 794 особи відповідно).

До загальної чисельності педагогічних працівників віднесено такі категорії: учителі й керівники закладів; практичні психологи; соціальні педагоги; асистенти в інклюзивних класах; вихователі, які не викладають предмети; педагоги-організатори; учителі, директори, заступники директорів, педагоги-організатори в закладах і класах для дітей з особливими освітніми потребами; учителі в логопедичних пунктах (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка чисельності педагогічних працівників ЗЗСО на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб

Навчальний рік	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Загальна чисельність педагогічних працівників										
Разом	444 601	436 780	431 801	435 964	440 006	443 838	449 965	445 367	402 793	392 704
Місто	234 709	232 966	235 037	242 107	248 107	254 026	261 411	264 566	238 600	233 910
Село	209 892	203 814	196 764	193 857	191 899	189 812	188 554	180 801	164 193	158 794
З них:										
<i>учителів, директорів та їх заступників без сумісників</i>										
Разом	384 533	377 163	372 366	374 006	371 287	367 827	367 550	355 101	324 609	312 688
Місто	197 637	195 828	197 333	202 914	204 728	205 672	208 532	206 428	189 758	183 549
Село	186 896	181 335	175 033	171 092	166 559	162 155	159 018	148 673	134 851	129 139
<i>практичних психологів</i>										
Разом	9 377	9 069	9 002	9 149	8 094	8 039	8 096	8 062	7 298	7 111
Місто	4 730	4 583	4 743	4 792	4 541	4 481	4 556	4 571	4 108	4 007
Село	4 647	4 486	4 259	4 357	3 553	3 558	3 540	3 491	3 190	3 104
<i>соціальних педагогів</i>										
Разом	4 718	4 341	4 355	4 745	4 403	4 391	4 481	4 596	4 161	4 146
Місто	2 523	2 511	2 620	2 791	2 683	2 665	2 719	2 773	2 513	2 473
Село	2 195	1 830	1 735	1 954	1 720	1 726	1 762	1 823	1 648	1 673
<i>асистентів в інклюзивних класах</i>										
Разом	–	–	–	–	6 761	11 145	15 602	19 546	19 469	23 662
Місто	–	–	–	–	4 129	6 765	9 548	12 298	11 906	14 518
Село	–	–	–	–	2 632	4 380	6 054	7 248	7 563	9 144
<i>вихователів, які не викладають предмети в закладах</i>										
Разом	17 161	16 483	16 575	17 369	16 538	16 278	15 861	15 293	9 657	9 223
Місто	11 798	11 082	11 183	11 772	11 264	11 175	11 036	10 865	6 383	6 212
Село	5 363	5 401	5 392	5 597	5 274	5 103	4 825	4 428	3 274	3 011
<i>педагогів-організаторів</i>										
Разом	11 417	11 198	10 856	11 053	11 704	11 373	11 243	10 968	9 824	9 705
Місто	4 698	4 622	4 532	4 659	4 909	4 773	4 813	4 769	4 220	4 162
Село	6 719	6 576	6 324	6 394	6 795	6 600	6 430	6 199	5 604	5 543

Закінчення табл. 1

Навчаль- ний рік	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024
<i>учителів, директорів, заступників директорів, вихователів, педагогів-організаторів у закладах і класах для дітей з особливими освітніми потребами</i>										
Разом	16 177	17 203	17 296	18 184	20 375	23 940	26 280	30 750	26 761	25 177
Місто	12 330	13 283	13 564	14 048	15 189	17 856	19 567	22 120	18 993	18 282
Село	3 847	3 920	3 732	4 136	5 186	6 084	6 713	8 630	7 768	6 895
<i>у т. ч. дефектологів-спеціалістів</i>										
Разом	4 486	5 053	5 169	5 472	4 938	5 307	5 357	4 679	4 260	4 257
Місто	3 659	4 113	4 268	4 480	4 033	4 373	4 480	3 821	3 468	3 493
Село	827	940	901	992	905	934	877	858	792	764
<i>учителів у логопедичних пунктах</i>										
Разом	1 218	1 323	1 351	1 458	844	845	852	1 051	1 014	992
Місто	993	1 057	1 062	1 131	664	639	640	742	719	707
Село	225	266	289	327	180	206	212	309	295	285

Складено авторами за статистичними даними: [10].

Чисельність педагогічних працівників у ЗЗСО за 10 років зменшилася загалом на 11,67 % (із 444 601 особи у 2014/2015 н.р. до 392 704 осіб у 2023/2024 н.р.). Найістотніше зниження цього показника (на 9,56 %) спостерігалось у 2022/2023 н.р. відносно попереднього навчального року, що пояснюється відтоком учнів і педагогічних працівників за кордон у зв'язку з повномасштабним вторгненням військ РФ в Україну. Зокрема, у міських поселеннях зниження відбулося на 0,34 % (з 234 709 осіб у 2014/2015 н.р. до 233 910 осіб у 2023/2024 н.р.); у сільській місцевості – на 24,34 % (з 209 892 до 158 794 осіб відповідно).

Варто зауважити, що зменшення загальної чисельності педагогічних працівників сталося головним чином за рахунок зниження цього показника в сільській місцевості.

Порівняно з довоєнним роком, у 2023/2024 н.р. спостерігалось істотне скорочення чисельності педагогічних працівників: у міських поселеннях – на 11,59 %, у сільській місцевості – на 15,78 %. Загалом їх поменшало на 11,82 %.

Зменшення зазнали всі категорії педагогічних працівників, за винятком тих, що стосуються розвитку інклюзивної освіти. Чисельність учителів, директорів, заступників директорів, вихователів (які викладають і не викладають предмети), педагогів-організаторів у закладах та класах для дітей з особливими освітніми потребами збільшилася на 9 000 осіб (місто – на 5 952 особи, село – на 3 048 осіб). Максимальне зростання, на 16 901 особу (на 10 389 і 6 512 осіб відповідно), зафіксовано за показником «чисельність асистентів в інклюзивних класах», який було внесено до статистичної звітності у 2018/2019 н.р.

Загалом зменшення чисельності педагогічних працівників, учителів пов'язане з демографічними змінами, зокрема скороченням чисельності учнів у школах та оптимізацією мережі ЗЗСО. Ці фактори помітно вплинули на кадрові потреби в системі освіти. Важливо розглядати цей показник у контексті навантаження на одного педагога, що дає повнішу картину кадрового забезпечення (рис. 1).

За досліджуваний період кількість учнів на одного педагогічного пра-



Рис. 1. Динаміка чисельності учнів на одного педагогічного працівника протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, осіб

Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

цівника зросла на 1,59 особи та на початок 2023/2024 н. р. становила 9,95 особи. Найбільше навантаження на педагогічних працівників припадає на міські поселення, де цей показник збільшився на 1,3 особи й на початок 2023/2024 н. р. дорівнював 12 осіб. Хоча в сільській місцевості зазначений показник зріс на 1,17 особи, навантаження на одного вчителя там було помітно меншим – 6,92 особи. Слід зауважити, що цей показник є важливим для прогнозування чисельності педагогічних працівників.

З метою гармонізації системи показників освітньої статистики України зі стандартами ЄС нами запропоновано зміни до переліку показників щодо чисельності та складу педагогічних працівників. Зокрема, розподіл педагогічних працівників за віком повинен відповідати віковому розподілу, встановленому Євростатом, а саме: менше 25 років, від 25 до 29 років, від 30 до 34 років, від 35 до 39 років, від 40 до 44 років, від 45 до 49 років, від 50 до 54 років, від 55 до 59 років, від 60 до 64 років, 65 років і більше.

Проаналізуємо одну з найважливіших складових у структурі педагогічних працівників, а саме чисельність учителів, які викладають предмети (табл. 2).

Чисельність учителів, які викладають предмети, за 2014/2015–2023/2024 н. рр. зменшилася на 57 408 осіб (19,7 %).

Для аналізу забезпеченості учителями, які викладають предмети, нами обчислено такі аналітичні показники, як-от: частка учителів, які викладають предмети, серед педагогічних працівників; частка учителів, які викладають три та більше предметів; частка учителів, які викладають предмети, віком до 30 років (включно); частка пенсіонерів серед учителів, які викладають предмети; відсоток сумісників відносно учителів, які викладають предмети.

Частка учителів, які викладають предмети, серед загальної чисельності педагогічних працівників за досліджуваний період знизилася на 5,95 %. Різниця між значеннями цього показника у ЗЗСО сільської місцевості й міських поселень скоротилася з 1,3 до 0,13 % (рис. 2). Варто

Таблиця 2

Динаміка чисельності учителів, які викладають предмети, у ЗЗСО на початок 2014/2015–2023/2024 н. рр., осіб, од.

Навчальний рік	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Чисельність учителів, які викладають предмети, осіб										
Разом	291 525	283 074	277 205	277 901	275 581	272 824	272 648	264 663	241 902	234 117
Місто	152 460	149 302	149 272	153 017	153 970	154 574	156 775	155 716	143 419	139 569
Село	139 065	133 772	127 933	124 884	121 611	118 250	115 873	108 947	98 483	94 548
З них:										
учителів, які викладають три та більше предметів										
Разом	39 308	39 912	41 645	40 994	44 401	38 929	37 727	34 067	29 660	30 019
Місто	10 230	10 447	11 762	11 922	13 210	10 941	10 415	9 175	8 788	8 437
Село	29 078	29 465	29 883	29 072	31 191	27 988	27 312	24 892	20 872	21 582
учителів, які викладають предмети, віком до 30 років										
Разом	52 098	48 953	44 971	43 047	39 045	34 757	32 700	30 948	26 694	24 040
Місто	23 145	22 120	20 995	21 136	20 102	18 616	18 378	18 141	15 973	14 648
Село	28 953	26 833	23 976	21 911	18 943	16 141	14 322	12 807	10 721	9 392
пенсіонерів										
Разом	50 944	48 460	48 074	48 907	50 510	50 861	50 816	45 651	40 820	40 183
Місто	29 891	28 608	28 746	29 365	30 213	30 448	30 366	27 985	25 192	24 961
Село	21 053	19 852	19 328	19 542	20 297	20 413	20 450	17 666	15 628	15 222
Крім того: чисельність сумісників, осіб										
Разом	21 153	21 098	21 476	21 228	20 544	19 984	18 653	17 113	17 295	16 167
Місто	11 281	11 013	11 366	11 312	10 863	10 515	10 022	9 494	9 539	9 183
Село	9 872	10 085	10 110	9 916	9 681	9 469	8 631	7 619	7 756	6 984
Кількість вакантних посад, од.										
Разом	150	262	550	479	1 195,92	1 578,44	1 259,15	1 671,44	1 910,89	1 671,66
Місто	107	133	301	242	689,82	1 085,44	895,3	1 298,93	1 519,85	1 343,41
Село	43	129	249	237	506,1	493	363,85	372,51	391,04	328,25

Складено авторами за статистичними даними: [10].



Рис. 2. Динаміка частки вчителів, які викладають предмети, серед педагогічних працівників протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, %
Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

зауважити, що цей показник застосовується в розробленій нами методології для прогнозування чисельності вчителів, які викладають предмети.

Про існування проблеми нестачі вчителів свідчать високі значення частки вчителів, які викладають три і більше предметів (рис. 3).

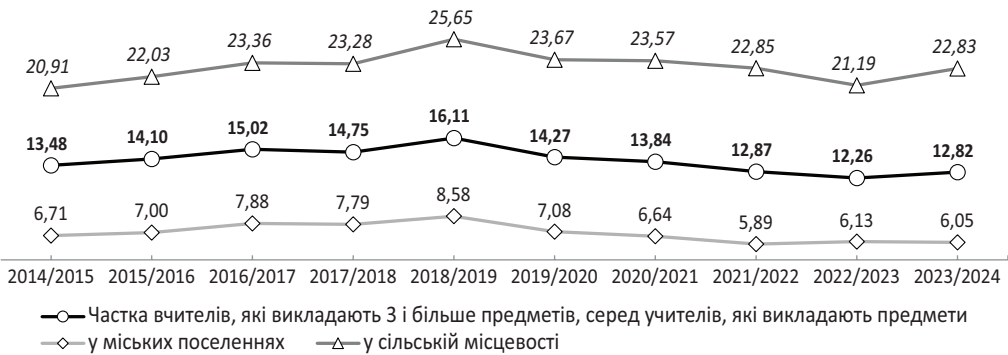


Рис. 3. Динаміка частки вчителів, які викладають три та більше предметів, протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, %

Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

Упродовж 2014/2015–2023/2024 н. рр. чисельність учителів, які викладають три та більше предметів, зменшилася на 9 289 осіб, зокрема в міських поселеннях – на 1 793 особи, у сільській місцевості – на 7 496 осіб (див. табл. 2).

Варто зазначити, що у 2018/2019 н. р. працювало найбільше вчителів, які викладали три та більше предметів, – і в міських поселеннях, і в сільській місцевості. При цьому чисельність учителів, які викладають три та більше предметів, у сільській місцевості майже у 2,5 раза перева-

жала їх чисельність у міських поселеннях, що вказує на брак учителів у сільських школах.

Нами виконано розрахунки й проаналізовано динаміку частки вчителів віком до 30 років (включно) серед педагогів, які викладають предмети, за типом місцевості протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. (рис. 4).

Упродовж досліджуваного періоду частка вчителів віком до 30 років скоротилася на 7,6 %. Найістотніше скорочення спостерігалось в сільській місцевості – на 10,89 %, водночас у міських поселеннях чисельність

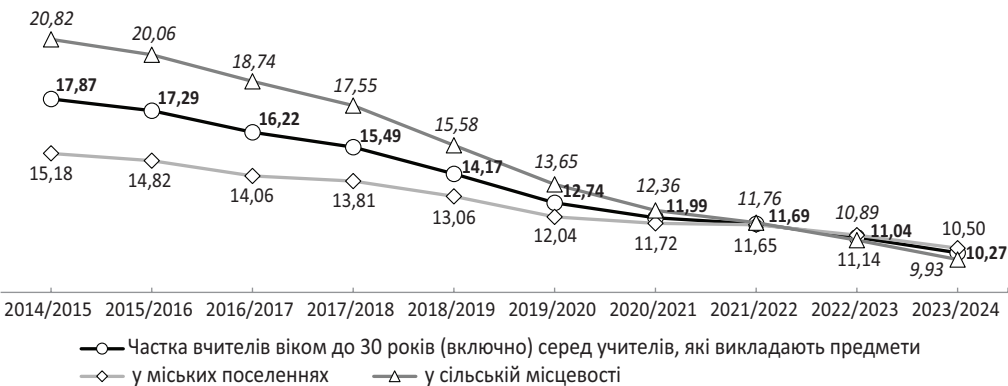


Рис. 4. Динаміка частки вчителів віком до 30 років (включно) серед учителів, які викладають предмети, протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, %

Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

учителів вказаної категорії зменшилася на 4,68 %. Варто зауважити, що починаючи з 2021/2022 н.р. частка педагогів віком до 30 років у міських поселеннях та сільській місцевості наблизилася до середнього значення по Україні.

На рис.5 відображено динаміку частки пенсіонерів серед учителів, які викладають предмети, у досліджуваний період.

За вказаний період чисельність пенсіонерів серед учителів, які викладають предмети, скоротилася на 0,32 %, або на 10 761 особу, зокрема в міських поселеннях – на 4 930 осіб, у сільській місцевості – на 5 831 особу (див. табл.2). Найбільше пенсіонерів працювало у 2018/2019–2020/2021 н.рр. У 2022/2023 н.р. їх частка була найменшою – 16,87 % (місто – 17,57, село – 15,87 %). Варто наголосити, що впродовж 10 років частка пенсіонерів у міських поселеннях була більшою, ніж у сільській місцевості, утім, починаючи з 2021/2022 н.р. ця різниця почала зменшуватись і перебувала в межах до 2 %. Значна частка пенсіонерів серед учителів свідчить про наявність проблем із кадровим забезпеченням.

Згідно з Кодексом законів про працю України, сумісництво визначається як виконання працівником, окрім основної роботи, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час. Це може відбуватися на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або в роботодавця – фізичної особи. Динаміку частки сумісників відносно вчителів, які викладають предмети, відображено на рис. 6.

Чисельність сумісників, які викладають предмети, за досліджуваний період зменшилася на 4 986 осіб, зокрема в міських поселеннях – на 2 098 осіб, у сільській місцевості – на 2 888 осіб (див. табл. 2). Частка сумісників відносно педагогів коливалася в межах 6,47–7,75 %, а саме: у міських поселеннях – від 6,1 до 7,61 %, у сільській місцевості – від 6,99 до 8,01 %. Найбільшою їх частка була у 2016/2017 н.р. – 7,75 % (місто – 7,61, село – 7,9 %), а також у 2017/2018 н.р. – 7,64 % (7,39 і 7,94 % відповідно). У 2021/2022 н.р. частка сумісників була мінімальною – 6,47 % (6,1 і 6,99 % відповідно). Варто зауважити, що протягом

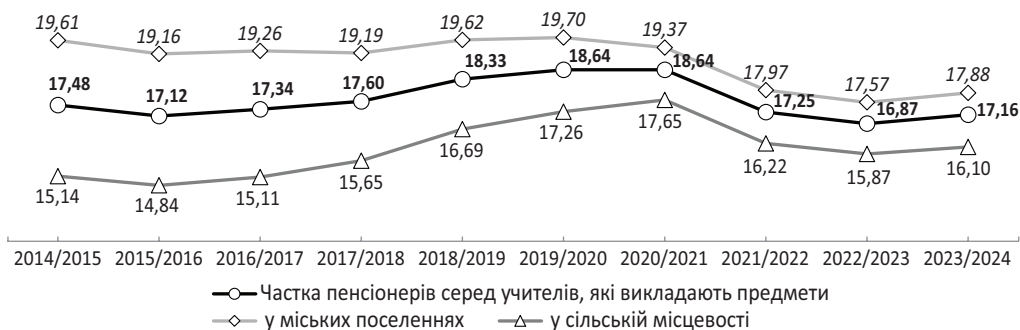


Рис. 5. Динаміка частки пенсіонерів серед учителів, які викладають предмети, протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, %

Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

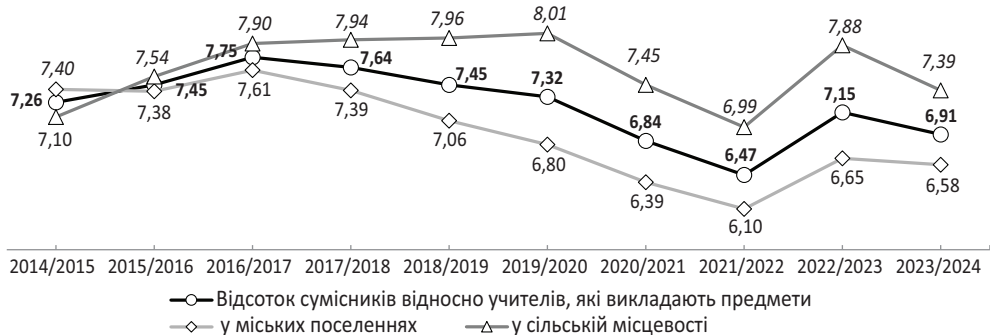


Рис. 6. Динаміка частки сумісників відносно учителів, які викладають предмети, протягом 2014/2015–2023/2024 н. рр. за типом місцевості, %

Побудовано авторами за статистичними даними: [10].

10 років частка сумісників у сільській місцевості була більшою, ніж у міських поселеннях, за винятком 2014/2015 н. р.

Розглянемо розрахункові індикатори щодо забезпеченості вчителів на початок 2023/2024 н. р. у розрізі предметів (табл. 3).

Таблиця 3
Розрахункові індикатори щодо забезпеченості вчителями на початок 2023/2024 н. р. у розрізі предметів, осіб, %

Предмет	Чисельність учителів, які викладають предмети, осіб	Частка учителів, які викладають предмети, віком до 30 років, %	Частка пенсіонерів, які викладають предмети, %	Частка сумісників, які викладають предмети, %	Частка вакантних посад учителів, які викладають предмети, %
Загалом по Україні	234 117	10,27	17,16	6,91	0,71
Українська мова та література	35 736	5,86	16,30	2,96	0,32
Англійська мова	31 270	14,61	8,61	4,21	0,90
Математика	25 796	8,29	26,07	4,55	0,55
Фізична культура	20 238	17,87	13,60	5,15	0,97
Історія	17 826	9,53	16,57	7,05	0,31
Основи інформатики	13 153	22,55	5,20	8,52	1,59
Біологія	12 395	8,21	17,31	6,34	0,35
Фізика	10 567	7,85	24,60	11,81	0,97
Географія	10 307	7,58	18,39	7,74	0,38
Трудове навчання	9 145	6,03	21,22	7,32	0,74
Інші предмети	8 870	8,86	16,17	14,55	1,23
Зарубіжна література	8 639	2,74	29,80	3,17	0,23
Хімія	8 011	8,18	22,77	15,03	0,50
Музика	6 721	11,31	16,31	19,06	1,26
Образотворче мистецтво	4 132	10,33	12,85	9,20	0,80
Німецька мова	3 831	9,06	12,56	7,80	1,34
Інші неукраїнські мови та літератури	3 400	4,56	26,15	3,97	0,44
Захист Вітчизни	2 500	6,48	33,40	26,12	1,63
Французька мова	867	6,81	27,34	6,81	1,15
Інші іноземні мови	584	27,74	8,22	19,69	2,57
Іспанська мова	129	20,93	18,60	7,75	3,10

Примітка. Перелік предметів розташований в порядку зменшення чисельності вчителів; сірим кольором виділено комірки, значення яких перевищують відповідне середнє значення по Україні, що дає змогу швидше ідентифікувати дані, які істотно відрізняються від загальнонаціональних показників.

Складено авторами за статистичними даними: [10].

На початок 2023/2024 н.р. найбільша частка вчителів, які викладають предмети, спостерігалася серед викладачів української мови та літератури (15,26 %, 35 736 осіб), англійської мови (13,36 %, 31 270 осіб) і математики (11,02 %, 25 796 осіб). Найменша частка припадала на викладачів іспанської мови (0,06 %, 129 осіб), інших іноземних мов (0,25 %, 584 особи) та французької мови (0,37 %, 867 осіб).

Частка учителів віком до 30 років становить 10,27 %. Серед викладачів інших іноземних мов, основ інформатики, іспанської мови частка таких учителів перевищує середнє значення по Україні більш ніж удвічі. Найменше вчителів віком до 30 років було за предметами: зарубіжна література (2,74 %), інші неукраїнські мови та літератури (4,56 %).

Найвища частка пенсіонерів спостерігалася серед викладачів за такими предметами: захист Вітчизни (33,4 %), зарубіжна література (29,8 %) і французька мова (27,34 %); найнижча – за предметами: основи інформатики (5,2 %), інші іноземні мови (8,22 %) та англійська мова (8,61 %).

Частка сумісників по Україні на початок 2023/2024 н.р. становила 6,91 %. Найбільша їх частка спостерігалася за предметами: захист Вітчизни (26,12 %), інші іноземні мови (19,69 %) і музика (19,06 %). Найменша частка припадала на викладачів української мови та літератури (2,96 %), зарубіжної літератури (3,17 %), інших неукраїнських мов і літератур (3,97 %).

Значний відсоток пенсіонерів та сумісників може свідчити про нестачу педагогічних працівників за цими предметами в майбутньому.

Найбільше вакантних посад спостерігалось за такими предметами: англійська мова (281,96), основи інформатики (208,84), фізична культура (196,98) та математика (141,28); найменше – за предметами: іспанська мова (4), французька мова (10), інші іноземні мови (15) та інші неукраїнські мови й літератури (15). За іншими предметами кількість вакантних посад становила від 19,59 до 112,57.

Аналіз розрахункових індикаторів за предметами виявив дефіцит учителів з математики, англійської мови, інформатики, фізики. Наразі цю проблему можна розв'язувати шляхом залучення до освітнього процесу педагогів із числа внутрішньо переміщених осіб.

Далі розглянемо розрахункові індикатори щодо забезпеченості вчителями на початок 2023/2024 н.р. у розрізі регіонів (табл. 4).

На початок 2023/2024 н.р. найбільше вчителів, які викладають предмети, було у Львівській (20 256 осіб, 8,65 %), Дніпропетровській (15 506 осіб, 6,62 %) областях та м. Києві (15 050 осіб, 6,43 %). Частка цих учителів від чисельності педагогічних працівників області була найвищою в Донецькій (63,27 %), Львівській (62,78 %) і Чернігівській (62,68 %) областях, найменшою – у Запорізькій (52,73 %), Дніпропетровській (54,03 %) та Житомирській (54,74 %) областях.

Найвищу частку вчителів, які викладають три та більше предметів, зафіксовано в Полтавській (21,81 %, 1 866 осіб), Кіровоградській (19,75 %, 1 185 осіб) і Чернігівській (19,15 %, 1 250 осіб) областях; найнижчу – у м. Києві (5,28 %, 795 осіб), Запорізь-

Таблиця 4

Розрахункові індикатори щодо забезпеченості вчителями на початок 2023/2024 н. р. за регіонами, осіб, %

Region	Чисельність учителів, які викладають предмети, осіб	Частка учителів, які викладають предмети, від чисельності педагогічних працівників, %	Частка учителів, які викладають три та більше предметів, %	Частка учителів, які викладають предмети, віком до 30 років, %	Частка пенсіонерів, які викладають предмети, %	Частка сумісників, які викладають предмети, %	Частка вакантних посад учителів, які викладають предмети, %
Україна	234 117	59,62	12,82	10,27	17,16	6,91	0,71
Львівська обл.	20 256	62,78	13,74	9,74	18,43	6,46	0,66
Дніпропетровська обл.	15 506	54,03	10,70	10,69	21,39	6,47	1,64
м. Київ	15 050	62,15	5,28	13,44	18,46	5,71	2,41
Одеська обл.	13 832	60,73	13,59	10,48	21,28	4,84	0,93
Харківська обл.	12 021	61,90	13,69	9,92	19,46	7,28	1,08
Київська обл.	11 932	59,70	9,76	9,92	22,75	7,88	0,00
Івано-Франківська обл.	11 765	61,48	8,92	10,34	16,29	8,57	0,14
Вінницька обл.	11 099	60,33	17,24	9,38	16,33	5,64	0,21
Рівненська обл.	10 647	58,42	12,70	11,51	12,48	5,11	0,76
Волинська обл.	10 457	57,16	9,58	12,19	15,19	5,51	0,08
Закарпатська обл.	10 282	58,68	9,35	13,23	13,75	6,86	0,81
Хмельницька обл.	9 098	60,00	13,38	7,47	13,62	6,84	0,18
Житомирська обл.	8 852	54,74	14,44	8,86	16,93	7,47	0,49
Тернопільська обл.	8 675	62,04	14,85	9,87	16,01	6,39	0,30
Полтавська обл.	8 555	60,62	21,81	9,55	16,14	5,33	0,39
Черкаська обл.	7 695	60,33	14,91	8,34	16,22	6,99	0,34
Запорізька обл.	6 875	52,73	7,85	9,89	17,72	12,35	2,33
Чернівецька обл.	6 843	60,45	12,99	13,34	15,87	5,90	0,61
Чернігівська обл.	6 527	62,68	19,15	7,40	14,22	5,70	0,20
Миколаївська обл.	6 366	62,50	17,53	8,99	17,91	6,47	0,20
Сумська обл.	6 189	60,08	14,95	8,61	13,81	5,56	0,36
Кіровоградська обл.	6 000	56,15	19,75	9,73	14,32	5,08	0,18
Донецька обл.	5 149	63,27	11,07	9,19	16,47	13,25	0,57
Херсонська обл.	3 389	60,58	10,95	9,56	12,45	16,94	0,52
Луганська обл.	1 057	55,37	16,08	9,93	17,79	26,40	0,03

Примітка. Перелік регіонів розташований у порядку зменшення чисельності вчителів; сірим кольором виділено комірки, значення яких перевищують відповідне середнє значення по Україні. Складено авторами за статистичними даними: [10].

кій (7,85 %, 540 осіб) та Івано-Франківській (8,92 %, 1 050 осіб) областях. У 15 областях частка таких учителів перевищувала середнє значення по Україні.

Учителів віком до 30 років найбільше було в м. Києві, де їх частка сягнула 13,44 % від загальної чисельності учителів, які викладають предмети. Також високі показники спостерігалися в Чернівецькій (13,34 %) і Закарпатській (13,23 %) областях, що переважають середній показник по Україні майже на 3 %. Найменше таких учи-

телів було в Чернігівській (7,4 %) та Хмельницькій (7,47 %) областях.

Найвищу частку пенсіонерів серед педагогів, які викладають предмети, зафіксовано в Київській (22,75 %), Дніпропетровській (21,39 %) і Одеській (21,28 %) областях; найнижчу – в Херсонській (12,45 %) та Рівненській (12,48 %) областях. Дев'ять регіонів України мали частку пенсіонерів, що перевищує середнє значення по Україні (17,16 %).

Аналіз чисельності вчителів віком до 30 років і пенсіонерів дає змогу

виявити певні тенденції в кадровому забезпеченні молодими фахівцями та оцінити вплив вікової структури вчителів на освітній процес у різних регіонах.

Багато сумісників працювало в окупованих і частково окупованих областях. Так, у Луганській області їх частка (26,4 %) перевищувала середнє значення по Україні майже в чотири рази. Високі показники спостерігалися також у Херсонській (16,94 %) та Донецькій (13,25 %) областях. Найменша частка сумісників була в Одеській (4,84 %) і Кіровоградській (5,08 %) областях, а в інших регіонах вона коливалася в межах 4,84–8,57 %.

На початок 2023/2024 н. р. в Україні налічувалося 1 671,66 вакантної посади, що становить 0,71 % загальної чисельності вчителів, які викладають предмети. У семи регіонах частка вакантних посад переважає середнє значення по Україні. Найвищі показники зафіксовано в м. Києві (2,41 %) і Запорізькій області (2,33 %), а в Київській області вакантні посади були відсутні.

Серйозною проблемою, що потребує нагального розв'язання для мотивації педагогів, є забезпечення педагогічних працівників заробітною платою. Оплата праці педагогів здійснюється за рахунок освітньої субвенції, яка є одним із найбільших за обсягом трансфертом місцевим бюджетам, що надається з державного бюджету. Касові видатки на цілі освітньої субвенції, здійснені загалом по Україні за 2023 р., дорівнювали 85,047 млрд грн, зокрема в обласних бюджетах – 4,937 млрд грн, міських територіальних громад (ТГ) – 45,485 млрд грн, селищних ТГ – 15,675 млрд грн, сільських ТГ –

14,002 млрд грн, у бюджеті м. Києва – 4,947 млрд грн [11]. Зважаючи на наведені обсяги фінансування за рівнями бюджетів, розмір середньої місячної заробітної плати педагогічних працівників (із нарахуваннями) на одну ставку у 2023 р. становив загалом по Україні 14 509 грн. У закладах освіти, що фінансувалися з обласного бюджету, заробітна плата педагогів дорівнювала 15 859 грн, із бюджету міських ТГ – 14 357 грн, селищних ТГ – 14 479 грн, сільських ТГ – 15 070 грн, із бюджету м. Києва – 13 333 грн [11].

За типами закладів освіти середня заробітна плата різнилась. Зокрема, у звичайних ЗЗСО середня зарплата з нарахуваннями дорівнює 14 398 грн на одну ставку педагогічного працівника; у спеціальних закладах, учні яких потребують корекції фізичного й розумового розвитку, – 15 891 грн; у спеціалізованих закладах – 15 598 грн; у закладах для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, дитячих будинках – 14 516 грн; у навчально-реабілітаційних центрах для дітей з особливими освітніми потребами – 14 781 грн; у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, що надають повну загальну середню освіту, – 16 182 грн; у закладах фахової передвищої освіти, які надають повну загальну середню освіту, – 15 506 грн; в інклюзивно-ресурсних центрах – 18 521 грн [11].

Отже, проведені дослідження офіційної статистичної звітності загальної середньої освіти за 2014/2015–2023/2024 н.рр. дали змогу визначити стан забезпеченості педагогічними працівниками та вчителями, які викладають навчальні предмети. Аналіз виконано в розрізі регіонів /

навчальних предметів крізь призму таких аналітичних показників, як-от: чисельність педагогічних працівників та її структурні складові; кількість учнів на одного педагогічного працівника; чисельність учителів, які викладають три й більше предметів; чисельність учителів віком до 30 років; чисельність пенсіонерів; чисельність сумісників; кількість вакантних посад.

З'ясовано, що у 2023/2024 н. р. відбулося значне зменшення чисельності педагогічних працівників (на 11,82 %) порівняно з довоєнним роком, водночас спостерігалось збільшення чисельності працівників, залучених до розвитку інклюзивної освіти.

Частка пенсіонерів серед учителів, які викладають предмети, перевищує частку молодих учителів (віком до 30 років включно) на 6,89 %, отже, необхідно зосередити увагу на кадровій політиці в освіті для забезпечення стабільності та якості освітнього процесу.

Проведений аналіз виявив різні умови забезпеченості учителями за типом місцевості. Чисельність учителів, які викладають три й більше предметів, у сільській місцевості майже у 2,5 рази переважає їх чисельність у міських поселеннях, що може негативно вплинути на якість надання освітніх послуг та організації освітнього процесу.

Додаткові педагогічні ресурси (сумісники) в системі освіти використовуються більше в сільській місцевості, ніж у містах (9 183 особи проти 6 984 осіб). Кількість вакантних посад у міських поселеннях перевищує їх кількість у сільській місцевості (1 343,41 од. проти 328,25 од.).

Окрім того, під час дослідження виявлено дефіцит учителів математики, англійської мови, інформатики, фізики. Серед них мало молодих учителів, натомість багато пенсіонерів, сумісників, та є вакантні посади.

У Луганській, Херсонській, Донецькій областях найменше вчителів, які викладають предмети, та найбільше сумісників. Виконаний аналіз щодо забезпеченості вчителями за регіонами буде корисним при формуванні кадрового резерву вчителів.

Подальші дослідження слід зосередити на порівняльному аналізі статистичних даних щодо забезпечення педагогічними працівниками у сфері загальної середньої освіти в Україні та європейських країнах. Також важливим є вдосконалення методології прогнозування чисельності педагогічних працівників у зв'язку з міграцією й змінами в демографічному складі учнів, що допоможе приймати виважені управлінські рішення при визначенні обсягів фінансування на оплату праці педагогічних працівників і заповненні кадрових прогалин у сфері загальної середньої освіти.

Список використаних джерел

1. The teachers we need for the education we want: The global imperative to reverse the teacher shortage / UNESCO. 2023. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387005>.
2. Longmuir F. Australia's teacher shortage is a generational crisis in the making. How can we turn things around? ABC News. 2023. URL: <https://www.abc.net.au/news/2023-01-30/pandemic-exposed-australia-teacher-shortage-students-schools/101886452>.

3. How are teacher shortages in hardest-to-staff schools represented in (inter) national policy documents from England and Australia? / R. Mills et al. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 2024. Vol. 52, Iss. 3. P. 288-300. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359866X.2024.2323941>.

4. Матвейчук М. «Місячних видатків на оборону вистачить, щоб підняти зарплату всім вчителям на рік», – Оксен Лісовий в інтерв'ю BBC. *BBC News Україна*. 2024. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c23lre84g37o?fbclid=IwY2xjawFA9fJleHRuA2FlbQIxMAABHcqYxN37rzg64pGLEUHeuYVY67Almrwv8Z4DCSqac3mFu_V_6EilvduUHg_aem_XC_ejnUM5SVutNTcTlmJJQ.

5. Литвинчук А. О., Гайдук І. С. Ідентифікація зарубіжного досвіду застосування субвенцій та дотацій на освіту: вплив на результат навчання. *Освітня аналітика України*. 2019. № 1 (5). С. 47–57. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2019-1-47-57>.

6. Ways to improve the budget support of school education development in Ukraine / S. Londar et al. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С. 5–24. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-5-24>.

7. Моніторинг забезпечення педагогічними працівниками закладів освіти: методологічні підходи до прогнозування / С. Л. Лондар та ін.; ДНУ «Ін-т освітньої аналітики». Київ, 2020. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/1-na_sajt_AZ_Monitoring_potrebi_ZO_u_pedpratsivnikah-final.pdf.

8. Кравченко С. Забезпечення якості освіти в США та в Україні: тенденції розвитку. *Український педагогічний журнал*. 2020. № 4. С. 17–24. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2020-4-17-24>.

9. Панюк В. Г. Психологічні проблеми професійної діяльності вчителя. *Теоретичні і технологічні засади професійної підготовки вчителя до формування соціально успішної особистості у дитинстві*. Київ: Вид-во УДУ ім. Михайла Драгоманова, 2023. С. 134–146. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740229/1/kolektyvna%20monohrafiia_2023_Panok%20%281%29.pdf.

10. Аналітика / ДНУ «Ін-т освітньої аналітики». URL: <https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika/>.

11. Гапон В. В., Барабаш О. А. Аналіз використання коштів освітньої субвенції на оплату праці педагогічних працівників у закладах освіти за 2023 рік / ДНУ «Ін-т освітньої аналітики». Київ, 2024. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/az_osvitnya-subvenciya_za-2023-rik.pdf.

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>

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>

PEDAGOGICAL STAFF COVERAGE IN GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. *The purpose of the article is to study the trends in the development of staff provision during the academic years 2014/2015-2023/2024. It also examines the changes that have taken place in the general secondary education system of Ukraine, based on a number of statistical indicators, such as the total number of pedagogical staff, the number of pedagogical staff and retirees teaching academic subjects, the number of vacant teaching positions, the distribution of teachers by age, etc. The research papers of Ukrainian and foreign scholars on the role of pedagogical staff in the provision of quality educational services and the factors influencing the availability of teachers were analysed. The assessment of the availability of teachers who teach academic subjects is based on the developed indicators characterising their workload, age, the fact that one teacher teaches three or more subjects, part-time work, etc. The regulatory framework for the development of the methodology of statistics on general secondary education in Ukraine and its approximation to international standards, namely the international recommendations of the Statistical Office of the European Commission (Eurostat) have been considered. Proposals have been made to amend the list of statistical indicators in connection with the introduction of European integration processes, which will make it possible to conduct international comparative studies and forecast the number of pedagogical staff. Prognostic studies are closely related to the issues of providing funds from the state budget to local budgets in the form of an educational subvention for the remuneration of pedagogical staff providing general secondary education. The relevance of the topic is also due to the challenges facing Ukraine under martial law, such as: preserving human resources by creating a reserve of teachers without workload and solving the problem of teacher shortage by recruiting teachers from among internally displaced persons.*

Keywords: *pedagogical staff, general secondary education institutions, teachers, pensioners, part-time teachers, vacant positions, academic subjects.*

References

1. UNESCO. (2023). *The teachers we need for the education we want: The global imperative to reverse the teacher shortage*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387005>.

2. Longmuir, F. (2023). Australia's teacher shortage is a generational crisis in the making. How can we turn things around? *ABC News*. Retrieved from <https://www.abc.net.au/news/2023-01-30/pandemic-exposed-australia-teacher-shortage-students-schools/101886452>.
3. Mills, R., Bourke, T., Mills, M., White, S., & Leent, L. (2024). How are teacher shortages in hardest-to-staff schools represented in (inter) national policy documents from England and Australia? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 52(3), 288-300. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359866X.2024.2323941>.
4. Matveichuk, M. (2024). "One month's defense spending is enough to raise the salaries of all teachers for a year", Oxen Lisovyi in an interview with the BBC. *BBC News Ukraine*. Retrieved from https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c23lre84g37o?fbclid=IwY2xjawFA9fjleHRuA2FlbQIxMAABHcqYxN37rzg64pGLEUHeuYVY67AlmrVw8Z4DCSqac3mFu_V_6EilvduUHg_aem_XC_ejnUM5SVutNTcTLmJJQ [in Ukrainian].
5. Lytvynchuk, A. O., & Haiduk, I. S. (2019). Foreign experience identification in the field of educational subventions and subsidy: impact on learning outcomes. *Educational Analytics of Ukraine*, 1(5), 47-57. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2019-1-47-57> [in Ukrainian].
6. Londar, S., Bakhrushyn, V., Londar, L., Gapon, V., & Pron, N. (2022). Ways to improve the budget support of school education development in Ukraine. *Educational Analytics of Ukraine*, 5(21), 5-24. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2022-5-5-24>.
7. Londar, S., Tereshchenko, H., Gapon, V., Melnyk, S., Barabash, O., Chymbay, L. ...& Shevchenko, N. (2020). *Monitoring the provision of pedagogical staff in educational institutions: methodological approaches to forecasting*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/1-na_sajt_AZ_Monitoring_potrebi_ZO_u_pedpratsivnikah-final.pdf [in Ukrainian].
8. Kravchenko, C. (2020). Ensuring the quality of education in the USA and Ukraine: development trends. *Ukrainian Educational Journal*, 4, 17-24. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2020-4-17-24> [in Ukrainian].
9. Paniuk, V. H. (2023). Psychological problems of teacher's professional activity. *Theoretical and technological bases of teacher's professional training for the formation of a socially successful personality in childhood*, 134-146. Kyiv. Retrieved from https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/740229/1/kolektyvna%20monohrafiia_2023_Panok%20%281%29.pdf [in Ukrainian].
10. SSI "Institute of Educational Analytics". (n. d.). *Analytics*. Retrieved from <https://iea.gov.ua/diyalnist/naukovo-analitichna-diyalnist/analitika/> [in Ukrainian].
11. Gapon, V., & Barabash, O. (2024). *Analysis of the use of educational subvention funds for remuneration of pedagogical staff in educational institutions in 2023*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/az_osvitnya-subvencziya_za-2023-rik.pdf [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>

ОСВІТНІ ІНДИКАТОРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ З УПРОВАДЖЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ В БАЗОВІЙ ШКОЛІ

Анотація. У статті розглянуто роль освітніх індикаторів у контексті трансформації управлінської діяльності керівника закладу загальної середньої освіти в процесі реформування шкільної освіти. Визначено, що управлінська діяльність у сучасному освітньому закладі має ознаки академічної автономії й повинна спиратися на співпрацю педагогічного колективу як усередині закладу освіти, так і зовні – з громадою, яка є замовником освітніх послуг. Зміст статті зосереджено на дослідженні низки складових автономії освітнього закладу, а саме академічної автономії як дієвого механізму успішної реалізації реформи загальної середньої освіти НУШ. Авторами представлено й проаналізовано ряд індикаторів цього напрямку, які було сформовано та застосовано під час моніторингового дослідження щодо діяльності педагогічних працівників, проведеного ДНУ «Інститут освітньої аналітики» у 2023 р. До переліку увійшли індикатори, що характеризують співпрацю адміністрації ЗЗСО з педагогічним колективом, а саме: напрями співпраці вчителів у ЗЗСО, заохочення директором ініціативи педагогічного колективу щодо покращення роботи закладу, рівень довіри директора до педагогічного колективу. Наприклад, майже третина вчителів зазначають, що директор намагається всі завдання вирішувати спільно з колегами. Натомість, один із десяти вчителів вважає, що директор одноосібно контролює всі процеси в школі. Останній індикатор звертає увагу на необхідність організації додаткового навчання для ряду директорів щодо нової ролі керівника ЗЗСО в контексті реформи НУШ. Таким чином, значення цих індикаторів дали можливість, окрім фіксації трансформаційних процесів, зробити певні припущення й сформулювати висновки для управлінців із метою підвищення ефективності реформи.

Ключові слова: загальна середня освіта, індикатор, академічна автономія, педагогічні працівники, реформа НУШ, трансформація освіти.

JEL classification: I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-21-29.

Реформа загальної середньої освіти «Нова українська школа» у 2023/2024 н. р. перейшла на базовий рівень. Базова школа є етапом здобуття освіти, який формує особистість,

здатну зробити самостійний, виважений вибір щодо свого професійного майбутнього. Тому важливо організувати постійне відстеження стану впровадження реформи цього рівня

© Денисюк О. Я., Титаренко Н. В., 2024

загальної середньої освіти, що дасть змогу оперативного реагувати на проблеми й виклики, які супроводжують її впровадження. Освітні індикатори як валідні показники відображають об'єктивний стан процесів і явищ, що характеризують шкільну освіту на певному етапі її реформування.

У пропонованій статті представлено бачення авторів щодо місця освітніх індикаторів у процесі прийняття управлінських рішень під час впровадження реформи НУШ у базовій школі.

Концептуальні ідеї реформи відобразили вимогу часу щодо якісно нового підходу до питання надання освітніх послуг. Л. Гриневич виділяє три основних джерела концептуальних ідей реформи, а саме: надбання української освітньої думки, переосмислення попереднього досвіду впровадження реформи в освіті, урахування світових і європейських тенденцій у шкільній освіті [1].

Зазначені надбання покладено в основу концепції реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» (НУШ), затвердженій Урядом України наприкінці 2016 р. [2]. Формула нової школи містить дев'ять ключових компонентів [3]:

1. Новий зміст освіти.
2. Умотивований учитель.
3. Децентралізація управління.
4. Формування цінностей.
5. Педагогіка партнерства.
6. Дитиноцентризм.
7. Нова структура школи.
8. Справедливий розподіл публічних коштів.
9. Сучасне освітнє середовище.

У статті автори зосередилися на питанні автономії управління освітнім закладом як чиннику зміни його

політики для успішної реалізації реформи. Автономія закладу освіти органічно пов'язана з якістю організації освітнього процесу, а отже, і якістю освіти, що надається закладом. Окрім іншого, за задумом розробників реформи, має зрости вплив місцевих громад на формування місцевої освітньої політики на основі державної. Автономія освітнього закладу спрямована на фінансову, академічну, кадрову та організаційну діяльність. Автори статті розглянуть деякі аспекти організації академічної автономії, у межах якої кожен заклад може самостійно розробляти освітні програми, складати навчальні плани, створювати програми з навчальних предметів відповідно до стандартів загальної середньої освіти, обирати підручники, методики навчання й виховання, брати на себе відповідальність за реалізацію власних освітніх рішень. До впровадження академічної автономії долучаються педагогічні працівники як автори і співавтори зазначених вище документів. Збільшення можливостей в управлінні закладом освіти передбачає й зростання відповідальності керівників, засновників та громади, яка є замовником освітніх послуг. Тепер ці інституції контролюють і фінансово-господарську, й методичну діяльність закладу освіти, й результати освітньої діяльності учнів, проваджуючи таким чином управлінську діяльність. Новації в автономії комплексно сприяють формуванню моделі нової сучасної школи.

П. Друкер (нім. *Peter Ferdinand Drucker*), засновник науки управління, стверджував у середині XX ст., що управлінська діяльність є найдинамічнішим елементом будь-якого суспільства. Учений наголошував на

тому, що ефективний керівник повинен уникати непродуктивності та задля результату дотримуватися менеджської й виконавчої дисципліни [4]. Серед характерних рис сучасної науки управління відзначають такі: інвестиції в знання зростають швидше, ніж в основні засоби; знання є не лише чинником управління, а й засобом організації суспільства; з'являється нова категорія – інтелектуальні працівники [5].

Управлінська діяльність на етапі реформування освіти має бути побудована на партнерстві між підсистемами управління і тими, на кого спрямоване управління. На цьому наголошує В. Чепак та зауважує, що успіх реформи значною мірою залежить від ефективності управлінських процесів, яким повинне передувати планування [6].

Процес планування включає кілька складових, що дають змогу в будь-який момент передбачити очікуваний результат управлінської діяльності, а саме:

- Стратегічні зміни – вплив на подальший розвиток і осучаснення закладу освіти.
- Оперативно-тактичні зміни – трансформація процесів організації освітньої діяльності й організації освітнього простору задля досягнення очікуваного результату.
- Поточні зміни – осучаснення методик викладання, виховання, оцінювання тощо [6].

Управлінська діяльність, на нашу думку, має ґрунтуватися на визначенні прийомів, які покликані мотивувати й формулювати потреби всіх учасників освітнього процесу задля вдосконалення системи – освітнього процесу в закладі освіти та самого закладу освіти. Сучасний управлінець,

зокрема в освіті, повинен усвідомлювати, що не всі учасники освітнього процесу можуть бути готовими до змін. Окрім того, подекуди спостерігається негативне ставлення до необхідності змінювати себе і свою діяльність, до якої працівники звикли протягом певного часу. Досліджуючи умови реформування системи освіти, В. Чепак також наголошує на необхідності розроблення сукупності прийомів та впливів на мотиви й потреби адміністрації, учителів і учнів закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО); викладачів та студентів закладів вищої освіти (ЗВО); функціонерів середньої й вищої ланки щодо змін у роботі закладу освіти. На його думку, у процесі реформування може бути присутній певний елемент примусу зверху [6].

Натомість, коли керівник-менеджер розпочинає процес реформування управлінської й освітньої діяльності закладу, особливу увагу він має приділити реалізації п'ятих складників, як-от: прогнозування, планування, прийняття рішень, організація виконання, контроль за їх реалізацією. Вважаємо, що в умовах демократизації суспільства та в рамках децентралізації ефективно управління закладом освіти досягається в разі, якщо керівник не лише бере відповідальність за всі процеси трансформації на себе, а й долучає учасників освітнього процесу до всіх п'ятих складових процесу реформування.

Таким чином, успіх реформування управлінської діяльності ЗЗСО великою мірою визначається попереднім окресленням напрямків, що потребують удосконалення або докорінної трансформації. Освітні індикатори як об'єктивний інструмент можуть сприяти реформуванню на кожному

його етапі. Розроблення концепції дослідження, спрямованого на відстеження стану реформування, зокрема рівня академічної автономії, на думку авторів, повинне включати перелік освітніх індикаторів, що відображатимуть стан досліджуваного об'єкта. Наразі автори сформували показники ефективності впровадження академічної автономії в організацію освітнього процесу й застосували їх під час моніторингового дослідження стану готовності педагогічних працівників базової школи до впровадження реформи НУШ (2023 р.) [7].

Оскільки в статті розглядається управлінський аспект, зосередимось лише на частині індикаторів цього напрямку, а саме таких як:

- Частка вчителів, в яких у ЗЗСО організована співпраця (%).
- Рейтинг напрямів співпраці вчителів у ЗЗСО (%).
- Частка вчителів ЗЗСО, в яких директор заохочує ініціативи педагогічного колективу щодо покращення роботи закладу (%).
- Розподіл учителів ЗЗСО за рівнем довіри директора до педагогічного колективу (%).

Розробляючи наведені індикатори, автори припустили, що їх перелік допоможе визначити міру співпраці в педагогічному колективі в контексті реформи управлінської діяльності та забезпечення академічної автономії керівником закладу освіти.

Базовим для формування індикаторів управлінської складової слугувало моніторингове дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації НУШ, виконане ДНУ «Інститут освітньої аналітики» у 2023 р. Оскільки анкетування проводилося на репрезентативній ви-

бірці за участі 48 518 учителів 5–10-х класів ЗЗСО, результати дослідження демонструють загальні тенденції в українській освіті на рівні базової школи. Було виявлено, що перший індикатор «Частка вчителів, в яких у ЗЗСО організована співпраця» має показник 93,7 %. Це свідчить про те, що адміністрація закладу освіти розуміє необхідність співпраці в колективі з метою передусім формування академічної автономії, обміну досвідом, підвищення фахової майстерності педагогічних працівників. На відсутність співпраці між колегами вказали лише 582 (1,2 %) вчителі з-поміж 48 518 респондентів, і ще 5,1 % вчителів було складно відповісти на питання про наявність співпраці. Отже, більшість опитаних учителів (93,7 %) працюють у системі співпраці з колегами.

Показники наступного індикатора «Рейтинг напрямів співпраці вчителів у ЗЗСО» наведено нижче. Він стосується лише тієї частини вчителів (93,7 %), які в попередньому індикаторі ввійшли до групи, де організована співпраця колективу в закладі освіти.

У рейтингу напрямів співпраці педагогів у закладі освіти перші позиції посіли такі напрями:

- контроль адміністрацією виконання освітньої програми закладу (68,3 %);
- проведення в межах шкільних методоб'єднань учителів тренінгів/воркшопів з опанування нових технологій викладання (66,7 %);
- організація адміністрацією методичної підтримки (64,4 %).

Отримані результати дають підстави для попереднього висновку щодо розуміння адміністрацією своєї

ролі в процесі реформування діяльності закладу освіти, а саме освітня програма закладу освіти визначила напрями його реформування й діяльності. Розуміючи це, адміністрація систематично контролює процес її реалізації та надає належну методичну підтримку. Важливим, на думку авторів, є усвідомлення адміністрацією необхідності системного підвищення фахової майстерності вчителів.

Натомість про свою залученість до розроблення освітньої програми закладу повідомила лише третина вчителів (34,9 %), що вказує на недостатнє використання керівниками шкіл фахового потенціалу педагогічних працівників. Однією з причин такої ситуації може бути інституційна неспроможність освітнього закладу через непідготовленість керівника й педагогічного колективу до самостійної роботи за цим напрямом. На нашу думку, оскільки розроблення освітньої програми є важливою складовою академічної автономії і стра-

тегічним документом діяльності закладу освіти протягом навчального року, до її створення варто залучати якомога більше вчителів, адже кожен із них є провідником такої програми в освітній процес.

Останню позицію в рейтингу напрямів співпраці посідають загальношкільні тренінги/воркшопи із запобігання професійному вигоранню (рис. 1). Лише трохи більше чверті вчителів (27,8 %) вказують, що в їхньому ЗЗСО цій тематиці приділяється увага. Зазначимо, що в умовах повномасштабної війни чинник професійного вигорання педагога істотно впливає на якість надання освітніх послуг, на його рішення змінити професію на менш стресотворюючу. Підтвердженням слугують відповіді респондентів на питання щодо причин імовірного звільнення з посади вчителя. Так, відчуття постійного стресу та, як наслідок, вигорання в професії посіло друге місце серед причин звільнення з посади вчителя,



Рис. 1. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за напрямками співпраці вчителів у закладі освіти, %
Побудовано авторами за: [7].

наведених респондентами (51,3 %). Перше місце посіла маленька заробітна плата (52,2 % опитаних) [7]. Вважаємо, що, отримавши такі дані, адміністрація закладу освіти має звернути особливу увагу на організацію психологічної підтримки педагогічних працівників для запобігання професійному вигоранню.

Індикатор «Частка вчителів ЗЗСО, в яких директор заохочує ініціативи педагогічного колективу щодо покращення роботи закладу», має такі показники. Більше половини вчителів (51,3 %) вказують, що адміністрація закладу освіти повністю підтримує їхні інноваційні ідеї щодо покращення роботи закладу (рис. 2). Крім того, третина (34,9 %) зазначила, що керівництво мотивує їх до підвищення фахового рівня. Проте є загалом 13,8 % вчителів, які відповіли на запитання умовно негативно (з різних мотивів, які ми не досліджували). Отже, спостерігаємо загальне розуміння керівниками ЗЗСО важливості підтримки ініціатив педагогічного колективу та підвищення їхнього фахового рівня для трансформації управлінської діяльності. Утім, залишається потреба в додатковій методичній підтримці власне адміністративного персоналу з тематики менеджменту управлінської діяльності як важливого чинника реформування загальної середньої освіти.

Розглянемо останній індикатор із напрямку управлінської діяльності «Розподіл учителів ЗЗСО за рівнем довіри директора до педагогічного колективу». Цей індикатор розкрито через низку позицій, які відображають професійні відносини адміністрації закладу освіти з педагогічним колективом. Автори вважають цей показник одним із найсуттєвіших, оскільки закладені в ньому поведінкові позиції керівника можуть або спонукати колектив до співпраці задля покращення роботи, або «відбити» бажання змінюватись і змінювати на краще освітній заклад, що негативно впливатиме на розбудову шкільної автономії, зокрема академічної.

На нашу думку, заслуговує на увагу сумарна частка 12,7 % – стільки вчителів-респондентів вважають, що їхній директор «їм не довіряє». А саме одноосібно контролює виконання всіх завдань освітнього процесу (7 %) або вимагає, щоб йому доповідали про всі справи (5,7 %) (рис. 3). Ця цифра корелює з показником 13,8 % з попередньої діаграми, який відображає частку вчителів, чиї інноваційні ініціативи не підтримує керівник.

Водночас три чверті вчителів (74,4 %) зазначили, що директор намагається всі завдання вирішувати спільно з ними.

Показники, отримані за розробленими освітніми індикаторами, дали



Рис. 2. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за рівнем заохочення директором ініціатив педагогічного колективу, %

Побудовано авторами за: [7].

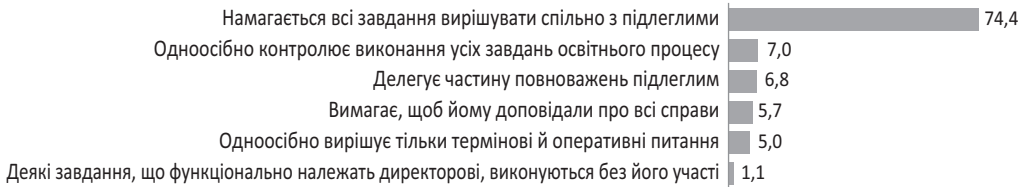


Рис. 3. Розподіл кількості учасників дослідження – учителів 5–9-х класів ЗЗСО за рівнем довіри директора до педагогічного колективу, %

Побудовано авторами за: [7].

змогу виявити певні тенденції етапу впровадження реформи НУШ, зробити низку припущень і сформулювати висновки щодо впровадження у ЗЗСО академічної автономії.

За п'ять років здійснення реформи НУШ вітчизняна загальна середня освіта пододала шлях трансформації за її ключовими компонентами. Оновлено зміст освіти завдяки прийняттю стандартів початкової й базової середньої освіти, і цей процес наразі триває; урядом здійснюються послідовні кроки щодо мотивації педагогічних працівників до реалізації концептуальних положень НУШ; триває процес децентралізації управління, зокрема через механізм упровадження в діяльність ЗЗСО академічної автономії.

Ці та інші освітні процеси потребують постійного відстеження, фіксації та поширення успішних педагогічних практик, виявлення «болювих точок» і викликів, що виникають на шляху реформування, та прийняття відповідних управлінських рішень. Ефективним інструментом виконання поставлених завдань є моніторинг процесів, явищ і тенденцій, властивих розвитку шкільної освіти за останніх п'ять років. У цьому дослідженні проаналізовано окремі аспекти впровадження академічної автономії в освітній процес загальної середньої освіти.

Актуалізовано питання формування освітніх індикаторів для визначення рівня управлінської діяльності за вертикальними зв'язками (керівник ЗЗСО – учитель), як-от розподіл учителів за рівнем довіри директора до педагогічного колективу, й горизонтальними, як-от співпраця вчителів із колегами їхнього закладу. Рейтинговано найбільш і найменш поширені практики співпраці вчителів у педагогічних колективах. Індикатори, сформовані в процесі підготовки до дослідження, сприяли визначенню тенденцій щодо співпраці в педагогічному колективі в контексті реалізації принципів академічної автономії як компонента, необхідного для підвищення ефективності освітнього процесу в умовах реалізації принципів і завдань НУШ.

Отже, завдяки розробленню й застосуванню орієнтовних освітніх індикаторів під час підготовки до моніторингових досліджень, покликаних визначити стан трансформаційних процесів у закладі загальної середньої освіти, можна отримати неупереджену картину досліджуваного процесу. Це, у свою чергу, є об'єктивним показником, що враховується при прийнятті управлінських рішень під час упровадження реформи НУШ у базовій школі на рівні як закладу освіти, так і громади тощо.

Список використаних джерел

1. Гриневич Л. Концептуальні ідеї реформи «Нова українська школа» у світлі української педагогічної думки. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 4. С. 98–111. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-98-111>.
2. 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>.
3. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи / М-во освіти і науки України. 2016. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.
4. Друкер П. Ефективний керівник / пер. з англ. Р. Машкової. Київ : ВГ «КМ-Букс», 2018. 248 с.
5. Саух І. В. Наука управління в системі освіти / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Lokatsiyi/Nauka-rushiy.zmin/Materialy.lokatsiyi.Nauka.ta.innovatsiyi/Prezentatsiya-Nauka.upravlinnya.v.systemi.osvity.pdf>.
6. Ченак В. В. Специфіка управління освітою в умовах реформування / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. URL: <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.11.42.pdf>.
7. 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.

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, nataliitytarenko@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5837-393X>

EDUCATIONAL INDICATORS AS A TOOL FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT DECISIONS IN IMPLEMENTING ACADEMIC AUTONOMY IN BASIC SCHOOL

Abstract. *The article considers the role of educational indicators in the context of transforming the managerial activity of the principal of a general secondary education institution (GSEI) in the process of reforming school education. It is determined that managerial activity in a modern educational institution has signs of academic autonomy and should be based on the cooperation of the teaching staff both within the educational institution and outside – with the community, which is the customer of educational services. The article focuses on the study of a number of components of the autonomy of an educational*

institution, namely, academic autonomy as an effective mechanism for the successful implementation of the New Ukrainian School (NUS) general secondary education reform. The authors have identified and analysed key indicators in this area, which were formed and applied during a monitoring study of teachers' activities conducted by the State Scientific Institution "Institute of Educational Analytics" in 2023. The identified indicators describe the cooperation between the GSEI administration and the teaching staff, such as: areas of teachers' cooperation within the GSEI, the principal's support for teachers' initiatives aimed at improving institutional performance, and the level of trust the principal places in the teaching staff. For example, almost a third of teachers reported that their principal tries to solve all tasks together with colleagues. Conversely, one in ten teachers noted that their principal tended to maintain sole control over all school processes. The latter indicator draws attention to the need to organise additional training for some principals in relation to their evolving role under the NUS reform. Thus, in addition to capturing the transformation processes, the indicators allowed us to make certain assumptions and formulate conclusions for managers to enhance the effectiveness of the reform.

Keywords: general secondary education, indicator, academic autonomy, teachers, NUS reform, education transformation.

References

1. Hrynevych, L. (2023). Conceptual Ideas of the "New Ukrainian School" Reform in the Light of Ukrainian Pedagogical Thought. *Ukrainian Educational Journal*, 4, 98-111. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-98-111> [in Ukrainian].
2. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *On approval of the Concept for the implementation of the state policy in the reform of general secondary education "New Ukrainian School" for the period up to 2029* (Decree No. 988-p, December 14). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> [in Ukrainian].
3. 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].
4. Druker, P. (2018). *An effective leader*. Kyiv: VG "KM-Buks". 248 p. [in Ukrainian].
5. Saukh, I. V. (n. d.). *The science of management in the education system*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2022/Lokatsiyi/Nauka-rushiy.zmin/Materialy.lokatsiyi.Nauka.ta.innovatsiyi/Prezentatsiya-Nauka.upravlinnya.v.systemi.osvity.pdf> [in Ukrainian].
6. Chepak, V. V. (n. d.). *Specifics of education management in the context of reform*. Retrieved from <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.11.42.pdf> [in Ukrainian].
7. Denysiuk, O., Dron, T., & Tytarenko, N. (2023). *Monitoring study on the readiness of teachers to implement the New Ukrainian School*. Kyiv. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/teaching-staff_2023.pdf [in Ukrainian].

Sergiy Londar

Dr. Sc. (Economics), Professor, SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine,
londar.sergiy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1838-288X>

Oleksandr Bosenko

Ph. D. (Economics), SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine,
bosenkooleksandr@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3414-8908>

INFORMATION SUPPORT FOR THE INTEGRATION OF UKRAINIAN REFUGEE SCHOOLCHILDREN INTO THE EDUCATION SYSTEMS OF DEVELOPED COUNTRIES

Abstract. *The article examines an author-designed research framework for developing a standardized informational framework to facilitate the integration of Ukrainian refugee schoolchildren into the educational systems of developed countries such as the United States, Canada and Germany. In the developed countries, evidence-based policymaking is institutionalized at the legislative level, enabling relatively seamless adoption of such frameworks. The standardized informational support may incorporate components derived from pre-existing datasets on refugee schoolchildren within the national Education Management Information System (EMIS), specifically Ukraine's Automated Information Complex of Educational Management (AICEM), alongside supplementary data gathered from surveys and analyses of the educational and socio-economic challenges confronted by Ukrainian refugee schoolchildren and their families in host countries. The study outlines a research design featuring a cross-sectional survey of schoolchildren, their guardians and educators. The questionnaires encompass three principal dimensions: socio-economic, informational and psycho-emotional. The methodological framework entails rigorous statistical analysis of anonymized, disaggregated data segmented by age, gender and educational attainment. The findings of this research will enable the identification of critical challenges and the formulation of evidence-based recommendations for educational institutions and policymakers in host countries, taking into account the opportunities for remote learning, gender equity and inclusivity. Moreover, the study's outcomes will contribute to enhancing intercultural dialogue and the social integration of refugee schoolchildren, which are crucial factors for their academic success. The scientific novelty of the research lies in the development of an approach that will enable for the creation of a standardized informational framework for refugee schoolchildren, and thus, identify effective strategies for addressing their educational challenges and alleviating the socio-economic issues faced by refugee families and their school-aged children in the host countries.*

Keywords: *refugee schoolchildren, educational process, educational systems of developed countries, integration, educational challenges, economic challenges.*

JEL classification: I21, I25.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-30-40.

Refugee schoolchildren are a vulnerable group facing serious challenges in continuing their education abroad. Con-

sequently, this group requires the development of a specialized approach by institutions shaping educational policy

© Лондар С. Л., Босенко О. С., 2024

in host countries to facilitate the integration of refugee schoolchildren into the education systems of these countries. In this context, to implement an "evidence-based policymaking" approach, appropriate information support is necessary. If such support is available, it can be integrated into the information systems of these countries, relatively easily into the educational information systems of developed countries where the "evidence-based policymaking" principle is legislatively enshrined, such as in the USA [1]. The problem can be addressed, in particular, by forming standardized data on such schoolchildren from available information sources. For example, some of this information about Ukrainian refugee schoolchildren can be drawn from the national EMIS database, while additional data can be gathered through surveys regarding the specifics of education, socio-economic, and psycho-emotional issues of refugee schoolchildren in host countries. The availability of standardized data can be highly useful for developing or improving educational policy aimed at enhancing the integration of refugee schoolchildren [2; 3].

In situations of forced displacement, it is often quite difficult to ensure access to quality education for schoolchildren and provide opportunities for lifelong learning, which is a key condition for ensuring sustainable development [4]. Despite overall progress in the field of education, millions of refugee schoolchildren still remain out of school, with critical issues such as gender equality and inclusion largely unresolved for them [4].

The purpose of this study is to develop an approach to the creation of standardised information support that will facilitate the integration of Ukrainian refugee students into the educa-

tional systems of developed countries. These countries usually provide the evidence-based policy-making in education at the legislative level.

The scientific novelty of the research lies in the development of an approach that will enable for the creation of a standardized informational framework for refugee schoolchildren, and thus, identify effective strategies for addressing their educational challenges and alleviating the socio-economic issues.

Educational problems and challenges for schoolchildren have been studied by such domestic scholars as S. Dryden-Peterson, N. Dahya, E. Adelman [5], V. Rogova, S. Londar [6], N. Angrist, S. Djankov, P. Goldberg, H. Patrinos [7], A. Lytvynchuk, V. Gapon, L. Londar [8], and foreign researchers A. Wiseman, J. Bell [9], L. Cerna [3], A. Aliyev [10], J. Lenkeit, D. Caro, S. Strand [11], and others.

Scientists claim that refugees in education undergo various stages of legalization in the host country and integration into the educational systems of host countries [5]. V. Rogova and S. Londar [6] demonstrate that most of them encounter problems with identifying their educational level, language barriers, psycho-emotional traumas, and everyday life issues. An important factor in the host country is the economic status of refugee families, which significantly influences their opportunities and decisions. Understanding the economic motives can help identify causal links regarding the locations of refugee concentrations and the necessary educational resources and support for refugee schoolchildren. Improving the integration process of such schoolchildren is an important factor in the formation of human capital.

In [7], it is noted that school education indicators are closely linked to hu-

man capital quality indicators. The use of school education as an intermediary of human capital implies that all preconditions, including economic ones, must be created for education. The study found that human capital accounts for 54% of the income disparity between countries in developed economies and only 4% in sub-Saharan African countries. When including the factor of educational conditions, this gap increases to 86% in developed economies and only to 10% in sub-Saharan African countries [7].

In [10], the socio-economic and living conditions of refugee schoolchildren fleeing conflict zones and seeking asylum in Europe are explored. Unsatisfactory economic and living conditions hinder their access to education; refugee schoolchildren often miss school, lack a proper environment and conditions for studying at home, and suffer from insecurity. This affects their cognitive development and learning abilities.

Overall, these findings align with the conclusions of studies by V. Lutz, K. S. Samir, J. Mincer, G. Becker, L. Hendricks, T. Schoellman, and others.

The issue of refugee schoolchildren's education is currently quite relevant, as

the scale of the problem is significant. At the beginning of 2024, the number of registered Ukrainian refugees with various protection statuses abroad was about 6.5 million people. Of these, around 6 million people were in Europe, including approximately 1.65 million Ukrainians in Germany. In the USA and Canada, 0.475 million Ukrainians applied for asylum [12]. Eurostat reports significant differences in the number of people granted temporary protection across various European Union countries as of June 30, 2024 (Fig. 1). Germany has received the largest number of such individuals.

According to accumulated data on the attendance of the All-Ukrainian Online School in 2022–2023, the leaders among host countries are Poland and Germany (Fig. 2). The data was collected on the basis of visits to the All-Ukrainian School online by refugee schoolchildren, taking into account the country from which the schoolchildren accessed the website through their e-mail addresses. Notably, as of April 2023, the number of Ukrainian refugee schoolchildren in Germany significantly increased, from 106,450 in 2022 to 154,680 in 2023.

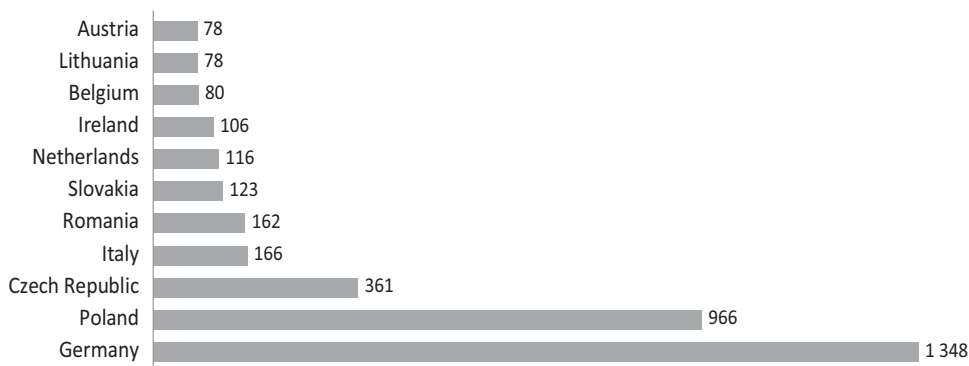


Fig. 1. Number of individuals granted temporary protection in European countries (as of June 30, 2024), thousands of individuals

Constructed by the authors based on: [13].

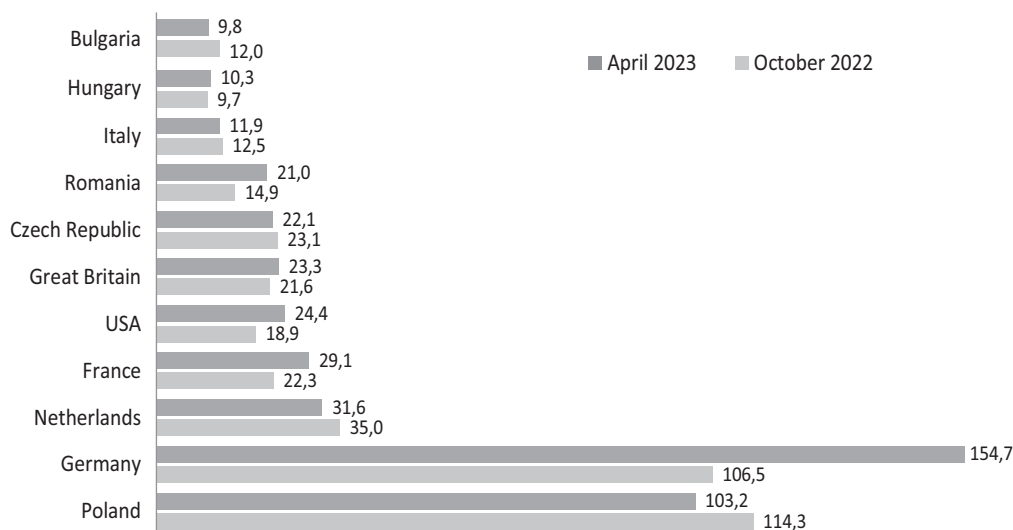


Fig. 2. Distribution of Ukrainian refugee schoolchildren in different countries (October 2022 – April 2023), thousands of individuals

Constructed by the authors based on: [14].

A similar trend was observed in 2024 for the countries hosting the largest number of refugee schoolchildren. According to Statista's research department, as of July 2024, there were nearly 195,000 Ukrainian refugee schoolchildren in Germany [15].

The growth dynamics of the number of Ukrainian refugee schoolchildren in German schools from 2022 to 2024 are shown in Fig. 3. For example, in Hamburg, the number of schoolchildren more than doubled, from 2,798 to 7,358, with increases also recorded in Baden-Württemberg, Berlin, and other regions. However, in 2024, in some regions, such as North Rhine, Brandenburg, and Saxony, the number of Ukrainian schoolchildren decreased.

Since there is a significant number of Ukrainian schoolchildren in Germany, a probabilistic stratified sample through random selection can be used for the study, according to the recommendations of UNESCO, UNICEF, and UNHCR.

The sample can be based on data from the national EMIS of AICEM.

Refugee schoolchildren in schools in the host country face a number of objective obstacles to their integration. As A. Weisman and J. Bell [9] note, for managers to develop effective educational policies in North American countries, there is a lack of standardized, publicly accessible educational data about refugee schoolchildren. As a result, the requirements of federal programs regarding the use of the "evidence-based policymaking" approach, which is enshrined in law, are inadvertently violated by all states, districts, and campuses in the USA, and refugees in education are not distinguished within the schoolchildren bodies of educational institutions. Researchers point out that for the USA, resolving the issue of standardized, publicly accessible educational data on refugees in education is a necessity. The data that is available to the public is either highly localized,

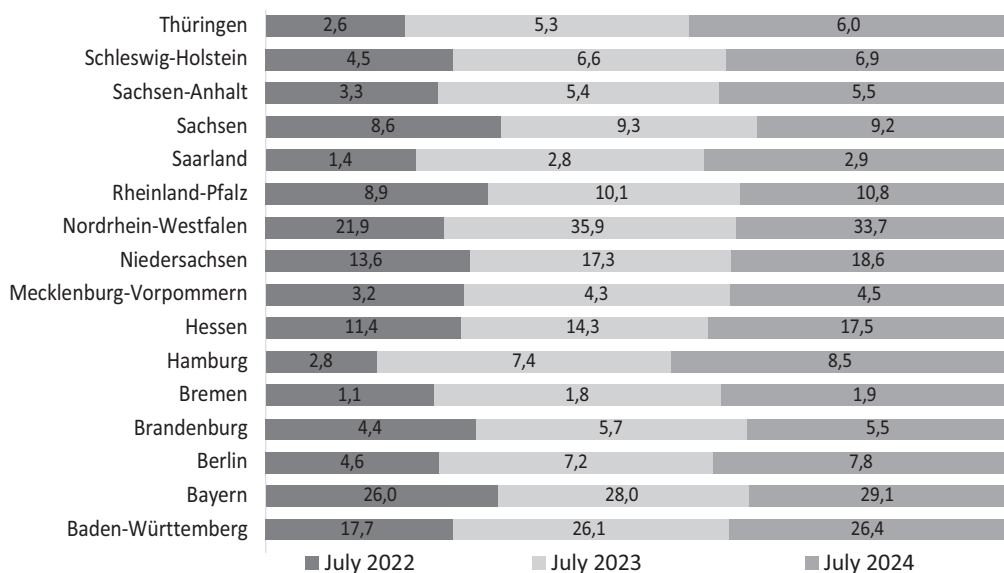


Fig. 3. **Numbers of schoolchildren from 2022 to 2024, thousands of individuals**

Constructed by the authors based on: [15].

making it impossible to replicate or generalize, or so aggregated that it cannot be disaggregated for analysis and decision-making [9]. In other words, the existing data on refugee schoolchildren is quite incomplete and absolutely insufficient for developing effective strategies for their integration.

According to the authors [9], standardized information is needed, consistent across different states. Based on such standardized data, using the evidence-based policymaking approach, educational managers in host countries can formulate effective recommendations to improve the integration of refugee schoolchildren into new educational systems.

A similar problem exists for Canada, as well as EU countries, particularly Germany.

The UNESCO review [16] also highlights the critically low level of inclusion of refugees in educational data systems and the need to collect statistical and ad-

ministrative data about them to better understand their educational challenges. The NORRAG review [17] emphasizes the importance of data in addressing educational issues during crises, particularly for refugee schoolchildren with special educational needs. Cooperation between governments and scholars is recommended to improve the informational support for education.

In Ukraine, after the start of Russia's hybrid war against Ukraine, which began in 2014 with the annexation of Crimea and part of the Donbas territories, systemic steps were taken to implement the "evidence-based policy making" approach in the management of Ukrainian education. National EMIS systems were created for higher education and for preschool, secondary, and vocational education.

The data structure on schoolchildren contained in AICEM, administered by the SSI "Institute of Educational Analytics," is presented in Fig. 4.

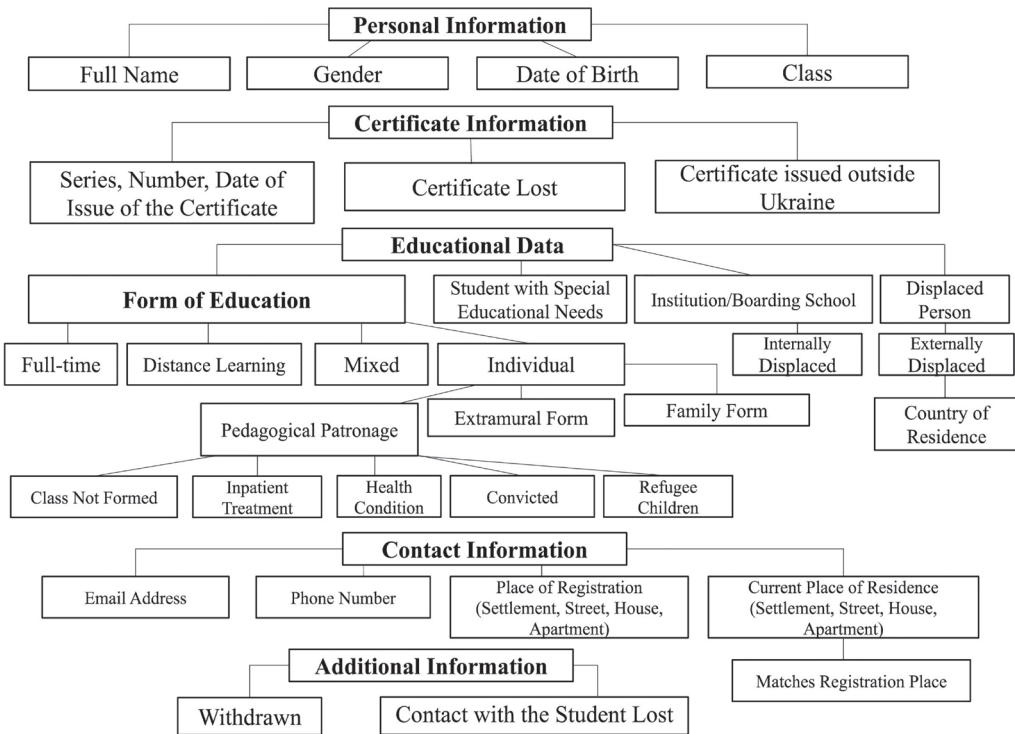


Fig. 4. Elements of AICEM standardized data

Constructed by the authors based on: [2].

This information system also contains personal data about schoolchildren and teachers who have found themselves in other countries, including developed countries such as the USA, Canada, and Germany.

Therefore, the desired standardized information on refugee schoolchildren can partially be formed from already existing sources (EMIS in the country of origin). The information for managers in the host country should go through a depersonalization and aggregation process and should cover data on the total number of refugees in education and their main characteristics, as already accumulated in the national EMIS.

However, this information is insufficient for making effective decisions

regarding the integration of refugee schoolchildren as well as the additional data is also needed. These important additional data, in our viewpoint, include information about their status in the host country, psycho-emotional state, language training, household problems, and access to learning tools (computer, mobile devices, etc.). Information on the economic challenges faced by migrant families with school-age children is also essential. It is important to understand why migrant parents choose certain locations to move to with their schoolchildren, as these locations create greater pressure on the educational infrastructure. If such information is available, it is easier to make more informed decisions regarding the need for additional teach-

ers, funding, facilities, textbooks, etc., in specific locations.

Additional data can be obtained through cross-sectional surveys. Both qualitative and quantitative methods, including questionnaires, can be used for data collection and analysis. The focus of such surveys should be school-age refugee schoolchildren, as general secondary education is the primary level of education that plays a key role in forming human capital. At the same time, it should be noted that for schoolchildren at the initial level of secondary education, the reliability of the data they provide is usually limited, so it is not advisable to involve them in surveys. Data can be collected from 12–18-year-old schoolchildren receiving education at the basic and upper secondary education levels (according to the Law of Ukraine "On Education"), which corresponds to the International Standard Classification of Education (ISCED) 2 and ISCED 3 according to UNESCO. These schoolchildren are capable of independently answering the questionnaire. Moreover, most schoolchildren in this age group have their own mobile devices, which simplifies remote data collection.

The structure and content of the necessary questionnaires were preliminarily analyzed by the SSI "Institute of Educational Analytics". They will contain various types of questions: direct questions to obtain specific information, indirect questions for critical opinions, dichotomous (yes/no), multiple-choice (a list from which to select answers), and scaled questions to identify new aspects of the problem. Some questions will be supplemented with queries about the respondent's motives.

The questionnaires should include three main blocks:

1) Economic (surveying schoolchildren, their parents and teachers about the impact of economic factors on educational opportunities and needs);

2) Informational (questions about the legal framework, information needed by educational managers, and refugees' access to information);

3) Social (describing schoolchildren's emotional needs and their social relationships in the educational environment of the host country).

The questionnaire should also include questions about the educational challenges of refugee schoolchildren with special needs and possible solutions to address them. Gender equality issues will be integrated into all aspects of the study, and the sample will equally represent both genders. The survey will help identify gender-related problems among refugee schoolchildren.

The questionnaire can also explore issues related to maintaining connections with those Ukrainian refugee schoolchildren who continue to interact with the Ukrainian educational environment. Specifically, it would be interesting to gather information on how they continue their education in Ukraine, how connections with Ukrainian teachers are maintained, whether there is access to Ukrainian-language educational materials, and how social ties with Ukrainian peers are upheld.

For organizing the survey of refugee schoolchildren in the USA and Canada, Ukrainian teachers abroad may be involved. It would be appropriate to invite Ukrainian teachers in the USA, Canada, and Germany to participate in the survey, subject to their consent. Information about educators who participated in the Ministry of Education and Science of Ukraine's events related to organizing

external independent evaluation abroad can be used to communicate with them. Initially, it would be advisable to conduct an online focus group interview on platforms like Google Meet, Zoom, etc., to identify the most pressing issues of refugee schoolchildren and shape the questionnaire.

The data collected during the cross-sectional survey should be analyzed using various research tools, including mathematical, statistical, and various visualization methods. The application of well-known statistical analysis methods, such as the ones proposed by researchers J. Lenkait, D. Caro, and S. Strand [11], including methods for determining distribution shapes and parameters, regression, correlation, variance, factor, and cluster analyses, would be appropriate. The research should also establish the foundation for future longitudinal studies of refugee schoolchildren using structural equation modeling to evaluate the impact of family status on their educational achievements in the context of studying educational inequality related to immigrant backgrounds. The DEA method [6] can be used to assess the effectiveness of education funding for refugee schoolchildren based on the collected information.

Grouping recommendations should be performed according to the following areas of concern: educational issues of schoolchildren, economic issues, social issues, etc. For each block of problems, potential solutions and a range of recommendations for the host country (educational institutions, teaching staff) should be outlined. Recommendations will be developed to improve distance learning to strengthen the ties between refugee schoolchildren and Ukraine's

cultural and educational environment, with the goal of potential reintegration in the post-war period.

The results of the research will present only depersonalized information, allowing managers to make more informed decisions on optimizing the paths for integrating refugees in education into their education system. The broader scientific community will be able to assess the novelty of the research findings and use the comparative data for further generalizations.

Thus, a proposed approach to forming standardized data on refugee schoolchildren, crucial for educational managers within the framework of evidence-based policy making, has been introduced to improve the educational integration of Ukrainian refugee schoolchildren, particularly in countries such as the USA, Canada, and Germany. The structure of the research for obtaining additional information to supplement standardized data in the form of surveys of refugee schoolchildren, their parents, and educators is presented, aimed at identifying informational and economic challenges of integration. The recommendations generated from the standardized data will cover issues such as ranking current problems of refugee schoolchildren, scaling research results, opportunities for distance learning development, addressing gender equality and inclusivity issues, and maintaining communication with educational institutions in the country of origin. Identifying and addressing educational and economic challenges will promote the successful integration of Ukrainian refugee schoolchildren and positively impact human capital development in the host countries as well as in Ukraine.

References

1. U.S. Department of Education. (n. d.). *Foundations for evidence-based policymaking*. Retrieved from <https://www.ed.gov/research/foundations-evidence-based-policymaking>.
2. SSI "Institute of Educational Analytics". (n. d.). *Automated information complex of educational management (AICEM)*. Retrieved from <https://aikom.iea.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Cerna, L. (2019). Refugee education: Integration models and practices in OECD countries. *OECD Education Working Papers*, 203. DOI: <https://doi.org/10.1787/19939019>.
4. United Nations. (n. d.). *Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all*. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2017/goal-04/>.
5. Dryden-Peterson, S., Dahya, N., & Adelman, E. (2017). Pathways to educational success among refugees: Connecting locally and globally situated resources. *American Educational Research Journal*, 54, 1011-1047. DOI: <https://doi.org/10.3102/0002831217714321>.
6. Rohova, V. B., & Londar, S. L. (2022). Management information-analytical tools for ensuring educational security. *Education in Ukraine under martial law: management, digitalization, Eurointegration aspects*, Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/book-of-abstracts_ssi-iea_2022.pdf [in Ukrainian].
7. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P. K., & Patrinos, H. A. (2021). Measuring human capital using global learning data. *Nature*, 592, 403-408. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41586-021-03323-7>.
8. Londar, S., Gapon, V., Lytvynchuk, A., Tereshchenko, H., & Londar, L. (2022). School Education Financing in the Context of Decentralization: Cases of Ukraine. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14(3), 101-125. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/600>.
9. Wiseman, A. W., & Bell, J. C. (2022). Education without evidence: Gaps in data availability for refugee, asylee, and humanitarian migrant students in US schools. *Research in Education*, 112, 95-108. DOI: <https://doi.org/10.1177/00345237211034885>.
10. Aliyev, A. (2021). The challenges faced by the refugee schoolchildren on the immigration to Europe. *Open Journal of Political Science*, 11, 251-265. DOI: <https://doi.org/10.4236/ojps.2021.112017>.
11. Lenkeit, J., Caro, D. H., & Strand, S. (2015). Tackling the remaining attainment gap between students with and without immigrant background: an investigation into the equivalence of SES constructs. *Educational Research and Evaluation*, 21(1), 60-83. DOI: <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1009915>.
12. Operational Data Portal. (n. d.). *Ukraine Refugee Situation*. Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
13. Eurostat. (2024). *Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics*. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics.
14. All-Ukrainian school online. (n. d.). Retrieved from <https://lms.e-school.net.ua/> [in Ukrainian].
15. Statista. (2024). *Total number of refugee schoolchildren and adolescents from Ukraine enrolled in general and vocational schools in Germany*. Retrieved from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1308090/umfrage/gefluechtete-kinder-und-jugendliche-aus-der-ukraine-an-deutschen-schulen/#statisticContainer> [in German].
16. UNESCO. (2023). *Paving pathways for inclusion: a global overview of refugee education data*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387956>.
17. NORRAG. (2019). *Data collection and evidence building to support education in emergencies*. Retrieved from <https://resources.norrag.org/resource/525/data-collection-and-evidence-building-to-support-education-in-emergencies>.

Лондар С. Л.

доктор економічних наук, професор, перший заступник директора з наукової роботи
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, londar.sergiy@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1838-288X>

Босенко О. С.

кандидат економічних наук, науковий співробітник ДНУ «Інститут освітньої аналітики»,
Київ, Україна, bosenkooleksandr@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-3414-8908>

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ШКОЛЯРІВ-БІЖЕНЦІВ В ОСВІТНІ СИСТЕМИ РОЗВИНУТИХ КРАЇН

Анотація. У статті пропонується авторська розробка дослідницької схеми створення стандартизованого інформаційного забезпечення для полегшення інтеграції українських школярів-біженців в освітні системи розвинутих країн, таких як США, Канада та Німеччина. У розвинутих країнах на законодавчому рівні закріплено підхід до формування освітньої політики на основі доказових даних (*evidence-based policymaking*), і таке інформаційне забезпечення може бути порівняно легко використано. Стандартизоване інформаційне забезпечення може містити компоненти на основі даних про таких школярів, що вже містяться в національній EMIS, якою в Україні є Програмно-апаратний комплекс «Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту» (ПАК «АІКОМ»), а також додаткових даних, зібраних за результатами опитування й аналізу особливостей освітніх і економічних викликів, з якими стикаються українські школярі-біженці та їхні батьки в країнах перебування. Описано дослідницьку схему з крос-секційним опитуванням школярів, їхніх батьків і педагогів. В анкетах передбачено три основних блоки: соціально-економічний, інформаційний та психоемоційний. Методологія охоплює статистичний аналіз даних, деперсоніфікованих і дезаггегованих за віком, статтю й освітнім рівнем. Результати такого дослідження допоможуть ідентифікувати ключові проблеми та розробити рекомендації для освітніх інституцій і менеджерів, які формують освітню політику в приймаючих країнах, враховуючи можливості дистанційного навчання, гендерну рівність та інклюзивність. Окрім того, зазначені результати сприятимуть покращенню міжкультурної комунікації й соціальної адаптації школярів, що є важливими аспектами їх успішного навчання. Наукова новизна дослідження полягає в розробленні підходу, який дасть змогу створити стандартизовану інформаційну базу для школярів-біженців, а отже, визначити ефективні стратегії для розв'язання їхніх освітніх проблем і пом'якшення соціально-економічних негараздів, з якими стикаються сім'ї біженців та їхні діти-школярі в приймаючих країнах.

Ключові слова: школярі-біженці, освітній процес, освітні системи розвинутих країн, інтеграція, освітні виклики, економічні виклики.

Список використаних джерел

1. Foundations for evidence-based policymaking. U.S. Department of Education. URL: <https://www.ed.gov/research/foundations-evidence-based-policymaking> (дата звернення: 15.09.2024).
2. Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту (АІКОМ) / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». URL: <https://aikom.iea.gov.ua/> (дата звернення: 15.09.2024).

3. Cerna L. Refugee education: Integration models and practices in OECD countries. *OECD Education Working Papers*. 2019. № 203. DOI: <https://doi.org/10.1787/19939019>.
4. Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. *United Nations*. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2017/goal-04/> (дата звернення: 15.09.2024).
5. Dryden-Peterson S., Dahya N., Adelman E. Pathways to educational success among refugees: Connecting locally and globally situated resources. *American Educational Research Journal*. 2017. № 54. P. 1011-1047. DOI: <https://doi.org/10.3102/0002831217714321>.
6. Рогова В. Б., Лондар С. Л. Управлінський інформаційно-аналітичний інструментарій забезпечення освітньої безпеки. *Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти* : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 жовт. 2022 р.). Київ, 2022. С. 13–17. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/book-of-abstracts_ssi-iea_2022.pdf (дата звернення: 15.09.2024).
7. Angrist N., Djankov S., Goldberg P. K., Patrinos H. A. Measuring human capital using global learning data. *Nature*. 2021. № 592. P. 403–408. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41586-021-03323-7>.
8. School Education Financing in the Context of Decentralization: Cases of Ukraine / S. Londar et al. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2022. Vol. 14, № 3. P. 101-125. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/600>.
9. Wiseman A. W., Bell J. C. Education without evidence: Gaps in data availability for refugee, asylee, and humanitarian migrant students in US schools. *Research in Education*. 2022. № 112. P. 95-108. DOI: <https://doi.org/10.1177/00345237211034885>.
10. Aliyev A. The Challenges Faced by the Refugee Schoolchildren on the Immigration to Europe. *Open Journal of Political Science*. 2021. № 11. P. 251-265. DOI: <https://doi.org/10.4236/ojps.2021.112017>.
11. Lenkeit J., Caro D., Strand S. Tackling the remaining attainment gap between students with and without immigrant background: An investigation into the equivalence of SES constructs. *Educational Research and Evaluation*. 2015. Vol. 21, Iss. 1. P. 60–83. DOI: <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1009915>.
12. Ukraine Refugee Situation. *Operational Data Portal*. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 15.09.2024).
13. Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics. *Eurostat*. 2024. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics (дата звернення: 15.09.2024).
14. Всеукраїнська школа онлайн. URL: <https://lms.e-school.net.ua/> (дата звернення: 15.09.2024).
15. Gesamtzahl der an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Deutschland aufgenommenen geflüchteten Kinder und Jugendlichen aus der Ukraine. *Statista*. 2024. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1308090/umfrage/gefluechtete-kinder-und-jugendliche-aus-der-ukraine-an-deutschen-schulen/#statisticContainer> (дата звернення: 15.09.2024).
16. Paving pathways for inclusion: a global overview of refugee education data. *UNESCO*. 2023. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387956> (дата звернення: 15.09.2024).
17. Data collection and evidence building to support education in emergencies. *NORRAG*. 2019. URL: <https://resources.norrag.org/resource/525/data-collection-and-evidence-building-to-support-education-in-emergencies> (дата звернення: 15.09.2024).

Анісімова О. Ю.

кандидат економічних наук, завідувач сектора аналізу фінансування освіти відділу статистики та аналітики освіти ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, olgaanisimova@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6721-3030>

Белінська Г. В.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри бізнес-аналітики та цифрової економіки Державного університету «Київський авіаційний інститут», Київ, Україна, belinskaya_anna2015@ukr.net
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8978-8513>

Крищенко К. Є.

кандидат економічних наук, викладач кафедри обліку і фінансів ПВНЗ «Буковинський університет», Чернівці, Україна, cirillapps@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7145-6709>

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА ОСНОВІ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ

Анотація. Фінансування освіти є одним із пріоритетів державної соціальної політики в Україні. Професійна (професійно-технічна) освіта (П(ПТ)О) як важлива ланка освітньої системи реалізує функції професійного й духовного становлення людини, а також формує робочий потенціал країни. Тому пошук альтернативних джерел її фінансування є, по суті, життєво необхідним, і допомогти в цьому може вивчення та адаптація світового (передусім європейського) досвіду з диверсифікації джерел фінансування освіти й відходу від державної монополії в цій сфері. Метою статті є визначення основних шляхів удосконалення фінансування професійної освіти в Україні на базі міжнародного досвіду. Розглянуто основні моделі організації фінансування П(ПТ)О. Встановлено, що профтехосвіта може фінансуватися за рахунок центрального бюджету, місцевих бюджетів або роботодавців. Національний механізм фінансування визначається схемою організації надання освітніх послуг. Виокремлено декілька ключових підходів до пошуку джерел фінансування надання освітніх послуг. Визначено, що підвищення ефективності фінансування П(ПТ)О можна досягти шляхом пошуку нових, інноваційних джерел коштів і раціонального використання наявних ресурсів. Обґрунтовано, що для підвищення ефективності організації надання П(ПТ)О в Україні потрібно залучити додаткові інноваційні джерела фінансування. Крім того, приділено увагу питанню диверсифікації джерел фінансування профтехосвіти, особливо вивченню та акумуляції наявного європейського досвіду, й висунуто низку рекомендацій щодо пошуку джерел додаткового фінансування вказаного освітнього сегмента.

Ключові слова: професійна (професійно-технічна) освіта, альтернативні джерела фінансування, фінансове забезпечення, фінансування освіти, видатки державного бюджету, видатки місцевих бюджетів.

JEL classification: I21, I23, I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-41-50.

© Анісімова О. Ю., Белінська Г. В., Крищенко К. Є., 2024

Фінансування освіти є одним із пріоритетів державної соціально-економічної політики в Україні. Професійна (професійно-технічна) освіта (П(ПТ)О) як важлива ланка освітньої системи реалізує функції професійного та духовного становлення людини, а також формує людський капітал (робочий потенціал) країни. Однак для розвитку П(ПТ)О бракує коштів, а основним джерелом фінансування цієї сфери освіти залишається бюджет. Тож набуває актуальності пошук альтернативних джерел фінансування, зокрема дослідження можливостей адаптації світового досвіду, й передусім європейського.

Моделі організації П(ПТ)О та її фінансування в країнах світу дуже різняться. Окресленим питанням присвячено чимало наукових праць, проте дослідження зосереджені переважно на окремих країнах або порівняльному регіональному аналізі. Наприклад, Б. П. Ар'ял розглядає П(ПТ)О як основу соціально-економічної трансформації економіки, тому вважає її фінансування питанням державної політики. На його думку, на модель фінансування П(ПТ)О впливає стан національної економіки, інклюзія, координація між різними органами влади, наявність зовнішніх джерел фінансування та залученість приватного сектора [1]. М. Дурналі, розглянувши модель фінансування П(ПТ)О в Туреччині, визначив його основні джерела й окреслив методи розподілу державних коштів між закладами П(ПТ)О [2]. М. Ганні дослідив систему фінансування П(ПТ)О в Латинській Америці і дійшов висновку, що для ефективного забезпечення таких освітніх послуг потрібне ак-

тивне втручання держави в процеси залучення та розподілу коштів [3]. Р. І. Лерман наголошує, що залучення приватного сектора до процесу фінансування П(ПТ)О передбачає ретельний аналіз витрат і вигід зацікавленими сторонами. Зокрема, здобувачі П(ПТ)О розглядають вигоди, які вони матимуть від здобутої кваліфікації, порівняно з витратами на її здобуття, а роботодавці порівнюють витрати на підготовку потрібних спеціалістів з економічними вигодами для бізнесу [4]. Ж. Хондонга та С. М. Рамалігела проаналізували механізм фінансування П(ПТ)О в трьох африканських країнах і дійшли висновку, що основними джерелами коштів там були державне фінансування та гранти, хоча в окремих випадках компанії також надавали кошти на підготовку спеціалістів. Водночас оплата навчання самими студентами в цих країнах була дуже обмеженою [5]. А. Зідерман, розглянувши загальний механізм фінансування П(ПТ)О, стверджує, що ефективна організація фінансування допомагає створити конкурентне середовище функціонування надавачів освітніх послуг, підвищити якість здобутої освіти, а також поліпшити ситуацію на ринку праці [6].

Метою статті є аналіз міжнародного досвіду та визначення основних шляхів удосконалення фінансування П(ПТ)О в Україні на базі проведеного дослідження.

Якщо розглядати європейський досвід диверсифікації джерел фінансування закладів П(ПТ)О, то найцікавішим є досвід Данії, де фінансування цього рівня освіти відповідає загальним політичним цілям уряду та орієнтується на ринкову кон'юнктуру, що,

у свою чергу, гарантує випускникам вигідне працевлаштування. Фінансування системи П(ПТ)О Данії відбувається із трьох основних джерел: внесків роботодавців, державного фінансування й державних студентських грантів, прибуткової економічної діяльності самого закладу освіти. Подібний підхід застосовується у Франції, де створено кампуси професій і кваліфікацій, які поєднують П(ПТ)О та навчання з виробництвом, полегшуючи вихід працівників на ринок праці. Варто підкреслити, що на сьогодні такі кампуси функціонують лише в окремих галузях – авіаційній, громадського обслуговування, сфері туризму й готельного господарства, проте планується поширення цього досвіду на інші сфери.

Для країн Східної Європи характерне майже повне фінансування закладів П(ПТ)О з державного бюджету. Наприклад, в Естонії майже 99 % закладів профтехосвіти перебувають на державних програмах фінансування, причому за таким механізмом у країні фінансуються навіть муніципальні заклади. А приватні заклади П(ПТ)О можуть подати заявку на державне фінансування за умови відповідності чітким урядовим вимогам. При цьому всі заклади П(ПТ)О мають право надавати платні послуги з професійної підготовки дорослого населення та залучати фінансування з інших джерел, наприклад за міжнародними проектами [7]. Проте, перш ніж повністю перейти на державне фінансування, система П(ПТ)О Естонії пододала шлях реорганізації, коли кількість закладів було зменшено або їх об'єднали для створення центрів професійної підготовки. Країна пережила п'ять періодів опти-

мізації освітньої мережі, після чого число закладів П(ПТ)О скоротилося на 50 % [8]. Держава продала майно оптимізованих навчальних закладів і спрямувала кошти на розвиток матеріально-технічної бази новостворених центрів професійної підготовки.

Аналогічний шлях оптимізації системи П(ПТ)О подолали Литва та Латвія. На сьогодні в Латвії витрати держбюджету на програми професійної освіти розраховуються на одного студента за формульним підходом [9], а в Литві заклади профтехосвіти фінансуються за принципом «гроші ходять за учнем» [10].

Найпотужнішим джерелом фінансування освіти в країнах ЄС є саме державне фінансування, коли кошти надаються з державного або місцевих бюджетів. І система П(ПТ)О не є винятком. Так, за даними ОЕСР, державні видатки на П(ПТ)О в окремих країнах у 2021 р. становили в Чехії 85 % загальної суми фінансування, в Італії – 90, у Латвії – 95,6, у Литві – 92,3, у Нідерландах – 85,2 % [11].

Загалом дослідження міжнародного досвіду фінансування П(ПТ)О показало, що головною умовою отримання державних коштів є ефективність їх використання, коли забезпечується якісна підготовка якомога більшої чисельності здобувачів. Ще однією умовою виступає забезпечення рівного доступу до освітніх послуг на всій території країни за рахунок надання додаткових коштів для менш розвинутих регіонів і додаткової підтримки цільових груп [12].

У цілому, співвідношення значущості уряду та приватного бізнесу у сфері надання послуг П(ПТ)О тісно пов'язане із загальним розвитком економіки: чим більш потужною й

розвинутою вона є, тим більший у ній приватний сектор і тим сильніше залучений до формування та фінансування системи П(ПТ)О. Так, у країнах із малоприбутковою економікою й слабким приватним сектором уряд відіграє провідну роль у фінансуванні П(ПТ)О, тимчасом як у країнах зі швидко зростаючою економікою та потужним приватним сектором простежується тенденція до передання частини обов’язків щодо освітніх послуг приватному сектору [13].

Досліджуючи міжнародний досвід організації фінансування П(ПТ)О, можна зробити висновок, що модель фінансування здебільшого визначається наявністю коштів із різних джерел і потребою в певних категоріях кваліфікованих спеціалістів. Іншим критерієм є типи закладів, де можна здобути П(ПТ)О, яка може бути компонентом і складовою загальної середньої освіти або надаватися в окремих закладах виключно як професійне навчання. Можна виокремити такі основні механізми фінансування П(ПТ)О (рис. 1).

Також можна виділити два основних підходи до питання фінансування П(ПТ)О в країнах Європи. Перший підхід передбачає власне диверсифікацію джерел фінансування через пошук нових джерел коштів. Ідеться про мобілізацію ресурсів передусім шляхом нарощування доходів із уже відомих (використовуваних) джерел або через пошук і використання нетрадиційних (нових, альтернативних) джерел [14]. Другий підхід до проблеми вдосконалення фінансування полягає в пошуку шляхів оптимізації використання вже наявних ресурсів [15]. І хоча уряди країн Європи та світу намагаються застосовувати обидва підходи, у випадку України, коли йдеться про банальну нестачу коштів, увагу слід зосередити на диверсифікації фінансування й пошуку нових джерел надходження коштів.

В Україні фінансування П(ПТ)О традиційно здійснювалося за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, хоча цей рівень освіти не був пріоритетним при розподілі фінансування (рис. 2).

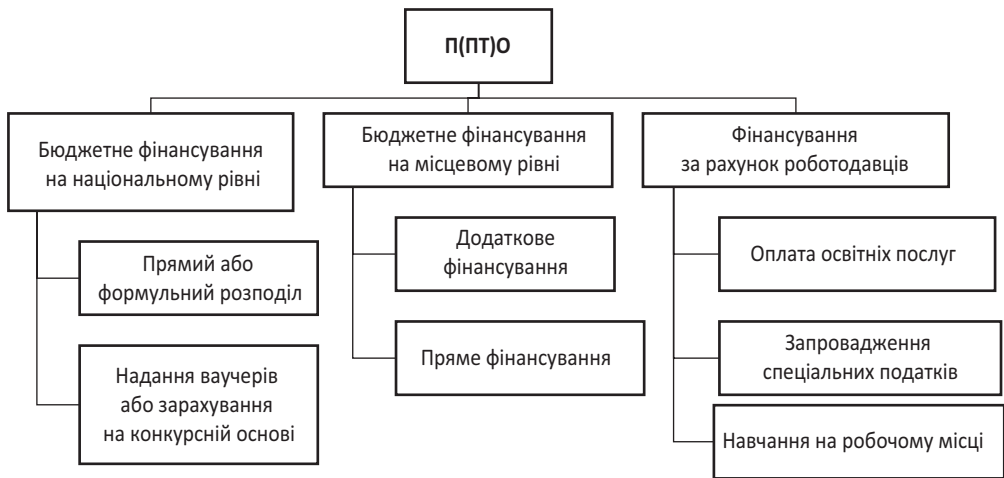


Рис 1. Механізми фінансування П(ПТ)О

Побудовано авторами.

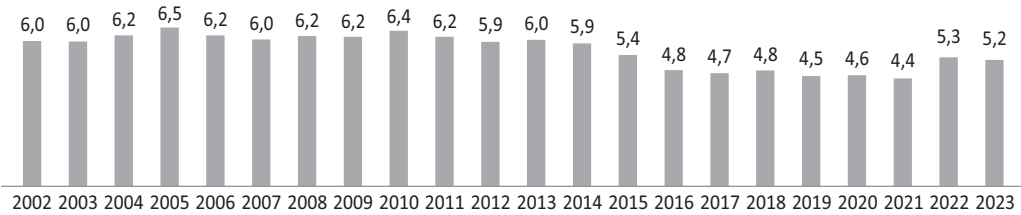


Рис. 2. Частка витратів на П(ПТ)О у видатках зведеного бюджету України на освіту протягом 2002–2023 рр., %

Побудовано авторами за інформацією Державної казначейської служби України (<https://www.treasury.gov.ua/>).

За охоплений період частка витратів на П(ПТ)О коливалася від 4,4 % у 2021 р. до 6,5 % у 2005 р. Причому до 2006 р. це були переважно кошти державного бюджету, протягом 2007–2010 рр. частка місцевих бюджетів почала зростати, а з 2011 р. основна частина фінансування припадала на місцеві бюджети (рис. 3).

Таким чином, з 2015 р. частка витратів на П(ПТ)О місцевих бюджетів стабільно перевищує 95 %.

Паралельно з цим в Україні відбувається реформування системи П(ПТ)О, й одним із пріоритетних напрямків проголошено побудову ефективної системи менеджменту та фінансування закладів П(ПТ)О. Зокрема, йдеться про поліпшення змісту П(ПТ)О через

розвиток інструментів державно-приватного партнерства. Серед таких інструментів – створення мережі навчально-практичних центрів із різних спеціальностей.

Першим відчутним результатом реформування П(ПТ)О з 2019 р. стало створення на базі закладів профтехосвіти 435 навчально-практичних центрів, 256 із яких сформовано за державні кошти. Паралельно уряд передав у комунальну власність 193 заклади П(ПТ)О, що в перспективі має покращити та диверсифікувати джерела їх фінансування [16].

Основною проблемою державного фінансування залишається його низька ефективність. Узагалі ефективність системи П(ПТ)О залежить

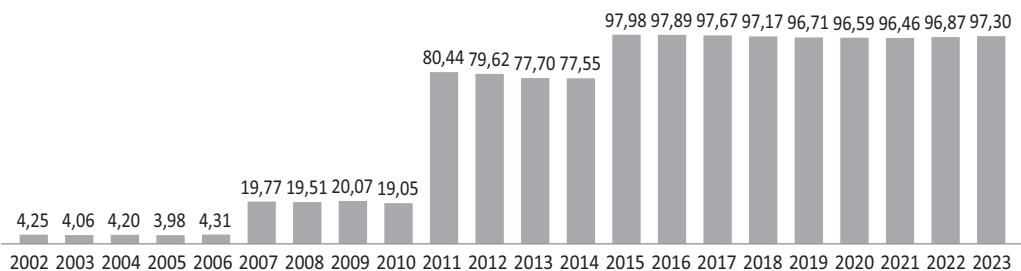


Рис. 3. Видатки місцевих бюджетів на П(ПТ)О протягом 2002–2023 рр., % видатків зведеного бюджету на П(ПТ)О

Побудовано авторами за інформацією Державної казначейської служби України (<https://www.treasury.gov.ua/>).

від оптимального співвідношення витрат на неї та результатів навчання. Тобто йдеться про мінімізацію обсягу ресурсів, що витрачаються. Аналітики зазначають, що для цього можуть паралельно застосовуватися два протилежних методи: централізація й децентралізація П(ПТ)О, а саме об'єднання П(ПТ)О під управлінням одного органу й водночас децентралізація операційного управління на нижчому рівні, наприклад самих освітніх закладів [13].

Аналізуючи наявний досвід фінансування освіти в Україні, варто зауважити, що підходи до нього є аналогічними механізмам фінансування в ЄС. Власне, можна виокремити чотири джерела: 1) державний і місцевий бюджети; 2) оплата за навчання; 3) прибуткова економічна діяльність (платні послуги закладів П(ПТ)О); 4) кошти міжнародних організацій, гранти та інші джерела, не заборонені законодавством.

Проведений нами аналіз показав, що успішні моделі фінансування повинні ґрунтуватися на стабільних принципах, бути прозорими й простими, оскільки складні механізми фінансування призводять до втрати відкритості та спотворень у розподілі коштів. Рішення про надання подальшого фінансування має базуватися на надійних даних і прозорих критеріях. Окрім того, фінансування мусить бути прогнозованим, щоб заклади освіти могли визначити приблизний обсяг ресурсів, які вони отримують у майбутньому. У багатьох країнах ОЕСР для розподілу коштів використовується спеціальна формула фінансування. Ключовими критеріями при цьому є: чисельність учнів і рівень підготовки, індивідуальні

потреби учнів (інклюзивне навчання), навчальні програми та характеристики навчальних закладів. Також можна використовувати критерії ефективності й результативності.

Створення ефективної моделі фінансування П(ПТ)О є фундаментом підготовки кваліфікованих фахівців. Зазвичай основним джерелом фінансування П(ПТ)О виступає державний і місцеві бюджети. З розвитком системи П(ПТ)О поступово збільшується частка коштів приватного сектора, що витрачаються на профтехосвіту. Передовий досвід показує, що для задоволення потреб ринку праці у кваліфікованих фахівцях потрібна ефективніша модель фінансування П(ПТ)О, за якої заклади профтехосвіти конкурують за ресурси на ринкових засадах, оскільки це сприяє ефективнішому використанню коштів, поліпшенню якості освітніх послуг і модернізації навчальних програм.

На основі аналізу європейського досвіду можна запропонувати такі рекомендації для вдосконалення фінансування П(ПТ)О в Україні.

1. Забезпечення оптимізації використання державних фінансових ресурсів. Підвищення ефективності державного фінансування має забезпечуватися через оптимальне співвідношення витрат і результатів, зокрема необхідно вдосконалити управління системою П(ПТ)О та оптимізувати мережу закладів П(ПТ)О шляхом скорочення малоефективних закладів і об'єднання схожих спеціальностей для раціонального використання ресурсів. Стосовно оптимізації мережі закладів слід зазначити, що доцільно провести аудит мережі П(ПТ)О та об'єднати малоефективні заклади в регіональні центри професійної під-

готовки. Також, за прикладом Естонії, можна використати кошти від продажу майна ліквідованих закладів П(ПТ)О для модернізації інших.

Доцільно запровадити механізм розподілу коштів за результатами діяльності закладів П(ПТ)О (наприклад, за чисельністю випускників, які знайшли роботу за фахом), зокрема впровадити фінансування за принципом «гроші ходять за учнем», що забезпечить конкуренцію між закладами освіти.

Крім того, ефективність фінансування можна підвищити за рахунок оптимізації самого навчального процесу, приміром шляхом обмеження кількості спеціалізацій, навчальних програм, коли залишаються лише такі, що є подібними та передбачають спільне використання обладнання й майстрів. Також ефективність може зростати в разі злиття або закриття неефективних закладів П(ПТ)О. Але варто пам'ятати, що ефективне управління фінансами у сфері освіти залежить від ефективності системи управління держсектором у цілому.

Розробити прозорі механізми фінансової звітності, які дадуть змогу контролювати використання бюджетних і додаткових коштів.

2. Забезпечення диверсифікації джерел фінансування, зокрема сприяння розширенню прибуткової економічної діяльності (ПЕД) закладів П(ПТ)О. У частині розвитку ПЕД варто надати закладам П(ПТ)О ширші можливості для комерціалізації їхніх послуг (курси для дорослих, виробництво товарів чи послуг тощо). Запровадити спеціальні програми підтримки таких ініціатив, зокрема грантове фінансування або пільгові кредити.

Активніше залучати міжнародні гранти й програми технічної допомоги для розвитку матеріально-технічної бази. Розширити партнерство з європейськими фондами для обміну досвідом та залучення інвестицій у П(ПТ)О.

3. Залучення роботодавців і приватного сектора до фінансової підтримки закладів П(ПТ)О.

Запровадити механізми, що стимулюватимуть бізнес інвестувати в освіту, наприклад через податкові пільги. Розширити партнерство з бізнесом, залучаючи його до спільного фінансування освітніх програм, особливо затребуваних на ринку праці.

Розвивати дуальну форму навчання, інтегруючи навчальний процес із потребами ринку праці. Така система більш ефективно та структуровано розподіляє витрати на навчання між урядом і роботодавцями, а також ілюструє міру зацікавленості роботодавців в актуальній для них системі П(ПТ)О та готовності інвестувати в неї.

Забезпечити тісну співпрацю між закладами освіти, роботодавцями й регіональними адміністраціями для формування замовлень на підготовку кадрів.

Використовувати фінансування як регулятор для стимулювання підготовки фахівців із дефіцитних професій.

Підсумовуючи викладене, зауважимо, що вважаємо необхідним забезпечити стратегічний підхід до реалізації реформи П(ПТ)О, встановивши національні пріоритети її розвитку з урахуванням перспективних галузей економіки. А реалізація наведених рекомендацій сприятиме підвищенню якості професійної освіти, її відповідності потребам економіки України та забезпеченню стабільного фінансування.

Список використаних джерел

1. Aryal B. P. Financing of technical and vocational education and training in Nepal. *Journal of Education and Research*. 2020. Vol. 10, Iss. 1. P. 58-80. DOI: <https://doi.org/10.3126/jer.v10i1.31898>.
2. Durnali M. Financing vocational education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2015. Vol. 1, Iss. 2. P. 572-583. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.106453>.
3. Hanni M. Financing of education and technical and vocational education and training (TVET) in Latin America and the Caribbean. *Macroeconomics of Development. Series 200*. Santiago : Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), 2019. URL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b0c12e08-5580-44f1-9587-a94a022c1c50/content>.
4. Lerman R. I. The benefits, costs, and financing of technical and vocational education and training. *Areas of Vocational Education Research*. 2014. P. 145-165. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-54224-4_8.
5. Hondonga J., Ramaligela S. M. Comparing financing models for vocational education and training in Botswana, South Africa, and Zimbabwe. *Socio-Economic Perspectives on Vocational Skill Development: Emerging Research and Opportunities*. 2020. P. 56-79. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4145-5.ch003>.
6. Ziderman A. Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. *Education Finance, Equality, and Equity*. 2018. P. 135-164. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-90388-0_8.
7. Професійна освіта в Естонії: погляд експерта АМУ. *Асоціація міст України*. 2017. URL: <https://auc.org.ua/novyna/profesiyna-osvita-v-estoniyi-poglyad-eksperta-amu> (дата звернення: 20.09.2024).
8. Поکیدіна В. Врятувати професійну освіту. *Ціна держави*. 2016. URL: <http://old.cost.ua/news/382-professional-education> (дата звернення: 15.09.2024).
9. Радкевич О. Особливості фінансування професійної освіти в країнах Східної Європи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка*. 2018. № 16. С. 175–182. DOI: <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2018.16.175-182> (дата звернення: 25.09.2024).
10. Funding in education. *Eurydice*. URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/lithuania/funding-education> (дата звернення: 10.09.2024).
11. OECD Data Explorer. *OECD*. URL: <https://data-explorer.oecd.org/>.
12. Maclean R., Lai A. The future of technical and vocational education and training: Global challenges and possibilities. *International Journal of Training Research*. 2011. Vol. 9, Iss. 1-2. P. 2-15. DOI: <https://doi.org/10.5172/ijtr.9.1-2.2>.
13. Crowdfunding industry statistics 2015-2016. *CrowdExpert.com*. URL: <http://crowdexpert.com/crowdfunding-industry-statistics> (дата звернення: 12.09.2024).
14. Паламарчук Н. О., Комарова О. А. Актуальні проблеми фінансування професійно-технічної освіти в Україні. *Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету*. 2014. Вип. 15. С. 47–51. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/4517> (дата звернення: 18.09.2024).
15. Фінансування професійної освіти. Міжнародний досвід. *Інститут професійних кваліфікацій*. URL: https://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/VET%20Financing%20Twinning_UKR.pdf.
16. Результати та досягнення реформи професійно-технічної освіти. *Укрінформ*. 2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3701018-rezultati-ta-dosagnenna-reformi-profesijnotehnicnoi-osviti.html> (дата звернення: 25.09.2024).

Olga Anisimova

Ph. D. (Economics), SSI «Institute of Educational Analytics», Kyiv, Ukraine, olgaanisimova@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6721-3030>

Ganna Belinska

Ph. D. (Economics), Senior Researcher, State University "Kyiv Aviation Institute", Kyiv, Ukraine,
belinskaya_anna2015@ukr.net
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8978-8513>

Kyrylo Kryshchenko

Ph. D. (Economics), Private Higher Educational Institution "Bukovinian University", Chernivtsi,
Ukraine, cirillapps@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-7145-6709>

IMPROVING THE FINANCING OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING BASED ON INTERNATIONAL BEST PRACTICES

Abstract. *Funding education is one of the priorities of the state social policy in Ukraine. As an important component of the education system, vocational education and training (VET) fulfils the functions of both professional and spiritual development of a person and also shapes the country's labour potential. Therefore, the search for alternative sources of funding is essentially vital today, and the study and adaptation of international (primarily European) best practices for diversifying sources of education funding and moving away from the state monopoly in this area can help. The purpose of this article is to identify the main ways to improve the financing of VET in Ukraine based on international best practices. The authors investigate the issue of the main models of VET financing in several European countries. It was found that VET can be financed from the central budget, local budgets or employers. The national funding mechanism is determined by the framework for the organisation of educational services. Several main approaches to identifying sources of funding for the provision of educational services have been outlined. Two primary approaches to improving the efficiency of VET funding are identified: finding new innovative sources of funding and making more efficient use of existing resources. It was substantiated that in Ukraine, in order to increase the efficiency of VET provision, it is necessary to attract additional innovative sources of funding. The article also deals with the diversification of funding sources for VET, with special attention to the study and accumulation of existing European best practices. Finally, the article proposes a number of recommendations for identifying additional sources of funding for this level of education.*

Keywords: *vocational education and training (VET), alternative sources of funding, financial support, financing of education, state budget expenditures, local budget expenditures.*

References

1. Aryal, B. P. (2020). Financing of technical and vocational education and training in Nepal. *Journal of Education and Research*, 10(1), 58-80. DOI: <https://doi.org/10.3126/jer.v10i1.31898>.
2. Durnali, M. (2015). Financing vocational education. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(2), 572-583. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.106453>.
3. Hanni, M. (2019). Financing of education and technical and vocational education and training (TVET) in Latin America and the Caribbean. *Macroeconomics of Development. Series 200* (LC/TS.2019/29/Rev.1), Santiago, Economic Commission for Latin America and

the Caribbean (ECLAC). Retrieved from <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b0c12e08-5580-44f1-9587-a94a022c1c50/content>.

4. Lerman, R. I. (2014). The benefits, costs, and financing of technical and vocational education and training. *Areas of Vocational Education Research*, 145-165. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. DOI: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-54224-4_8.

5. Hondonga, J., & Ramaligela, S. M. (2020). Comparing financing models for vocational education and training in Botswana, South Africa, and Zimbabwe. *Socio-Economic Perspectives on Vocational Skill Development: Emerging Research and Opportunities*, 56-79. DOI: <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4145-5.ch003>.

6. Ziderman, A. (2018). Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. *Education Finance, Equality, and Equity. Education, Equity*, 135-164. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-90388-0_8.

7. Association of Cities of Ukraine. (2017). *Vocational education in Estonia: the opinion of an AMU expert*. Retrieved from <https://auc.org.ua/novyna/profesiyna-osvita-v-estoniyyi-poglyad-eksperta-amu> [in Ukrainian].

8. Pokidina, V. (2016). Saving vocational training. *The Price of the State*. Retrieved from <http://old.cost.ua/news/382-professional-education> [in Ukrainian].

9. Radkevich, O. (2018). Peculiarities of financing professional education in Eastern European countries. *Scientific Bulletin of the Institute of Vocational and Technical Education of the National Academy of Sciences of Ukraine. Series: Professional pedagogy*, 16, 175-182. DOI: <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2018.16.175-182> [in Ukrainian].

10. Eurydice. (n. d.). *Funding in education*. Retrieved from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/lithuania/funding-education>.

11. OECD. (n. d.). *OECD Data Explorer*. Retrieved from <https://data-explorer.oecd.org/>.

12. Maclean, R., & Lai, A. (2011). The future of technical and vocational education and training: Global challenges and possibilities. *International Journal of Training Research*, 9(1-2), 2-15. DOI: <https://doi.org/10.5172/ijtr.9.1-2.2>.

13. CrowdExpert.com. (n. d.). *Crowdfunding industry statistics 2015-2016*. Retrieved from <http://crowdexpert.com/crowdfunding-industry-statistics>.

14. Palamarchuk, N. O., & Komarova, O. A. (2014). Actual problems of financing vocational education in Ukraine. *Scientific Notes of Kirovograd National Technical University*, 15, 47-51. Retrieved from <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/4517> [in Ukrainian].

15. Institute of Professional Qualifications. (n. d.). *Financing of professional education. International experience*. Retrieved from https://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/VET%20Financing%20Twinning_UKR.pdf [in Ukrainian].

16. Ukrinform. (2023). Results and achievements of the vocational education reform. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3701018-rezultati-ta-dosagnenna-reformi-profesijnotehnicnoi-osviti.html> [in Ukrainian].

Гайдук І. С.

науковий співробітник сектора організації автоматизованого збору освітньої статистики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, gaiduk94ivan@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

ЗНАЧЕННЯ ОСВІТИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Анотація. Метою статті є дослідження ролі освіти як ключового чинника формування та розвитку людського потенціалу України в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Розглянуто зміст людського потенціалу в контексті соціально-економічного розвитку суспільства. Особливу увагу приділено фінансовим аспектам людського потенціалу, що стосуються використання економічних ресурсів для формування факторів, які сприяють розвитку здібностей, навичок і можливостей індивідів у певному соціально-економічному середовищі. Одним із важливих інструментів вимірювання якості людського потенціалу є індекс людського розвитку (ІЛР), який використовується для оцінки динаміки людського розвитку в масштабах країни і світу. У статті проаналізовано показники ІЛР та додаткові індекси для України, показники нерівності в доступі до освіти, доходах і тривалості життя. Встановлено, що соціально-економічне середовище значною мірою залежить від рівня національної економіки, який пов'язаний з інвестиційною активністю в довгостроковій перспективі. Підкреслюється важливість цього середовища для розвитку людського потенціалу, його освітньої складової, оскільки в ньому створюються умови, які впливають на можливості кожної людини щодо реалізації свого потенціалу в суспільстві. Зроблено висновок, що в Україні освіта є важливим складником людського розвитку, оскільки вона забезпечує людей навичками й знаннями, необхідними для участі в економіці та інноваціях, дає можливість поліпшити якість свого життя, підвищуючи здатність людини робити продуктивний внесок у суспільний розвиток. Окрім того, пропонуючи рівні можливості для навчання, освіта допомагає зменшити соціальну нерівність, створюючи більш інклюзивне і справедливе суспільство. У глобальному контексті, що швидко змінюється в Україні, освіта має вирішальне значення для забезпечення конкурентоспроможної, адаптивної робочої сили. Зрештою, інвестиції в освіту прискорюють сталий розвиток та сприяють довгостроковій стійкості нації.

Ключові слова: освіта, людський розвиток, індекс людського розвитку, людський потенціал, людський капітал, навички, компетентність.

JEL classification: I21, I24, I25.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-51-58.

Освіта відіграє ключову роль у розвитку людського потенціалу, слугуючи фундаментом для індивідуального зростання та суспільного прогресу. В Україні важливість освіти стала ще очевиднішою під час повномасштабного вторгнення рф, що

спричинило істотні економічні, соціальні та інфраструктурні перетворення. Розвиток людського потенціалу через освіту має вирішальне значення для формування кваліфікованої робочої сили, активізації інновацій і сприяння сталому розвитку.

© Гайдук І. С., 2024

Оскільки Україна прагне посилити свою глобальну конкурентоспроможність, акцент на якісній освіті стає ключовим для розкриття потенціалу її громадян. Освіта забезпечує людей знаннями, навичками та компетенціями, необхідними для адаптації до швидкозмінних вимог сучасної економіки. Крім того, вона відіграє життєво важливу роль у формуванні громадянської активності, критичного мислення та соціальної згуртованості, що є запорукою стабільного й процвітаючого суспільства. Проте сьогодні українська система освіти стикається з низкою проблем, як-от: високі ризики руйнування закладів освіти, недостатнє фінансування, бюрократизація навчального процесу та нерівність у доступі до освіти між містом і селом. Розв'язання цих проблем є обов'язковим для того, щоб освіта могла ефективно сприяти розвитку людського потенціалу.

Метою статті є дослідження ролі освіти як ключового чинника формування й розвитку людського потенціалу України в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Різні аспекти значення освіти для розвитку людського потенціалу досліджували такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як О. Герасименко, О. Грішнова, Д. Даї, В. Дикань, С. Задорожна, А. Колот, П. Крентон, А. Литвинчук, С. Лондар, Б. Мироненко, Т. Поснова, І. Седікова, Дж. Сміз, Г. Терещенко та ін. [1–8].

У процесі вивчення людини як носія сукупності можливостей і здатностей у суспільстві в науковців різних періодів виникало багато питань щодо узагальнення та якісного розмежування цих характеристик. Так почали формуватися поняття

«потенціал» і «людський потенціал», які безперервно діставали нові інтерпретації в дослідженнях сучасних українських та зарубіжних учених [1; 2]. Розуміння детального змісту людського потенціалу є вкрай важливим для дослідження сфери освіти, оскільки дає змогу краще оцінити потреби й очікування населення за різними напрямками людського розвитку. Зокрема, розкриття потенціалу окремих індивідів необхідне під час розроблення навчальних програм і курсів, націлених на ефективніше задоволення потреб населення. Урахування змісту поняття людського потенціалу важливе також для прогнозування змін у вимогах та потребах суспільства.

Аналіз наукових праць, присвячених питанням людського капіталу, людського розвитку, людського потенціалу [3–6], допомагає зрозуміти, що потенціал може містити в собі початкову винагороду людини у вигляді здібностей та задатків, які надалі слугуватимуть їй орієнтиром під час пошуку бажаного виду діяльності. Варто зауважити, що потенціал усього суспільства складається з окремих здобутків його членів, які досягаються в різних секторах суспільно-економічної діяльності й підбираються ринком праці так, аби людина могла втілити свою здатність до самореалізації якомога раціональніше. Зрештою, людський потенціал є мірою втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, компетентності та їх здатності приносити дохід. ООН включає в це поняття безпосередньо освіти, професійний досвід, здатність до виживання, фізичний стан та інші характеристики, що забезпечують продуктивність людей,

а фахівці Світового банку додають ще стан здоров'я і якість харчування. У міру прогресу робоча сила перестає бути лише фактором виробництва, а вкладення в неї – її освіту, кваліфікацію, охорону здоров'я, культуру – створюють нову якість, що є новітньою формою людського багатства.

Також аналіз різних наукових підходів дав змогу сформулювати авторське розуміння людського потенціалу як соціально-економічної категорії, що уособлює стан здоров'я й сукупність здібностей, професійних і соціальних знань, компетентностей, інших здатностей особи, які нею набуваються та потім реалізуються в ході її життєвого циклу у взаємодії з конкретними умовами соціально-економічного середовища, що великою мірою формується інвестиційними процесами, зокрема довгостроковими інвестиціями системи недержавного пенсійного забезпечення.

Для вимірювання якості людського потенціалу використовується інтегральний показник – індекс людського розвитку (ІЛР). У деяких джерелах статистичних даних його також перекладають як індекс гуманітарного розвитку. Це універсальний зведений показник, що розраховується щороку з метою міждержавного порівняння та визначення очікуваної тривалості життя, освіченості (грамотності) й рівня життя населення.

Більш предметно ІЛР вимірюється на основі таких суспільних компонентів: демографічних (очікувана тривалість життя при народженні, довголіття); соціальних (очікувана тривалість навчання, грамотність дорослого населення країни та сукупна частка учнів); економічних (валовий національний дохід на одну

особу за паритетом купівельної спроможності в доларах США) [9].

Детальний аналіз ІЛР є важливим для оцінки стану освіченості населення в Україні, оскільки він враховує не лише економічні показники, а й соціальні та гуманітарні аспекти. Такий підхід сприяє розумінню взаємозв'язку економічних і соціальних факторів та покликаний допомогти вдосконалити стратегії розвитку системи освіти з урахуванням потреб суспільства.

На рис. 1 відображено порівняльний аналіз головних компонентів ІЛР для України за 2015, 2018 і 2022 рр. В обраному часовому діапазоні ймовірна тривалість життя при народженні скоротилася на 3,6 % (із 71,1 до 68,6 року), очікувана кількість років шкільного навчання – на 15 % (з 15,3 до 13,3 року), а їх середня кількість – з 11,3 до 11,1 року, водночас валовий національний дохід на одну особу, навпаки, зріс – на 4 055 дол. США.

Додатковим показником, що точніше розкриває ІЛР, є індекс гендерного розвитку, значення якого за період фактично не змінилося (від 1,000 до 1,021).

У звіті Програми розвитку ООН за 2023 р. наводиться також індекс гендерної нерівності, що відображає ступінь нерівності між чоловіками й жінками в плані репродуктивного здоров'я, розширення прав і можливостей, а також на ринку праці. Україна в загальному списку за 2022 р. посідає 48-е місце з індексом 0,188, між Китаєм (0,186, 47-е місце) та Чилі (0,190, 49-е місце). Лідером за індексом гендерної нерівності є Данія (0,009), адже чим ближчим є значення показника до нуля, тим вищою є позиція країни в рейтингу.

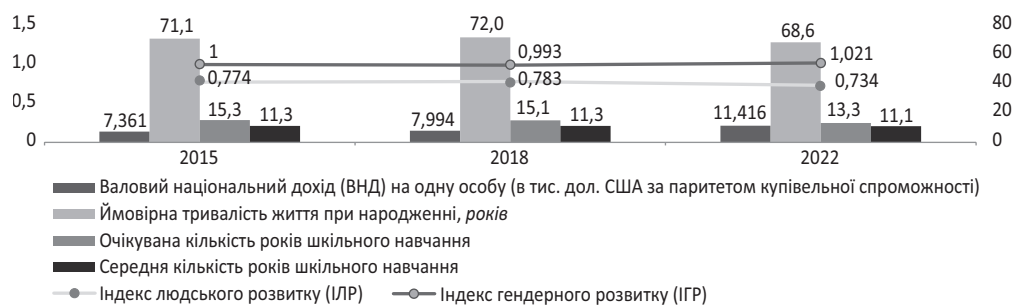


Рис. 1. Динаміка показників людського розвитку в Україні у 2015–2022 рр., тис. дол. США, років

Побудовано автором за: [9].

ІЛР неможливо розглядати без похідних від нього компонентів, систематизація яких дає точнішу картину реального стану справ по кожній аналізованій країні. Зокрема, очікувана тривалість життя при народженні означає кількість років життя новонароджених немовлят, яку вони сподіваються прожити, виходячи зі схеми вікових показників смертності за умови, що вони залишаться незмінними впродовж життя дитини. Серед 15 країн із дуже високим ІЛР у 2022 р. найвищу ймовірну тривалість життя при народженні зафіксовано в Ліхтенштейні – 84,7 року (для порівняння: в Україні цей показник становив 68,6 року). Найвища очікувана кількість років шкільного навчання – в Австралії (21,1), а найнижча, відповідно, теж в Україні (13,3). Стосовно середньої кількості років шкільного навчання слід зауважити, що середнє арифметичне за цим критерієм у наведених країнах відповідає позначці 12,8. У межах ІЛР особлива увага приділяється валовому національному доходу на одну особу (в доларах США за паритетом купівельної спроможності). Лідером за цим показником є Ліхтенштейн (146 673 дол. США), за ним ідуть Сінгапур (88 761 дол.) та Ірландія (87 468 дол.). В Україні валовий

національний дохід на одну особу становить лише 11 416 дол. США. Як показує ширший аналіз ІЛР у динаміці за низку років, усі наведені показники безпосередньо впливають на загальний рівень розвитку людського потенціалу у світі й дають змогу досить точно прогнозувати позитивні чи негативні тенденції майбутніх змін [9].

Варто зазначити, що для України ІЛР тісно пов'язаний з освіченістю українців. Адже в нашій державі практично відсутні неосвічені люди. Як видно з рис. 2, ІЛР щільно корелює з індексом освіченості, що пов'язаний із середньою кількістю років навчання в школі (для дорослих) та очікуваних років навчання в дітей.

Показовим щодо спрямування суспільних процесів є ІЛР з урахуванням нерівності в суспільстві. Упродовж 2011–2022 рр. український уряд докладав зусиль для подолання суспільної нерівності, й за цей час ІЛР з урахуванням нерівності спочатку поліпшувався, з 0,705 у 2010 р. до 0,739 у 2019 р., але згодом погіршився, до 0,676 у 2022 р. (див. рис. 2). Індекс освіченості з урахуванням нерівності за охоплений період також знизився, з 0,766 до 0,714.

На рис. 3 показано динаміку нерівності в освіті, доходах і тривалості



Рис. 2. Динаміка ІЛР і деяких додаткових індексів в Україні протягом 2010–2022 рр.
Побудовано автором за: [9].

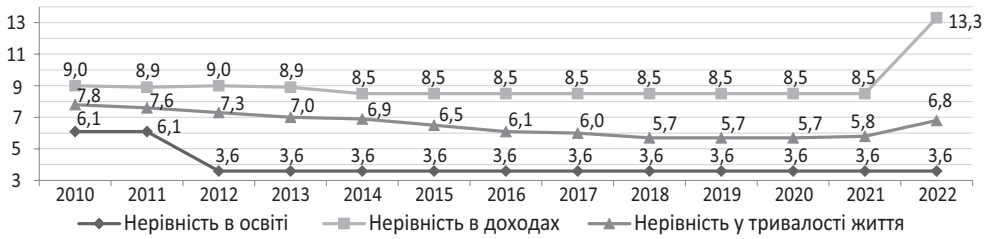


Рис. 3. Динаміка показників нерівності в освіті, доходах і тривалості життя в Україні протягом 2010–2022 рр., %

Побудовано автором за: [9; 10].

життя в Україні в межах показника ІЛР з урахуванням нерівності за 2010–2022 рр.

Як бачимо, за останніх 13 років в Україні найнижчим був показник нерівності в освіті – 3,6 %. Водночас показник нерівності в доходах за аналізований період збільшився з 9 до 13,3 %, натомість індикатор нерівності в тривалості життя зменшився лише на 1 % (із 7,8 до 6,8 %), що свідчить про позитивну тенденцію зниження нерівності.

Наведений аналіз ІЛР як важливого інструмента оцінки рівня розвитку суспільства дає змогу визначити взаємозв'язок освіти, здоров'я та економіки, а також спрогнозувати тенденції розвитку. Так, на його підставі можна стверджувати: у період 2015–2022 рр. в Україні спостерігалася скорочення тривалості життя й очікуваної кількості років шкільного

навчання, що вказує на певні кризові явища у сфері соціального розвитку.

Утім, Україна має доволі високий рівень гендерного розвитку, хоч індекс гендерної нерівності залишається низьким (48-е місце у світі). Отже, необхідна подальша робота в напрямку розширення прав і можливостей жінок, зокрема в частині репродуктивного здоров'я та ринку праці.

Освітній компонент є однією з найслабших ланок ІЛР в Україні. Показники очікуваної та середньої кількості років навчання є значно нижчими, ніж у країнах-лідерах, що вимагає реформи вітчизняної системи освіти. Водночас в Україні майже відсутня нерівність в освіті (лише 3,6 %), що вказує на ефективність освітньої політики щодо забезпечення доступу до базової освіти всім верствам населення.

Загалом ІЛР демонструє тенденцію до погіршення після 2019 р. Особливо помітним є зростання нерівності в доходах (на 4,3 % за 2010–2022 рр.), що поглиблює соціальні дисбаланси. Україна значно поступається розвинутим країнам за більшістю показників ІЛР, що свідчить про необхідність застосування комплексного підходу до поліпшення якості освіти, охорони здоров'я й соціальної підтримки.

Безперечно, в умовах воєнного стану ці кризові явища тільки поглибилися. І масштаб катастрофічних наслідків збройної агресії рф на сьогодні важко оцінити.

Зауважимо, що найважливішими рисами людського потенціалу як соціально-економічної категорії є характеристики самої особи, такі як стан здоров'я, сукупність здібностей, професійних і соціальних знань, компетентностей, інших здатностей, що набуваються нею та потім реалізуються в ході її життєвого циклу. Освітня складова є життєво важливою для людського розвитку в Україні, адже вона забезпечує громадян навичками та знаннями, необхідними для участі в економіці й інноваціях. Вона дає людям можливість покращити якість свого життя, підвищуючи їхню здатність робити продуктивний внесок у суспільство. Освіта також сприяє розвитку критичного мислення, креативності та здатності розв'язувати проблеми, що є важливими для подолання викликів сьогодення й забезпечення

прогресу. Пропонуючи рівні можливості для навчання, освіта допомагає зменшити соціальну нерівність, створюючи більш інклюзивне і справедливе суспільство. Крім того, вона посилює громадянську активність та демократичну участь, створюючи підґрунтя для соціальної згуртованості. У глобальному контексті, що швидко змінюється в Україні, освіта має вирішальне значення для забезпечення конкурентоспроможної, адаптивної робочої сили. Зрештою, інвестиції в освіту прискорюють сталий розвиток і сприяють довгостроковій стійкості нації.

В Україні роль освіти стає дедалі більшою завдяки впроваджуваним реформам і зусиллям, спрямованим на модернізацію економіки. Достатня освіченість населення забезпечує набуття навичок, необхідних для технологічного прогресу, розвитку підприємництва та глобальної конкурентоспроможності, які є критично важливими для довгострокового розвитку України.

Незважаючи на всі виклики, що наразі постали перед вітчизняною освітньою галуззю, інвестиції в освіту є як ніколи важливими для поліпшення людського потенціалу нації, що, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності й компетентності робочої сили. Крім того, освіта сприяє розвитку критичного мислення, громадянської відповідальності та соціальної згуртованості, спонукаючи до створення більш стабільного й інклюзивного суспільства.

Список використаних джерел

1. Investment in Human Capital Within the Creative Economy Formation: Case of the Eastern and Central Europe Countries / S. Londer et al. *Comparative Economic Research*.

Central and Eastern Europe. 2020. Vol. 23, No. 4. P. 129-148. DOI: <https://doi.org/10.18778/1508-2008.23.31>.

2. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9.

3. Седікова І., Мироненко Б. Людський потенціал: артикуляція понять. *Food Industry Economics*. 2022. Т. 14. № 3. С. 32–36. DOI: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i3.2359>.

4. Дикань В. Дослідження людського потенціалу як фактору забезпечення сталого економічного розвитку України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. № 10. С. 212–216. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/10-2015/47.pdf>.

5. Задорожна С. М. Розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу на ринку праці. *Вісник Чернігівського технологічного університету. Сер.: Економіка*. 2000. № 11. С. 83–90.

6. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5.

7. Dai D. Y. Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*. 2020. Vol. 43, Iss. 1. P. 19-37. DOI: <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>.

8. Cranton P. A., Smith R. A. Reconsidering the unit of analysis: A model of student ratings of instruction. *Journal of Educational Psychology*. 1990. Vol. 82, Iss. 2. P. 207-212. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.2.207>.

9. Human Development Reports. *United Nations Development Programme*. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/UKR>.

10. Human Capital Index (HCI). *World Bank Group*. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?end=2020&start=2020&view>.

Ivan Gaiduk

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, gaiduk94ivan@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3144-1469>

THE IMPORTANCE OF EDUCATION FOR HUMAN DEVELOPMENT IN UKRAINE

Abstract. *The purpose of the article is to study the role of education as a key factor in the formation and development of human potential in Ukraine, taking into account the current socio-economic challenges. The article examines the concept of human potential in the context of the socio-economic development of society. Special attention is paid to the financial aspects of human potential, in particular, the use of economic resources to form factors that contribute to the development of individuals' abilities, skills and opportunities within a given socio-economic environment. One of the main tools for measuring the quality of human potential is the Human Development Index (HDI), which is used to assess the dynamics of human development at national and global levels. The article analyses HDI indicators and additional indices for Ukraine, as well as indicators of inequality in access to education, income and life*

expectancy. It is established that the socio-economic environment largely depends on the level of the national economy, which is closely linked to long-term investment activity. The article also highlights the importance of this environment for the development of human potential, particularly its educational component, as it creates the conditions that influence the opportunities for individuals to realise their potential in society. The article concludes that education is an essential component of human development in Ukraine, as it equips individuals with the skills and knowledge necessary for participation in the economy and innovation. Education enables individuals to improve their quality of life by enhancing their ability to contribute productively to the development of society. By providing equal opportunities for learning, education helps to reduce social inequalities, thereby creating a more inclusive and equitable society. In Ukraine's rapidly changing global context, education is essential to ensure a competitive and adaptable workforce. Ultimately, investment in education accelerates sustainable development and strengthens the long-term resilience of the nation.

Keywords: education, human development, Human Development Index (HDI), human potential, human capital, skills, competence.

References

1. Londar, S., Lytvynchuk, A., Versal, N., Posnova, T., & Tereshchenko, H. (2020). Investment in Human Capital Within the Creative Economy Formation: Case of the Eastern and Central Europe Countries. *Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe*, 23(4), 129-148. DOI: <https://doi.org/10.18778/1508-2008.23.31>.
2. Kolot, A. M., & Gerasimenko, O. O. (2019). Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges. *Demography and social economy*, 1, 97-125. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2019_1_9 [in Ukrainian].
3. Sedikova, I., & Myronenko, B. (2022). Human potential: articulation of concepts. *Food Industry Economics*, 14(3), 32-36. DOI: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i3.2359> [in Ukrainian].
4. Dykan, V. (2015). Research of human potential as a factor of ensuring sustainable economic development of Ukraine. *Scientific Bulletin of the International Humanitarian University*, 10, 212-216. Retrieved from <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/10-2015/47.pdf> [in Ukrainian].
5. Zadorozhna, S. M. (2000). Development of competitiveness of labor potential in the labor market. *Bulletin of Chernihiv Technological University. Series: Economics*, 11, 83-90 [in Ukrainian].
6. Grishnova, O. A. (2014). Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interrelation, assessment, directions of development. *Social and labor relations: theory and practice*, 1, 34-40. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5 [in Ukrainian].
7. Dai, D. Y. (2020). Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19-37. DOI: <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>.
8. Cranton, P. A., & Smith, R. A. (1990). Reconsidering the unit of analysis: A model of student ratings of instruction. *Journal of Educational Psychology*, 82(2), 207-212. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.2.207>.
9. United Nations Development Programme. (n. d.). *Human Development Reports*. Retrieved from <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/UKR>.
10. World Bank Group. (n. d.). *Human Capital Index (HCI)*. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?end=2020&start=2020&view>.

Поснова Т. В.

кандидат економічних наук, доцент, старший науковий співробітник сектора аналізу освітнього фінансування відділу освітньої статистики та аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, tatosnova@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2038-7743>

КУЛЬТУРНО-МИСТЕЦЬКА ОСВІТА ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Анотація. У статті досліджено роль культурно-мистецької освіти у формуванні креативного людського капіталу в умовах сучасних викликів. Розглянуто значення культурно-мистецької освіти як важливого чинника розвитку інноваційних навичок, соціальної згуртованості та економічного зростання. На необхідності розвитку креативного людського капіталу наголошують не лише міжнародні, а й національні стратегії. Показано, що культурно-мистецька освіта сприяє підготовці фахівців для культурних і креативних індустрій, які відіграють ключову роль у глобальній економіці. Проаналізовано видатки зведеного бюджету України на культуру та мистецтво за 2018–2023 рр., розподіл планових видатків на культуру й мистецтво у зазначеному бюджеті на 2023 р., підготовку фахівців у закладах фахової передвищої (ЗФПО) і вищої освіти (ЗВО) в галузі «Культура та мистецтво» протягом 2020–2024 н. рр., розподіл видатків державного бюджету України на підготовку кадрів для сфери культури та мистецтва згаданими закладами на 2021 і 2023 рр. На основі проведеного аналізу зроблено висновки про скорочення фінансування культурно-мистецької освіти, наявність проблеми з отриманням відповідних бізнес-компетентностей здобувачами освіти в цій галузі знань, відтік креативних фахівців, руйнування культурної інфраструктури та інші виклики, що виникли внаслідок війни. Наведено рекомендації щодо розвитку політики, яка сприятиме відновленню креативного людського капіталу, шляхом реалізації таких напрямків, як державна політика у сфері культури та мистецтва, забезпечення якості культурно-мистецької освіти, збільшення фінансування, інклюзивність і доступність освіти, розширення міжнародного партнерства, фінансування через культурні проєкти, програми підтримки молодих талантів, інтеграція інноваційних технологій, розвиток міждисциплінарних програм. Результати дослідження підтверджують необхідність системних змін у сфері культурно-мистецької освіти для забезпечення сталого розвитку й відновлення країни після війни.

Ключові слова: культурно-мистецька освіта, креативний людський капітал, фінансування освіти, культура, мистецтво.

JEL classification: I22, O15, Z10.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-59-75.

Культурно-мистецька освіта посідає центральне місце у формуванні креативного людського капіталу, який є однією з ключових складових сучасного суспільства. По-перше,

така освіта сприяє розвитку унікальних творчих навичок, що лежать в основі креативного людського капіталу; по-друге, формує сприйняття культури як важливого ресурсу, що

може бути капіталізований у різних сферах діяльності; по-третє, сприяє розвитку креативних індустрій, що визначаються як види економічної діяльності, метою котрих є створення доданої вартості й робочих місць через культурне (мистецьке) та/або креативне вираження, а їх продукти та послуги – результат індивідуальної творчості [1]. У свою чергу, креативні індустрії є основним рушієм креативної економіки, адже саме вони формують її основу, поєднуючи мистецтво, культуру, технології й підприємництво. Засновник терміна «креативна економіка» Дж. Хокінс визначає її як «транзакцію результатів творчої діяльності, що характеризуються економічною цінністю» [2]. Міністерство з питань культури, інформації та спорту Великої Британії (DCMS) трактує креативну економіку як «сукупність тих галузей, що впливають з індивідуальних творчих навичок і талантів та які мають потенціал до отримання прибутку й створення робочих місць за рахунок експлуатації інтелектуальної власності» [3].

Міжнародні організації, такі як ЮНЕСКО, ОЕСР, Європейська комісія та Всесвітній економічний форум, визнають велике значення освіти в розвитку креативного мислення, інноваційних навичок і культурної компетентності. Наприклад, ЮНЕСКО наголошує на ключовій ролі освіти в розвитку креативного людського капіталу, що є важливим для досягнення Цілей сталого розвитку. У звіті ЮНКТАД «Creative Economy Outlook 2024» наголошується, що креативні індустрії стають одними з найдинамічніших секторів світової економіки, й освіта є визначальним фактором підготовки кадрів для цих

індустрій. Дослідження підкреслює ключову роль креативних індустрій у торгівлі та економічному зростанні й показує, що внесок креативної економіки в різних країнах коливається від 0,5 до 7,3 % ВВП, а також що в ній зайнято від 0,5 до 12,5 % робочої сили. У 2022 р. експорт креативних послуг зріс до 1,4 трлн дол. США, що на 29 % більше, ніж у 2017 р. Водночас експорт товарів для творчості сягнув 713 млрд дол. США, або на 19 % більше. За останнє десятиліття частка креативних послуг у всьому експорті послуг зросла з 12 до 19 %, тоді як частка креативних товарів у всьому експорті товарів залишалася стабільною, на рівні близько 3 %, з 2002 р. Країни, що розвиваються, переважно експортують креативні товари, тоді як у розвинутих країнах домінує експорт творчих послуг. Проте країни, що розвиваються, значно збільшили свою частку, а саме з 10 % у 2010 р. до 20 % у 2022 р. [4].

Щодо України слід зауважити, що у 2022 р. її місце в Глобальному індексі інновацій, у категорії «Creative Outputs», порівняно з 2021 р. знизилося із 48-го до 63-го [5]. Це пов'язано з тим, що з початком повномасштабної російсько-української війни культурно-мистецька сфера зазнала відтоку креативного капіталу за кордон або в інші галузі економіки. За результатами дослідження Українського культурного фонду й Міністерства культури та інформаційної політики (далі – МКІП), із країни виїхало понад 20 % креативних фахівців, 37 % представників креативних індустрій втратили роботу чи не отримують зарплату [6]. Через війну в Україні пошкоджено або зруйновано більш ніж 1 373 об'єкти культурної інфраструк-

тури та понад 550 пам'яток культурної спадщини, археології й архітектури. Зростання інфляції спричинило ресурсну кризу, скорочення економічної активності в цій галузі, зниження купівельної спроможності населення та попиту на культурні продукти й послуги, різке падіння рівня виробництва креативної продукції та порушення ланцюгів її постачання й експортного потенціалу. Крім того, відбулося скорочення фінансування, адже державні кошти, які в мирний час виділялися на культуру, в умовах воєнного стану було спрямовано на підтримку Збройних Сил України.

Незважаючи на це, креативний людський капітал має шанс стати двигуном відновлення України після війни. Частина фахівців продовжують працювати, експортуючи креативні продукти та послуги й підтримуючи економіку держави. Креативні фахівці організували безліч волонтерських ініціатив, надають допомогу армії, мирному населенню на звільнених від окупації територіях, вимушеним переселенцям. Разом із тим державі потрібно створити стимули для повернення креативного капіталу в Україну після перемоги, для чого потрібно розробити абсолютно нову модель розвитку культурно-мистецького сектора, зокрема її освітню складову.

У монографії О. Безгіна, І. Кузнецової та О. Успенської розглянуто питання художньої культури й мистецької освіти України [7]; О. Квецко [8] висвітлює загальні проблеми та перспективи мистецької освіти в Україні; Л. Масол, О. Базелюк, О. Комаровська, В. Муромець і В. Рагозіна в аналітичній доповіді розглядають мистецьку освіту в Україні в аспекті розвитку твор-

чого потенціалу у XXI ст. [9]. Питання фінансування культурно-мистецьких закладів розглянуто такими науковцями, як Т. Настич [10], А. Крупка [11]. У монографії Л. Гриценко, І. Боярко, Т. Васильєвої, І. Жеребило висвітлено фінансування культурно-мистецької освіти в рамках пріоритетів розвитку фінансової системи України в умовах євроінтеграційних процесів [12]. Дослідженню креативного людського капіталу присвячено праці таких учених, як З. Пічкурова [13], С. Сіденко [14], О. Яцунь [15] та ін.

Креативний людський капітал являє собою сукупність оригінальних знань, креативних здібностей, навичок і вроджених талантів, витрати на оволодіння якими чи на їх розвиток у майбутньому можуть приносити дохід унаслідок створення інноваційних продуктів [16]. На важливості розвитку креативного людського капіталу наголошується не лише в міжнародних, а й у національних стратегіях, а саме в Національній економічній стратегії України до 2030 року, Державній стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки та Довгостроковій національній стратегії розвитку культури до 2025 року. Зокрема, в економічній стратегії розроблено бачення, яке визначає стратегічну мету зі «створення конкурентоспроможної креативної економіки для збалансованого розвитку України» [17]. Пріоритетами розвитку культурних і креативних індустрій в Україні є: підвищення рівня культурного розвитку й соціальної активності громадян, розширення доступу підприємців креативних індустрій до механізмів фінансування, створення умов для підвищення рентабельності економічної діяльності представ-

ників креативних індустрій, сприяння реалізації потенціалу висококваліфікованих креативних фахівців.

Сфера культури та мистецтва, згідно з постановою Кабінету Міністрів України [18], належить до креативних видів діяльності. Вона включає в себе мистецтво, культуру, кінематографію, архівну справу та ін. До цієї сфери входить творча, наукова, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, культурно-дозвілєва й розважальна діяльність щодо створення, тиражування, розповсюдження, популяризації, збереження та використання культурних благ і цінностей.

Ефективне функціонування та розвиток діяльності у сфері культури й мистецтва в Україні безпосередньо залежать від достатності та можливостей акумулювання фінансових ресурсів, обсяг яких має забезпечувати не тільки поточні фінансові потреби, а й реалізацію стратегічних завдань.

Варто зазначити, що через повномасштабну війну фінансування сфери культури та мистецтва істотно скоротилося, адже наразі держава вимушена більше витратити на

оборону. Зокрема, у 2022 р. на армію було скеровано бюджети Українського культурного фонду й Українського інституту книги, кошти на реставрацію спадщини, а також центрів культурних послуг та інші видатки розвитку [19]. Динаміку видатків зведеного бюджету України на культуру та мистецтво протягом 2018–2023 рр. відображено на рис. 1.

У зведеному бюджеті України 2022 р. було здійснено номінальних видатків на культуру та мистецтво на 20,7 % менше, ніж у 2021 р. У 2023 р. такі видатки зросли на 18 %, а в проєкті зведеного бюджету України 2024 р. передбачається їх подальше збільшення на 22,9 %. Планується, що зростання відбуватиметься за рахунок як державного бюджету (+2,0 млрд грн), так і місцевих бюджетів (+3,1 млрд грн). У зведеному бюджеті України 2023 р. із видатків на культуру та мистецтво, які проведені через бюджети всіх рівнів, 31 % бюджетного фінансування припадає на діяльність бібліотек, музеїв і виставок, 30 % – на клубні заходи [21] (рис. 2).

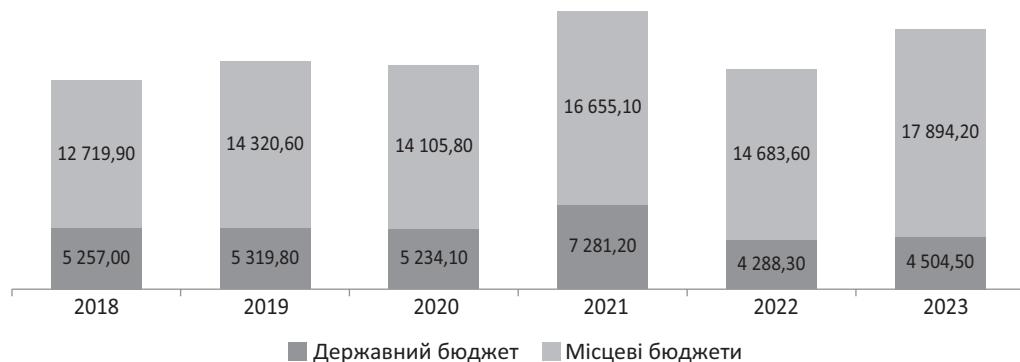


Рис. 1. Динаміка видатків зведеного бюджету України на культуру та мистецтво протягом 2018–2023 рр., млн грн

Побудовано автором за: [20].

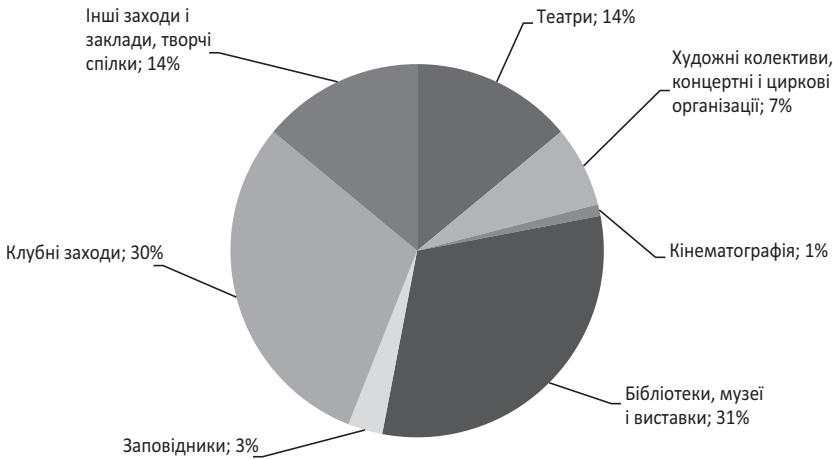


Рис. 2. Розподіл планових видатків на культуру та мистецтво у зведеному бюджеті України 2023 р., %

Джерело: [22].

Основними тенденціями розвитку сектора культури та мистецтва у 2022 р. були:

- Від’ємні темпи приросту видатків у національній валюті й доларах США у 2022 р. порівняно з 2021 р.: видатки державного бюджету на ці потреби скоротилися майже на 39 % у гривневому еквіваленті та на 49 % у доларовому, місцевого бюджету – на 12 і 26 % відповідно.

- Найбільше видатків із місцевих бюджетів на культуру та мистецтво було здійснено на оплату праці й нарахування на заробітну плату – 61 %. При цьому розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників за напрямом «Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг» був нижчим за розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у середньому по економіці у 2022 р. на 25 %, а за напрямом «Функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури» – на 29,5 % [19].

Варто зауважити, що у 2022–2023 рр. основним джерелом фінан-

сування досліджуваної сфери були партнери з розвитку культури та мистецтва – різні міжнародні організації. У 2022 р. на цю сферу в Україні делегацією ЄС в Україні, Агентством США з міжнародного розвитку (USAID), Британською радою в Україні, Інститутом Гете в Україні, ЮНЕСКО було надано понад 50 млн євро [23].

Сучасною науково-теоретичною концепцією професійної культурно-мистецької освіти визнано відновлення її культуротворчої ролі, посилення її культурно-гуманістичної функції та практичної важливості. Фахова галузева освіта в межах соціального інституту суспільства має провадити освітньо-виховну діяльність в інтелектуальному й загальнокультурному напрямках і слугувати засобом передачі традиційних форм та чинником розвитку культурних інновацій. Культурно-мистецька освіта в контексті соціального інституту суспільства покликана провадити навчально-виховну діяльність в інтелектуальному й загальнокультур-

ному напрямках, бути каналом трансляції спадкоємних форм і чинником розвитку інновацій культури.

Культурно-мистецька освіта – це галузь освіти, що зосереджена на вивченні й розвитку культури та мистецтва в усіх його проявах. Вона містить не лише формальне навчання в культурно-мистецьких школах чи університетах, а й навчання в мистецьких студіях, курси, майстер-класи та інші форми навчання поза стандартною освітньою системою [24].

Основною функцією мистецької освіти є розвиток творчих здібностей, креативності, естетичного смаку та емоційного інтелекту учнів і студентів. Вона сприяє формуванню особистості, здатної виражати себе через різні види мистецтва, розуміти й оцінювати культурні цінності та сприймати світ крізь призму художнього бачення. В умовах сучасності, у період трансформації системи виховання та освіти, яка наразі перебуває на піку активності, культурно-мистецька освіта безпосередньо впливає на становлення високоморальної й розвиненої творчої особистості.

Мистецька освіта охоплює початкову мистецьку освіту (мистецькі школи: музичні, художні, хореогра-

фічні, хорові, школи мистецтв); профільну мистецьку освіту (надається на базі мистецьких ліцеїв); фахову передвищу мистецьку освіту (надається на базі мистецьких коледжів) і вищу мистецьку освіту, яка полягає в набутті компетентностей відповідного ступеня вищої освіти (молодшого бакалавра, бакалавра, магістра, доктора філософії / доктора мистецтва) за певною мистецькою спеціальністю. Закон України «Про вищу освіту» серед інших академічних рівнів визначає освітньо-творчий рівень вищої освіти, що передбачає оволодіння методологією мистецької та мистецько-педагогічної діяльності, здійснення самостійного творчого мистецького проєкту, здобуття практичних навичок продукування нових ідей і розв’язання теоретичних та практичних проблем у творчій мистецькій сфері [25]. Цьому рівню відповідає ступінь доктора мистецтв. Перелік спеціальностей, які належать до галузі знань 02 «Культура і мистецтво», наведено в табл. 1.

Формування креативного людського капіталу на національному рівні підтримується через різні освітні програми та ініціативи. Зокрема, Концепція нової української школи [27] і Національна стратегія

Таблиця 1
Перелік спеціальностей, що належать до галузі знань
02 «Культура і мистецтво»

Галузь знань	Спеціальності
02 Культура та мистецтво	021 Аудіовізуальне мистецтво та виробництво 022 Дизайн 023 Образотворче мистецтво, декоративне мистецтво, реставрація 024 Хореографія 025 Музичне мистецтво 026 Сценічне мистецтво 027 Музеєзнавство, пам'яткознавство 028 Менеджмент соціокультурної діяльності 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа

Джерело: [26].

розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки [28] спрямовані на розвиток освіти, що відповідає вимогам сучасності та сприяє формуванню творчих здібностей учнів і студентів. У цих документах наголошується на необхідності інтеграції інноваційних та креативних підходів у навчальні програми й забезпечення доступу до якісної освіти для всіх категорій громадян. Так, згідно з Концепцією нової української школи, однією з ключових компетентностей, яку мають розвивати в учнів, є інноваційність та здатність до творчості. Також у Національній стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки зроблено акцент на розвитку креативного мислення й підприємницьких навичок у молоді, що є важливими для формування креативного капіталу. Крім того, для впровадження вказаної реформи в Україні було створено Державний науково-методичний центр змісту культурно-мистецької освіти, однією зі стратегічних цілей якого є розвиток людського капіталу [29].

Станом на 2023 р. в Україні функціонувало 12 018 мистецьких шкіл, 55 мистецьких ЗФПО та 141 мистець-

кий ЗВО [26]. Стан підготовки фахівців у ЗФПО та ЗВО в галузі «Культура і мистецтво» протягом 2020–2024 н. рр. відображено в табл. 2.

На основі даних табл. 2 проведемо аналіз досліджуваних показників (табл. 3).

У 2023/2024 н. р. спостерігається загальне збільшення чисельності прийнятих осіб, студентів і випускників у ЗФПО порівняно з попередніми роками, що свідчить про зростання інтересу до фахової передвищої освіти в галузі «Культура і мистецтво». Водночас у ЗВО спостерігається зменшення чисельності випускників, що зумовлено малою кількістю осіб, прийнятих до ЗВО у 2019/2020 н. р.

Дані таблиць 2 і 3 свідчать про наявність коливань у підготовці фахівців у галузі «Культура і мистецтво». Зростання чисельності прийнятих до ЗФПО може позитивно вплинути на формування креативного людського капіталу, однак зменшення прийому й випуску у ЗВО викликає занепокоєння. У контексті розвитку креативного потенціалу країни важливо звернути увагу на ці тенденції та забезпечити належне фінансування й підтримку освітніх програм у сфері культури,

Таблиця 2
Підготовка фахівців у ЗФПО та ЗВО в галузі «Культура і мистецтво»
протягом 2020–2024 н. рр., осіб

Навчальний рік	Назва галузі знань	Підготовка фахівців у ЗФПО			Підготовка фахівців у ЗВО		
		Кількість осіб, прийнятих до ЗФПО	Кількість студентів	Кількість осіб, випущених із ЗФПО	Кількість осіб, уперше прийнятих до ЗВО	Кількість студентів	Кількість осіб, випущених із ЗВО
2020/2021	02 Культура і мистецтво	4 699	14 776	3 649	14 121	49 546	13 880
2021/2022		6 567	19 873	4 657	12 608	45 964	10 950
2022/2023		5 402	19 021	4 709	14 297	49 481	10 972
2023/2024		6 686	20 697	4 787	12 953	50 229	9 552

Складено автором за: [30].

Таблиця 3

Темпи приросту показників, %

Показник	2020/2021 н. р. до 2023/2024 н. р.	2021/2022 н. р. до 2023/2024 н. р.	2022/2023 н. р. до 2023/2024 н. р.
Кількість осіб, прийнятих до ЗФПО	+42,3	+1,8	+23,8
Кількість студентів у ЗФПО	+40,1	+4,1	+8,8
Кількість осіб, випущених із ЗФПО	+31,2	+2,8	+1,7
Кількість осіб, уперше прийнятих до ЗВО	-8,3	+2,7	-9,4
Кількість студентів у ЗВО	+1,4	+9,3	+1,5

Складено автором.

щоб зберегти та зміцнити креативний людський капітал в Україні.

Проаналізуємо розподіл видатків Державного бюджету України на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва ЗФПО і ЗВО на 2021 та 2023 рр. (табл. 4).

Аналіз показників табл. 4 дає підстави для таких висновків. Попри зростання загальних видатків, ви-

датки на підготовку кадрів у 2023 р. порівняно з 2021 р. зменшилися на 75 %, що свідчить про зниження пріоритетності цієї статті витрат. Як і в загальному фонді, видатки на підготовку кадрів у споживанні скоротилися на 80 %. Видатки розвитку на підготовку кадрів у 2023 р. не було зафіксовано, що вказує на цілковиту відсутність фінансування для цієї ка-

Таблиця 4

Аналіз розподілу видатків Державного бюджету України на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва ЗФПО та ЗВО на 2021 і 2023 рр., тис. грн, %

Категорія	2021			2023			Відхилення частки видатків на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва 2023 р. до 2021 р., %
	Усього видатків, тис. грн	Видатки на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва, тис. грн	Частка видатків на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва в усіх видатках за 2021 р., %	Усього видатків, тис. грн	Видатки на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва, тис. грн	Частка видатків на підготовку кадрів для сфери культури й мистецтва в усіх видатках за 2023 р., %	
Загальний фонд у т. ч.	1 278 191 697,0	1 061 902,0	0,0008	3 094 496 570,9	914 134,2	0,0002	-75
Видатки споживання	1 116 005 367,1	991 902,0	0,0009	2 631 322 672,3	914 134,2	0,0002	-80
Видатки розвитку	155 486 329,9	70 000,0	0,0004	429 752 772,8	-	-	-
Спеціальний фонд у т. ч.	166 150 355,2	243 170,7	0,001	298 460 404,9	323 951,9	0,001	-
Видатки споживання	87 929 196,7	232 811,3	0,002	69 734 035,9	313 901,2	0,004	+50
Видатки розвитку	76 787 408,5	10 359,4	0,0001	193 226 369,0	10 050,7	0,00005	-50
Разом	1 444 342 052,2	1 305 072,7	0,0009	3 392 956 975,8	1 238 086,1	0,0003	-67

Складено автором за: [31; 32].

тегорії. Хоча видатки на підготовку кадрів у спеціальному фонді зросли, їхня частка в загальному фінансуванні не змінилася, що свідчить про нерівномірний розподіл фінансових ресурсів. Загальні видатки на підготовку кадрів зменшилися з 1 305 072,7 тис. грн у 2021 р. до 1 238 086,1 тис. грн у 2023 р., що становить загальне зменшення на 67 %.

Таким чином, аналіз видатків на підготовку кадрів у сфері культури та мистецтва в Україні у 2021 і 2023 рр. виявив негативні тенденції у фінансуванні. Скорочення видатків на підготовку кадрів негативно впливає на розвиток креативного людського капіталу. Молоді таланти можуть залишати сектор креативної економіки через брак підтримки, що завадить інноваційним процесам і розвитку нових форм культурного вираження. Крім того, в умовах глобалізації та зростаючої конкуренції на світовому культурному ринку важливою є підтримка кваліфікації й навичок кадрів. Зменшення інвестицій в освіту та підготовку культурно-мистецьких кадрів може призвести до відставання України від інших країн у розвитку креативних індустрій.

Поряд із проблемою недостатнього фінансування культурно-мистецької освіти існує проблема з набуттям відповідних бізнес-компетентностей здобувачами освіти в цій галузі знань. Якщо культурно-мистецька освіта спрямована насамперед на оволодіння компетентностями та отримання кваліфікацій у різних видах мистецтва, зокрема на професійному рівні, то освіту у сфері креативних індустрій необхідно розглядати ширше. Крім виключно творчих, мистецьких знань, умінь і навичок,

освіта в креативній сфері повинна включати підприємницькі та ринкові навички. Адже її головною метою має бути забезпечення зв'язку між творчою діяльністю й споживчим ринком, у результаті чого буде створено креативний продукт. Отже, основна проблема освітньої політики полягає в тому, що випускникам закладів освіти, які йдуть працювати в сектор креативних індустрій, часто не вистачає підприємницьких умінь і бізнес-орієнтованих знань. Тому виникає потреба в посиленні викладання бізнес-навичок та систематичній інтеграції їх у відповідні навчальні програми закладів освіти.

До того ж, згідно з результатами інтерв'ю й опитувань представників креативних індустрій, рівень освітнього процесу наразі не відповідає вимогам ринку та не дає випускникам можливості працювати на професійному рівні без додаткової неформальної чи інформальної освіти. Освітні стандарти для культурних і креативних спеціальностей не забезпечують чіткого розуміння необхідних бізнес-компетентностей та очікуваних результатів навчання, які повинні отримати випускники. Часто вони не мають основних навичок і знань, пов'язаних із бізнес-плануванням, правовими аспектами, залученням фінансування тощо. Також відсутні професійні стандарти для спеціальностей у креативних індустріях [33].

Водночас затвердження якісних освітніх і професійних стандартів не є достатньою умовою для підвищення рівня освіти та її відповідності вимогам ринку. Необхідно також покращити управління в закладах освіти, залучати до викладання спеціалістів із практичним досвідом, стимулюва-

ти співпрацю між закладами й бізнесом, розширювати фінансову автономію навчальних установ. Окрім того, потрібно посилити співпрацю з приватним сектором, який буде зацікавлений у фінансуванні розвитку культури та мистецтва.

Крім обмеженого фінансування культурно-мистецької освіти та проблеми набуття здобувачами освіти відповідних бізнес-компетентностей, є й інші проблеми, а саме:

- недооцінка важливості культурно-мистецької освіти та професій у суспільстві, що призводить до меншого інтересу молоді до навчання в цій сфері й браку кваліфікованих фахівців;

- відсутність сучасних цифрових інструментів і технологій у закладах освіти, що ускладнює розвиток інноваційного мислення та навичок, необхідних для роботи в сучасних креативних індустріях;

- недостатнє залучення до програм міжнародного культурного обміну, навчання за кордоном, співпраці з іноземними освітніми установами й фондами, що обмежує доступ до міжнародних знань і досвіду;

- відсутність належної підтримки для людей з обмеженими можливостями, малозабезпечених студентів і тих, хто живе в регіонах, що обмежує можливості здобуття якісної культурно-мистецької освіти;

- залучення до викладання невеликої чисельності фахівців-практиків із досвідом роботи в сучасних культурних та мистецьких індустріях, що знижує рівень практичної підготовки студентів;

- обмежені можливості для отримання стипендій, грантів, стажувань та участі в міжнародних культурних

проектах для студентів і молодих митців, що обмежує їх розвиток та послаблює мотивацію;

- відсутність програм, які розвивають підприємницькі навички, що обмежує можливості випускників щодо створення власних культурних стартапів і розвитку креативних бізнесів;

- скорочення фінансування, відтік кадрів та зниження попиту на культурні продукти внаслідок війни в Україні, що додатково ускладнює розвиток культурно-мистецької освіти.

Основні рекомендовані напрямки подолання зазначених проблем подано в табл. 5.

Таким чином, розвиток культурно-мистецької сфери в Україні вимагає комплексного підходу та скоординованих зусиль на різних рівнях. Надані рекомендації можуть допомогти забезпечити стійке фінансування й розвиток культурно-мистецької освіти, що, у свою чергу, сприятиме відновленню та розвитку креативного людського капіталу.

Культурно-мистецька освіта в сучасних умовах відіграє ключову роль у відновленні та розвитку креативного людського капіталу України, який є стратегічним ресурсом для соціально-економічного відновлення країни після війни. Аналіз показав, що культурно-мистецька освіта не лише сприяє формуванню унікальних творчих і соціальних навичок, а й забезпечує інтеграцію інноваційного мислення, розвиток підприємницьких компетенцій та залучення культурного потенціалу для економічного зростання. На необхідності розвитку креативного людського капіталу наголошується не лише в міжнародних, а й у національних стратегіях.

Таблиця 5

Рекомендації щодо подолання проблем у сфері культурно-мистецької освіти

Напрямок	Рекомендації
Державна політика у сфері культури та мистецтва	Сформувати загальнодержавну доктрину розвитку культури та мистецтва й регіональні стратегії розвитку. Розробити національну стратегію розвитку культурно-мистецької освіти. Регулярно проводити дослідження ринку праці для визначення потреб у культурно-мистецьких кадрах. Підвищувати престиж культурно-мистецьких професій через медіа, соціальні мережі, фестивалі та спеціальні заходи
Забезпечення якості культурно-мистецької освіти	З метою реалізації державної політики у сфері мистецької освіти, для виконання пріоритету «Забезпечення якості мистецької освіти, відповідності її змісту потребам здобувачів та потребам ринку праці з метою підвищення її конкурентоспроможності» Державним агентством України з питань мистецтв та мистецької освіти (Держмистецтв) необхідно: - розробити стандарти початкової та профільної мистецької освіти за видами мистецтв; - здійснювати координацію діяльності, розвитку й удосконалення мережі закладів спеціалізованої мистецької освіти; - забезпечити проведення засідань атестаційної комісії Держмистецтв з атестації педагогічних працівників закладів спеціалізованої мистецької освіти сфери управління МКІП; - забезпечити підтримку перебігу вступної кампанії; - здійснити методичний супровід з упровадження фаховими мистецькими коледжами освітніх програм; - провести інформаційні заходи (круглі столи, семінари) для керівників ЗВО та ЗФПО сфери управління МКІП із питань управління закладами освіти та освітнім процесом, у т. ч. в умовах воєнного стану [34]
Збільшення фінансування	Підвищити частку бюджету на культурно-мистецьку освіту для покращення підготовки кадрів, розвитку інфраструктури закладів освіти, створення нових програм за рахунок залучення міжнародних грантів і програм фінансування; оптимізації процедур державних закупівель для освітніх закладів; залучення бізнесу до інвестування в освітні проекти на умовах партнерства; запровадження податкових пільг для приватних осіб і компаній, які інвестують у розвиток освітніх та культурних проєктів
Інклюзивність та доступність освіти	Забезпечити доступність культурно-мистецької освіти для різних груп населення шляхом надання стипендій і створення безбар'єрного освітнього середовища
Розширення міжнародного партнерства	Активніше залучати міжнародні фонди та програми для фінансування освітніх ініціатив і культурного обміну. Відновити діяльність Українського культурного фонду з новими пріоритетами, як от промоція України за кордоном та підтримка митців
Фінансування через культурні проєкти	Створити механізми, що дають змогу спрямовувати частину доходів від культурних і мистецьких заходів на розвиток освіти
Програми підтримки молодих талантів	Запровадити стипендії, гранти, конкурси та інші форми фінансової підтримки для студентів і молодих митців
Інтеграція інноваційних технологій	Запровадити сучасні технології (цифрові інструменти, віртуальну й доповнену реальність, онлайн-курси) для покращення доступу до освіти та стимулювання інноваційного мислення
Розвиток міждисциплінарних програм	Створити програми, що поєднують культурно-мистецьку освіту з іншими дисциплінами (бізнесом, ІТ, соціальними науками)

Складено автором.

Сучасні виклики, пов'язані зі скороченням фінансування, відтоком фахівців, руйнуванням інфраструктури та недостатньою інтеграцією сучасних технологій у навчальний процес, значно ускладнюють розвиток культурно-мистецької сфери. Водночас в умовах повоєнного відновлення культурно-мистецька освіта має потенціал стати драйвером змін, забезпечуючи підготовку фахівців для креативних індустрій, стимулюючи соціальну згуртованість і культурну дипломатію, а також сприяючи інтеграції України в глобальний культурний простір.

Для забезпечення ефективного розвитку культурно-мистецької освіти необхідні системні зміни в політиці, що включають збільшення фінансування, покращення якості освіти, інтеграцію інноваційних технологій, розширення міжнародної співпраці та створення умов для повернення й утримання креативного капіталу. Реалізація цих заходів не лише сприятиме відновленню креативного людського капіталу, а й забезпечить стійкий розвиток культурно-мистецької сфери, яка відіграватиме важливу роль у подальшому розвитку та відновленні українського суспільства.

Список використаних джерел

1. Про культуру : Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17/ed20190716> (дата звернення: 10.08.2024).
2. *Howkins J.* The Creative Economy: How People Make Money from Ideas. London, UK : Penguin, 2001.
3. Creative Industries Mapping Documents 1998. *GOV.UK*. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-mapping-documents-1998> (дата звернення: 25.09.2024).
4. Creative Economy Outlook 2024. *UNCTAD*. URL: <https://unctad.org/publication/creative-economy-outlook-2024> (дата звернення: 10.08.2024).
5. Global Innovation Index 2022. *WIPO*. 2022. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/ua.pdf (дата звернення: 11.08.2024).
6. Стан культури та креативних індустрій під час війни – результати дослідження від Українського культурного фонду та МКІП України. *Український культурний фонд*. 2022. URL: <https://ucf.in.ua/news/11082022> (дата звернення: 11.08.2024).
7. *Безгін О. І., Кузнецова І. В., Успенська О. Ю.* Художня культура і мистецька освіта України: сучасні прояви і смисли : монографія. Київ : Ін-т культурології НАМ України, 2019. 208 с. URL: https://icr.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/Book_2019_Bezghin_Kuznetsova_Uspenska.pdf (дата звернення: 11.08.2024).
8. *Квецько О., Марусик Н.* Проблеми та перспективи мистецької освіти в Україні. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2023. Вип. 70. Т. 1. С. 141–146. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/70-1-20> (дата звернення: 12.08.2024).
9. Мистецька освіта в Україні: розвиток творчого потенціалу в XXI столітті : аналіт. доп. / Л. М. Масол та ін. Київ : Аура Букс, 2012. 240 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/132487711.pdf> (дата звернення: 12.08.2024).
10. *Настич Т. П.* Фінансування культурно-мистецьких закладів в Україні: проектний погляд. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2015. № 4 (56). С. 146–150. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uprv_2015_4_15 (дата звернення: 11.08.2024).

11. Крупка А. Я. Напрями модернізації системи фінансового забезпечення закладів культури і мистецтва. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.8. С. 396–402. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2014/24_8/65.pdf (дата звернення: 10.08.2024).
12. Пріоритети розвитку фінансової системи України в умовах євроінтеграційних процесів : монографія / за заг. ред. Л. Л. Гриценко. Суми : Сумський державний університет, 2021. 379 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/83909/3/Hrytsenko_finansova_systema.pdf (дата звернення: 15.08.2024).
13. Пічкурова З. В. Креативний капітал у сучасній економіці знань. *Стратегія розвитку України*. 2019. № 1. С. 99–105. URL: <https://jrnل.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/14183> (дата звернення: 12.08.2024).
14. Сіденко С. В. Креативний капітал як чинник розвитку нової економіки. *Стратегія розвитку України*. 2016. № 1. С. 12–16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sru_2016_1_4 (дата звернення: 15.08.2024).
15. Яцунь О. М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 55–60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_7 (дата звернення: 12.08.2024).
16. Поснова Т. В. Креативний людський капітал як чинник інноваційного розвитку економіки. *Економічний простір*. 2019. № 141. С. 172–182. DOI: <https://doi.org/10.30838/PES.2224.100119.172.355> (дата звернення: 12.08.2024).
17. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.08.2024).
18. Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.04.2019 № 265-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhchnoyi-diyalnosti-yaki-nalezhat-do-kreativnih-industrij> (дата звернення: 20.08.2024).
19. Стан фінансування культури та мистецтва з місцевих бюджетів у 2022 році: основні тенденції : аналіт. звіт. *ANTS*. 2023. 183 с. URL: <https://tinyurl.com/ywc8aerw> (дата звернення: 21.08.2024).
20. Розподіл видатків Державного бюджету України на 2023 рік / М-во фінансів України. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA_%E2%84%963.pdf (дата звернення: 21.08.2024).
21. Фінансування культури, медіа та захисту прав дітей: у Комітеті з питань гуманітарної та інформаційної політики проаналізовано проєкт Державного бюджету на 2024 рік / Прес-служба Апарату Верховної Ради України. 2023. URL: <https://www.rada.gov.ua/print/241512.html> (дата звернення: 21.08.2024).
22. Інформаційно-аналітична довідка про бюджетне фінансування предметів відання комітету / Комітет Верховної Ради України з питань гуманітарної та інформаційної політики. URL: <https://kompkd.rada.gov.ua/uploads/documents/34702.pdf> (дата звернення: 22.08.2024).
23. Стратегія українського культурного фонду 2024–2027 / Український культурний фонд. URL: https://ucf.in.ua/storage/docs/07122023/%20%D0%A3%D0%9A%D0%A4_147db92453a8dd71be4b694e7dba5a55addc5de4.pdf (дата звернення: 10.08.2024).
24. Мистецька освіта в Україні: естетичне вдосконалення особистості через розкриття творчого потенціалу / М-во культури та стратегічних комунікацій України. 2024. URL: <https://mcip.gov.ua/news/mysteczka-osvita-v-ukrayini-estetichne-vdoskonalennya-osobystosti-cherez-rozkryttya-tvorchogo-potenczialu/> (дата звернення: 10.08.2024).

25. Мистецька освіта / Державний науково-методичний центр змісту культурно-мистецької освіти. URL: <https://www.dnmczkmo.org.ua/mystetska-osvita/> (дата звернення: 05.09.2024).

26. Про внесення змін до переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1392. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.09.2024).

27. 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> (дата звернення: 10.08.2024).

28. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки / М-во освіти і науки України. 2020. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (дата звернення: 06.09.2024).

29. Державний науково-методичний центр змісту культурно-мистецької освіти. URL: <https://www.dnmczkmo.org.ua/> (дата звернення: 10.08.2024).

30. Вища та фахова передвища освіта в Україні / Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html (дата звернення: 05.09.2024).

31. Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 09.12.2021 № 1082-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 26.09.2024).

32. Про Державний бюджет України на 2023 рік : Закон України від 22.10.2023 № 3415-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#n172> (дата звернення: 10.08.2024).

33. Підприємницька освіта в креативних індустріях в Україні / Британська рада в Україні. 2022. URL: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/creative_education_-_final_report_-_ukr_1_0.pdf (дата звернення: 10.08.2024).

34. Річний звіт Держмистецтв 2023 / Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти. 2024. URL: https://arts.gov.ua/wp-content/uploads/2024/02/zvit_2023-1.pdf (дата звернення: 20.08.2024).

Tetiana Posnova

Ph. D. (Economics), Associate Professor, SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine,
tatosnova@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2038-7743>

THE ROLE OF CULTURAL AND ARTISTIC EDUCATION AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL

Abstract. *The article explores the role of cultural and artistic education in shaping creative human capital in the context of modern challenges. It examines the significance of cultural and artistic education as an important factor in developing innovative skills, social cohesion and economic growth. The need to develop creative human capital is highlighted not only in international but also in national strategies. It is demonstrated that cultural and artistic education contributes to the preparation of specialists for cultural and creative industries, which play a key role in the global economy. The analysis focuses on the expenditures from the consolidated budget of Ukraine for culture and arts for the years 2018-2023. It also examines the allocation of planned expenditures for culture and the arts in the 2023 budget, the training of specialists in professional pre-higher and higher education institutions in the field of "Culture and Arts" in the academic years 2020-2024, as well as the distribution of funds from the state budget of Ukraine for the training of personnel in the cultural and artistic sphere by these institutions in 2021 and 2023. Based on the conducted analysis, conclusions are drawn regarding the reduction of funding for cultural and artistic education, the issue of acquiring relevant business competencies among education seekers in this field, the outflow of creative specialists, the destruction of cultural infrastructure, and other war-related challenges. Recommendations are proposed for developing policies that will facilitate the recovery of creative human capital, specifically through the implementation of such areas as: state policy in the field of culture and art; ensuring the quality of cultural and artistic education; increasing funding; inclusiveness and accessibility of education; expanding international partnerships; funding through cultural projects; support programmes for young talents; integration of innovative technologies; and the development of interdisciplinary programmes. The study concludes that systemic changes in cultural and artistic education are essential to ensure sustainable development and the country's post-war recovery.*

Keywords: *cultural and artistic education, creative human capital, education funding, culture, arts.*

References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2010). *On culture* (Act No. 2778-VI, December 14). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17/ed20190716> [in Ukrainian].
2. Howkins, J. (2001). *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. London, UK: Penguin.
3. GOV.UK. (n. d.). *Creative Industries Mapping Documents 1998*. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/publications/creative-industries-mapping-documents-1998>.
4. UNCTAD. (2024). *Creative Economy Outlook 2024*. Retrieved from <https://unctad.org/publication/creative-economy-outlook-2024>.
5. WIPO. (2022). *Global Innovation Index 2022*. Retrieved from https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/ua.pdf.

6. Ukrainian Cultural Foundation. (2022). *The state of culture and creative industries during the war - Research results from the Ukrainian Cultural Foundation and the Ministry of Culture and Information Policy of Ukraine*. Retrieved from <https://ucf.in.ua/news/11082022> [in Ukrainian].
7. Bezghin, O. I., Kuznietsova, I. V., & Uspenska, O. Iu. (2019). *Artistic culture and art education in Ukraine: contemporary manifestations and meanings*. Retrieved from https://icr.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/Book_2019_Bezghin_Kuznetsova_Uspenska.pdf [in Ukrainian].
8. Kvetsko, O., & Marusyk, N. (2023). Problems and prospects of art education in Ukraine. *Current Issues of the Humanities*, 70(1), 141-146. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/70-1-20> [in Ukrainian].
9. Masol, L. M., Bazeliuk, O. V., Komarovska, O. A., Muromets, V. H., & Rahozina, V. V. (2012). *Art education in Ukraine: development of creative potential in the twenty-first century*. Kyiv: Aura Buks. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/132487711.pdf> [in Ukrainian].
10. Nastych, T. P. (2015). Financing of cultural and artistic institutions in Ukraine: a project perspective. *Project management and production development*, 4(56), 146-150. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uprv_2015_4_15 [in Ukrainian].
11. Krupka, A. Ia. (2014). Directions of modernization of the system of financial support of cultural and artistic institutions. *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 24.8, 396-402. Retrieved from https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2014/24_8/65.pdf [in Ukrainian].
12. Hrytsenko, L. L. (2021). *Priorities for the development of Ukraine's financial system in the context of European integration processes*. Sumy. Retrieved from https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/83909/3/Hrytsenko_finansova_systema.pdf [in Ukrainian].
13. Pichkurova, Z. V. (2019). Creative capital in the modern knowledge economy. *Development strategy of Ukraine*, 1, 99-105. Retrieved from <https://jrnل.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/14183> [in Ukrainian].
14. Sidenko, S. V. (2016). Creative capital as a development factor of the new economy. *Development strategy of Ukraine*, 1, 12-16. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/sru_2016_1_4 [in Ukrainian].
15. Yatsun, O. M. (2014). Creative human capital in the space of the knowledge society: economic aspect. *Social and labour relations: theory and practice*, 2, 55-60. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_7 [in Ukrainian].
16. Posnova, T. V. (2019). Creative human capital as factor of innovative development of economy. *Economic scope*, 141, 172-182. DOI: <https://doi.org/10.30838/P.E.S.2224.100119.172.355> [in Ukrainian].
17. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2021). *On approval of the National Economic Strategy for the period up to 2030* (Decree No. 179, March 3). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
18. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2019). *On approval of economic activities related to creative industries* (Order No. 265-p, April 24). Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhnoyi-diyalnosti-yaki-nalezhat-do-kreatyvnihih-industrii> [in Ukrainian].
19. ANTS. (2023). *The state of financing of culture and art from local budgets in 2022: main trends*. Retrieved from <https://tinyurl.com/ywc8aerw> [in Ukrainian].
20. Ministry of Finance of Ukraine. (n. d.). *Allocation of expenditures of the State Budget of Ukraine for 2023*. Retrieved from https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA_%E2%84%963.pdf [in Ukrainian].
21. Press Service of the Verkhovna Rada of Ukraine. (2023). *Financing culture, media and child protection: the Committee on Humanitarian and Information Policy analyzes the draft*

State Budget for 2024. Retrieved from <https://www.rada.gov.ua/print/241512.html> [in Ukrainian].

22. Committee of the Verkhovna Rada of Ukraine on humanitarian and information policy. (n. d.). *Information and analytical note on budgetary financing of the committee's subjects*. Retrieved from <https://kompkd.rada.gov.ua/uploads/documents/34702.pdf> [in Ukrainian].

23. Ukrainian Cultural Foundation. (n. d.). *Strategy of the Ukrainian Cultural Foundation 2024-2027*. Retrieved from https://ucf.in.ua/storage/docs/07122023/%20%D0%A3%D0%9A%D0%A4_147db92453a8dd71be4b694e7dba5a55addc5de4.pdf [in Ukrainian].

24. Ministry of Culture and Strategic Communications of Ukraine. (2024). *Art education in Ukraine: aesthetic improvement of the individual through the disclosure of creative potential*. Retrieved from <https://mcip.gov.ua/news/mysteczka-osvita-v-ukrayini-estetychne-vdoskonalennya-osobystosti-cherez-rozkryttya-tvorchogo-potenczialu/> [in Ukrainian].

25. State Scientific and Methodological Center for the Content of Cultural and Artistic Education. (n. d.). *Art education*. Retrieved from <https://www.dnmczkmo.org.ua/mystetska-osvita/> [in Ukrainian].

26. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2022). *On amendments to the list of fields of knowledge and specialties in which higher education applicants are trained* (Resolution No. 1392, December 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2022-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

27. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *On approval of the Concept for the implementation of the state policy in the reform of general secondary education "New Ukrainian School" for the period up to 2029* (Decree No. 988-p, December 14). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

28. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2020). *Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021-2031*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> [in Ukrainian].

29. State Scientific and Methodological Center for the Content of Cultural and Artistic Education. (n. d.). Retrieved from <https://www.dnmczkmo.org.ua/> [in Ukrainian].

30. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Higher and professional pre-higher education in Ukraine*. Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html [in Ukrainian].

31. Verkhovna Rada of Ukraine. (2021). *On the State Budget of Ukraine for 2021* (Act No. 1082-IX, December 9). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> [in Ukrainian].

32. Verkhovna Rada of Ukraine. (2023). *On the State Budget of Ukraine for 2023* (Act No. 3415-IX, October 22). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#n172> [in Ukrainian].

33. British Council in Ukraine. (2022). *Entrepreneurial education in the creative industries in Ukraine*. Retrieved from https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/creative_education_-_final_report_-_ukr_1_0.pdf [in Ukrainian].

34. State Agency of Ukraine for Arts and Art Education. (2024). *Annual Report of the State Arts Agency 2023*. Retrieved from https://arts.gov.ua/wp-content/uploads/2024/02/zvit_2023-1.pdf [in Ukrainian].

Ковтунець В. В.

кандидат фізико-математичних наук, доцент, провідний науковий співробітник
Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, Україна,
vkovtunets@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9077-4867>

Мельник С. В.

кандидат економічних наук, доцент, заслужений економіст України, завідувач сектора
професійної освіти відділу освітньої статистики і аналітики
ДНУ «Інститут освітньої аналітики», Київ, Україна, smelnikukr@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5724-2428>

РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ В УКРАЇНІ: РЕГУЛЬОВАНІ ПРОФЕСІЇ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ПІДХОДІВ

Анотація. У статті досліджено можливість запровадження регулювання окремих професій в Україні в рамках Національної системи кваліфікацій із дотриманням законодавства Європейського Союзу та практики країн-членів. Показано, що в Україні відсутнє регулювання професій у розумінні законодавства ЄС. Разом із тим законодавство про Національну систему кваліфікацій дозволяє долучатися до розроблення й затвердження професійних стандартів практично всім юридичним особам. Це створює ризики для функціонування професій, які мають критичне значення для здоров'я та життя людини, громадської безпеки тощо. Розглянуто два можливих шляхи регулювання окремих професій: 1) паралельний, коли правове регулювання Національної системи кваліфікацій не застосовується до регульованих професій; 2) інтеграція регульованих професій у Національну систему кваліфікацій. Обґрунтовано можливість і доцільність застосування другого варіанта. Проаналізовано результати досліджень впливу регулювання професій на розвиток економіки в країнах ЄС. Обґрунтовано запровадження критеріального підходу до надання професії статусу регульованої для дотримання принципу пропорційності, передбаченого законодавством ЄС. Запропоновано виокремлювати дві категорії регульованих професій із різним рівнем регульованості: 1) професії, важливі для збереження здоров'я й життя, громадської безпеки тощо; 2) професії, регулювання яких запроваджується з інших причин та мотивів. Розроблено концепцію законопроекту про регульовані професії. Для таких професій пропонується проведення незалежної експертизи професійних стандартів визнаними професійними об'єднаннями перед їх затвердженням. Акредитацію кваліфікаційних центрів за професіями (професійними кваліфікаціями) також пропонується проводити за участю визнаних професійних об'єднань. Такі об'єднання повинні мати право ініціювати внесення змін до професійних стандартів незалежно від позиції розробника стандарту. Таким чином, в Україні можливо створити єдину систему кваліфікацій – регульованих і нерегульованих, гармонізовану із законодавством ЄС.

Ключові слова: Національна система кваліфікацій, професія, професійна кваліфікація, професійний стандарт, регульована професія.

JEL classification: J24.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-76-86.

Україна є кандидатом на вступ до Європейського Союзу. Однією з ключових цілей функціонування ЄС є вільний рух робочої сили. На шляху до ЄС Україна створює Національну систему кваліфікацій. Однак питання регулювання окремих важливих професій (регульованих професій) у нашій країні досі не вирішено. Тому дослідження політики ЄС щодо регульованих професій і формування на цій основі національної політики, гармонізованої з європейською, є актуальним завданням.

Огляд досліджень політики регульованих професій в ЄС

В європейському просторі поняття регульованої професії юридично визначено в Директиві Європейського парламенту і Ради 2005/36/ЄС від 7 вересня 2005 р. «Про визнання професійних кваліфікацій» (далі – Директива 2005/36/ЄС) [1]: «регульована професія – це професійна діяльність або група професій, доступ до якої(-их), заняття якою(-ими) або один зі способів набуття якої(-их) підлягає, прямо чи опосередковано, регулюванню законодавчими, нормативними або адміністративними положеннями щодо оволодіння професійною кваліфікацією, зокрема використання професійної назви професії, яка, згідно з обмеженнями закону, може використовуватися лише власниками професійної кваліфікації, що вважається формою практики». Директива 2005/36/ЄС регулює до 15 базових і типових професійних кваліфікацій, загальних для всіх країн ЄС, передусім лікарів, фармацевтів, стоматологів, акушерів тощо.

Важливими є також положення Директиви Європейського парламенту і Ради (ЄС) 2018/958 від 28 червня

2018 р. «Про перевірку пропорційності перед прийняттям нового регулювання професій» (далі – Директива 2018/958) [2], яка встановлює певні вимоги до визнання професій регульованими.

Повний перелік регульованих професій у країнах-членах ЄС міститься у відповідній базі даних [3]. Станом на 1 жовтня 2024 р. до цієї бази входило майже 6 650 записів з усіх країн-членів ЄС, а також зі Швейцарії, Норвегії, Ісландії та Ліхтенштейну. Поміж країнами-членами ЄС кількість чітко визначених регульованих професій/ посад/занять коливається в межах 50–300 позицій.

Науковці різних країн світу приділяють питанням регулювання професійної діяльності дуже багато уваги й зусиль. При цьому нерідко виникають суттєві проблеми та непорозуміння. Наприклад, професійна діяльність у сфері охорони здоров'я, що включає професії/посади лікарів, стоматологів і фармацевтів, у більшості держав є чітко й жорстко регульованою. Дослідники з Університету Кардіффа (University of Cardiff) зробили огляд публікацій із питань регулювання професій у сфері охорони здоров'я та догляду за людьми [4] за 2011–2020 рр. на базі як наукових публікацій, так і офіційних звітів регуляторних органів. Із 3 833 джерел вони вибрали 81 найбільш релевантне. Зокрема, у дослідження включено огляд вебсайтів 10 регуляторних органів Великої Британії. Результати дослідження було згруповано за такими темами: запобігання завданню шкоди та безпека пацієнтів, належна практика, забезпечення якості освіти й професійної підготовки, реєстрація та ведення реєстрів, відносини з

регуляторними органами. Висновки дослідників виявилися доволі невтішними. Регульовані професії у сфері охорони здоров'я та догляду за людьми не стали предметом глибоких наукових досліджень. Так, критикуються методи інспектування, статистичні методи оцінювання якості послуг, якість самих регуляторних документів, що не завжди відповідають поставленим цілям.

Розвиток технологій впливає також на регульовані професії. Група вчених [5] вивчили вплив цифровізації загалом і штучного інтелекту (ШІ) зокрема на регульовані професії на прикладі трьох категорій: права, медсестринства та соціальної роботи в провінції Онтаріо, Канада. М. Ніл і Дж. Морган [6] аналізують процес «професіоналізації», тобто запровадження регулювання окремих професій, у Великій Британії та Німеччині. Зазначений процес розглядається як перехід від посад чи занять (occupations) до професій (professions). Але в цих країнах він принципово відрізнявся: у Великій Британії – «знизу догори», на основі усталеної практики саморегулювання; у Німеччині – «згори донизу», коли держава в інтересах суспільства запровадила регулювання окремих професій. Стисло цей процес можна описати так: професійна діяльність стандартизується, тобто розробляються й затверджуються відповідні професійні стандарти, а для доступу до професії потрібно володіти підтвердженою професійною кваліфікацією. Причому професійні стандарти мають доволі високий правовий статус. Наприклад, у Великій Британії професійні стандарти охорони здоров'я і соціальної роботи

формуються спеціальною агенцією з розроблення професійних стандартів для охорони здоров'я та соціальної роботи [7]. Правові питання регулювання професій ретельно досліджено Л. Халлер [8]. Також ґрунтовно досліджує правові проблеми регулювання професій, зокрема на основі судових рішень, Б. Салті [9]. Директива 2005/36/ЄС, у свою чергу, виокремлює кілька груп професій, які є регульованими в країнах-членах ЄС, і визначає основні кваліфікаційні вимоги до цих груп, що має полегшити взаємне визнання професій державами. Ідеться про медичні, фармацевтичні професії, стоматологію, архітектуру, ветеринара-хірурга. Наприклад, для фармацевтів у двох статтях цієї директиви встановлено базові переліки результатів навчання для освітньої й для професійної кваліфікації.

Таким чином, регульованість у розумінні Директиви 2005/36/ЄС передбачає, що законами або іншими нормативно-правовими актами визначаються основні кваліфікаційні вимоги. Причому для доступу до регульованої професії професійна кваліфікація є обов'язковою. Така кваліфікація може підтверджуватися, зокрема, уповноваженим на це суб'єктом за результатами спеціальної професійної підготовки чи без такої або ж за результатами професійної діяльності на умовах повної зайнятості в межах професії в країні, яка є членом ЄС, протягом трьох років поспіль чи еквівалентного періоду на умовах неповної зайнятості за останніх 10 років.

Країни-члени ЄС можуть визнавати регульованими й інші професії, крім таких, що визнані регу-

льованими Директивою 2005/36/ЄС, відповідно до національного законодавства. Огляд Реєстру регульованих професій [3] засвідчив, що країни-члени ЄС дуже виважено ставляться до регулювання професій. Право свободи вибору професії є одним із фундаментальних прав людини. Вільний рух робочої сили – одна з важливих цілей формування ЄС. Регулювання окремих професій на національному рівні, безумовно, до певної міри обмежує право на вибір професій. Директива 2018/958 пропонує регуляторні обмеження на регулювання професій, що базуються на принципі пропорційності. Пропорційність означає, що «національні заходи, які можуть перешкоджати або робити менш привабливим здійснення основних свобод, гарантованих ДФЄС (Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU), повинні відповідати чотирьом умовам, а саме: застосовуватися в недискримінаційний спосіб; бути виправданими цілями суспільного інтересу; бути придатними для забезпечення досягнення їх мети; не виходити за межі того, що необхідно для досягнення цієї мети» [2].

Базова ст. 6 «Обґрунтування цілями суспільного інтересу» Директиви 2018/958 визначає перелік підстав для визнання професії регульованою та перелік підстав, які не можуть слугувати обґрунтуванням регулювання. Зокрема, такими не можуть бути підстави суто економічного характеру чи адміністративні причини. Це положення обмежує зловживання регулюванням професій із метою отримання економічних або адміністративних переваг і оберігає дотримання правил

справедливої й чесної конкуренції. Однією з підстав для прийняття Директиви 2018/958 було Повідомлення Комісії Європейського парламенту, Ради Європейського економічного та соціального комітету і комітету регіонів 2016 р. COM(2016) 820 [10]. Воно базується на результатах досліджень регулювання професій, які виконувалися на замовлення Єврокомісії. Очікувано регулювання професій має економічні наслідки. Згідно з дослідженнями Світового банку, відмова від частини регулятивних бар'єрів у деяких випадках дала би приріст продуктивності до 5 %. Усунення певних бар'єрів уможливило б залучення до професій близько 9 % додаткових працівників. Як приклад наводиться Польща, де реформа регулювання правових послуг протягом 2005–2014 рр. привела до збільшення майже вдвічі числа працюючих юристів і надавачів правових послуг та, відповідно, зниження вартості таких послуг.

Важливий висновок за результатами дослідження доцільно процитувати: «Економетричний аналіз, проведений Комісією, показує для семи груп професійних послуг, що нижчі рівні регуляторних обмежень збігаються з кращими економічними результатами...». У висновках не міститься рекомендацій щодо відмови від регулювання, але пропонується переглянути методи регулювання й перелік бар'єрів. Слід зазначити, що вже у 2013 р. Європейська рада внесла до Директиви 2005/36/ЄС чимало суттєвих доповнень. Зокрема, низкою статей передбачено запровадження Європейської професійної карти – документа про кваліфікацію, який має полегшити її автоматичне

визнання та доступ до професії в разі зміни країни проживання.

Концепція правового регулювання окремих професій в Україні

Україна, як кандидат у члени ЄС, у питаннях освіти й кваліфікацій зобов'язана виконати вимоги Євросоюзу та відповідним чином гармонізувати національне законодавство, в якому поняття регульованої професії в європейській інтерпретації відсутнє. Закон України «Про вищу освіту» у ст. 1, п. 18-1 уводить термін «професія, для якої запроваджене додаткове регулювання» [11]. До таких професій відносяться тільки ті, до яких на законодавчому рівні прописано додаткові (крім освітніх кваліфікацій) вимоги для заняття певним видом професійної діяльності, роботою тощо. Поряд із цим у реальному секторі економіки та на національному ринку праці поширилася практика регулювання професійної діяльності, огляд якої наведено в праці С. Мельника [12]. Дослідженню практики регулювання окремих професій в ЄС присвячено й публікацію Т. Семигіної [13].

В Україні окремими законами та іншими нормативними документами регулюється доступ до професій або груп професій, наприклад адвокатів, водіїв та ін. Однак у розумінні Директиви 2005/36/ЄС, з одного боку, більшість професій, регульованих в ЄС, не є регульованими в Україні, з другого – запровадження професійних стандартів у нашій державі можна розглядати як певне регулювання відповідних професій згідно з визначенням, наведеним у вказаній директиві. Тому наявна практика підказує два шляхи розвитку Національної системи кваліфікацій і регульованих професій. Перший шлях – пара-

лельний, коли правове регулювання системи кваліфікацій не застосовується до регульованих професій; другий – інтеграція регульованих професій у Національну систему кваліфікацій. Розглянемо обидва варіанти, щоб визначити, якому з них доцільно віддати перевагу. Перший варіант передбачає, що законодавство про Національну систему кваліфікацій не застосовується до регульованих професій, де правове регулювання здійснюється спеціальними законами. Однак такий підхід суперечить цілям формування Національної системи кваліфікацій як цілісної. Тому в разі можливості включення регульованих професій у Національну систему кваліфікацій без істотної шкоди як для системи, так і для регульованих професій, другий підхід слід вважати більш прийнятним.

Позитивним прикладом інтеграції регульованих професій у Національну систему кваліфікацій України є нещодавнє запровадження регулювання професій у сфері енергоефективності. Так, законами України «Про енергетичну ефективність» [14] і «Про енергетичну ефективність будівель» [15] передбачено, що виконання робіт з енергетичного аудиту процесів, транспорту та будівель можуть здійснювати особи, які мають відповідну професійну кваліфікацію. Законами та постановами Кабінету Міністрів України на їх підставі передбачено базові кваліфікаційні вимоги до енергоаудиторів. Деталізація кваліфікаційних вимог реалізується відповідним професійним стандартом. Професійну кваліфікацію енергоаудитора присвоюють акредитовані кваліфікаційні центри. Такі центри видають два сертифікати: сертифікат

про присвоєння професійної кваліфікації, що за законом є безстроковим, і кваліфікаційний сертифікат, строк дії якого становить п'ять років та який дає право проводити відповідний енергоаудит. Енергоаудитор кожних п'ять років має підтверджувати свою професійну кваліфікацію для отримання нового кваліфікаційного сертифіката. Очевидно, що професії енергоаудиторів є регульованими в розумінні законодавства ЄС. Цей приклад показує, як регулювання професій можна реалізувати в рамках Національної системи кваліфікацій.

З 2008 р. в ЄС запроваджено Європейську рамку кваліфікацій для навчання впродовж життя та відбувається формування європейської системи кваліфікацій. В Україні цей процес розпочато з прийняттям Закону України «Про освіту» 2017 р. Суттєві зміни у функціонування Національної системи кваліфікацій внесено у 2022 р. Законом України від 01.04.2022 № 2179 [16].

Системний аналіз українського законодавства про професійні кваліфікації та згаданих директив ЄС дає підстави для таких висновків і застережень:

1. Розробляти й затверджувати професійні стандарти може практично будь-яка юридична особа або галузева рада (переважно без статусу юридичної особи), зокрема за професіями, що слід відносити до регульованих. Однак законодавство не вимагає проведення незалежної експертизи чи рецензування проєктів професійних стандартів. Таким чином, існує загроза появи неякісних професійних стандартів саме для професій, які слід відносити до регульованих.

2. За формальними ознаками в Україні всі професії, за винятком найпростіших, потребують професійної кваліфікації, й наявність такої роботодавець має право розглядати як умову прийняття на роботу. Оскільки професійні кваліфікації визначаються професійними стандартами, згідно з Директивами ЄС усі такі кваліфікації формально можна вважати регульованими, що виглядає нераціональним. Зрештою, незважаючи на регулювання цих професій професійними стандартами, визнавати їх регульованими немає підстав, оскільки професійні стандарти з 2022 р. не затверджуються суб'єктами владних повноважень.

У цілому зазначене свідчить про наявність серйозних загроз для функціонування професій, які потребують державного регулювання, а отже, й для визнання відповідних професійних кваліфікацій країнами-членами ЄС. Зокрема, досить проблемна ситуація складається в системі професійних кваліфікацій сфери охорони здоров'я. Системний аналіз українського законодавства з охорони здоров'я показує, що професійні кваліфікації лікарів, стоматологів, фармацевтів, акушерів, медсестер/медбратів не належать до регульованих професій у розумінні ст. 1 Директиви 2005/36/ЄС.

Так, згідно із ст. 74 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «єдині кваліфікаційні вимоги до осіб, які провадять певні види медичної і фармацевтичної діяльності, надають реабілітаційну допомогу, встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я» [17]. У реальності такі кваліфікації

ліфікаційні вимоги встановлюються кваліфікаційними характеристиками, які викладені досить узагальнено та є застарілими в контексті норм і положень Національної системи кваліфікацій. Та й сам Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2017 № 918, не приведено у відповідність із законодавчо-нормативними змінами у сфері кваліфікацій, які відбулися за останніх сім років.

Для вирішення порушених у статті проблемних питань потрібно розробити й невідкладно прийняти законодавчий акт про регульовані професії, який повною мірою відповідатиме вимогам Директиви 2005/36/ЄС та узгоджуватиметься з нормами, що регулюють функціонування Національної системи кваліфікацій.

Пропонується включити в профільний законопроект, окрім іншого, такі важливі положення:

1. Визначення регульованої професії та формування переліку регульованих професій. Зважаючи на досвід країн-членів ЄС у сфері регулювання професійної діяльності, регульовані професії варто поділити на дві категорії: професії, критичні для захисту здоров'я та життя людини й громадської безпеки, та інші професії. Якщо для першої категорії припустиме досить жорстке регулювання, то для другої може бути достатнім регулювання професійними стандартами та процедурами присвоєння, визнання й підтвердження професійних кваліфікацій. Доцільно передбачити визначення переліку регульованих професій виключно законами або іншими нормативними актами

відповідно до закону, що зменшує можливості маніпулювання. Також варто, як і в директивах ЄС, окреслити чіткі критерії для віднесення професій до регульованих.

2. Унормування порядку внесення змін і доповнень до переліку регульованих професій. Зміни мають вноситися виключно законами з надійним обґрунтуванням на підставі критеріїв або ж іншими нормативними актами на підставі законів. Так само можуть виключатися з переліку регульовані професії, щодо яких це доцільно.

3. Особливий порядок розроблення професійних стандартів для регульованих професій. Передбачений підхід не завжди гарантує змістовну якість професійного стандарту. Після затвердження стандарту розробник набуває монопольне право на внесення змін до нього. Для регульованих професій це неприпустимо. Тому процедура затвердження має проводитися за наявності позитивного експертного відгуку або рецензії. Відповідальність за затвердження повинна покладатися на державні органи у відповідній сфері економічної діяльності. Однак експертизу чи рецензування мають здійснювати визнані державою професійні об'єднання. Такі об'єднання разом із відповідними державними органами виконавчої влади повинні мати право ініціювати внесення змін до професійних стандартів достроково.

4. Особливий порядок акредитації (надання права присвоювати професійні кваліфікації) суб'єктів присвоєння професійних кваліфікацій за регульованими професіями. Акредитація кваліфікаційних центрів за регульованими професійними кваліфікаціями повинна здійснюватись експер-

тами, що мають достатній досвід роботи за певною професією. Це можна забезпечити шляхом залучення визнаних державою професійних об'єднань із доброю репутацією й тривалим досвідом роботи у відповідній сфері професійної діяльності. Бажано, щоб такі об'єднання були також міжнародно визнаними хоча б у межах ЄС. Професійні об'єднання повинні брати участь у відборі експертів з акредитації кваліфікаційних центрів за відповідною галуззю / видом економічної діяльності, оцінювати роботу таких експертів, обґрунтованість присвоєння професійних кваліфікацій, якість професійних стандартів тощо.

Запровадження якісного регулювання критично важливих професій або професійних кваліфікацій має велике значення для набуття Україною членства в Європейському Союзі. Гармонізоване з ЄС законодавство щодо регулювання та визнання професій-

них кваліфікацій дасть змогу громадянами України стати повноправними учасниками ринку праці ЄС.

Освітні кваліфікації, що надаються в Україні, переважно високо цінуються й визнаються в країнах ЄС. Працевлаштуванню за професією в цих країнах перешкоджає відсутність офіційно підтверджених професійних кваліфікацій, а також, меншою мірою, процедури оцінювання результатів навчання, в яких бракує елементів забезпечення якості.

Отже, регулювання професій в Україні можна запровадити в рамках функціонування Національної системи кваліфікацій з урахуванням європейського законодавства, практики регулювання професій в ЄС таким чином, щоб цей процес був спрямований на досягнення якісного надання послуг відповідними професіоналами та не призводив до зниження економічної активності.

Список використаних джерел

1. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the Recognition of Professional Qualifications (Text with EEA relevance). *Official Journal of the European Union*. 2005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>.
2. Directive (EU) 2018/958 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 on a proportionality test before adoption of new regulation of professions. *Official Journal of the European Union*. 2018. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/958/oj>.
3. Regulated Professions Database. *European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.
4. Browne J., Bullock A., Poletti C., Cserző D. Recent research into healthcare professions regulation: a rapid evidence assessment. *BMC Health Services Research*. 2021. No. 21: 934 (2021). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06946-8>.
5. Professional regulation in the digital era: A qualitative case study of three professions in Ontario, Canada / K. Leslie et al. *PLoS ONE*. 2024. No. 19 (5): e0303192. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303192>.
6. Neal M., Morgan J. The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. *European Sociological Review*. 2000. Vol. 16, Iss. 1. P. 9-26. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/16.1.9>.
7. Professional Standards Authority for Health and Social Care. URL: <https://www.professionalstandards.org.uk/>.

8. Haller L. Regulating professions. *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research* / P. Cane, H. M. Kritzer (Eds.). 2010. P. 216-259. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0010>.

9. Salte B. E. *The Law of Professional Regulation*. LexisNexis Canada Incorporated, 2015. 735 p.

10. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on reform recommendations for regulation in professional services / European Commission. 2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0820>.

11. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

12. Мельник С. В. Зарубіжний і вітчизняний досвід регулювання професійної діяльності працівників та їх профільної підготовки. *Освітня аналітика України*. 2023. № 4 (25). С. 40–57. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2023-4-40-57>.

13. Семігіна Т. Регульовані професії на ринку праці: євроінтеграційний вимір. *Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів – Торунь, 11 листоп. 2022 р.). Львів, 2022. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-254-1-19>.

14. Про енергетичну ефективність : Закон України від 21.10.2021 № 1818-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1818-20#Text>.

15. Про енергетичну ефективність будівель : Закон України від 22.06.2017 № 2118-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2118-19#Text>.

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування Національної системи кваліфікацій : Закон України від 01.04.2022 № 2179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#Text>.

17. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.

Volodymyr Kovtunets

Ph. D. (Physics and Mathematics), Associate Professor, National Agency of Qualifications, Kyiv, Ukraine, vkovtunets@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9077-4867>

Sergii Melnyk

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

DEVELOPMENT OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM IN UKRAINE: REGULATED PROFESSIONS IN THE CONTEXT OF EUROPEAN APPROACHES

Abstract. *The article examines the possibility of introducing regulation of certain professions in Ukraine within the framework of the National Qualifications System, in compliance with the legislation of the European Union and the practice of EU member states. It is shown that in Ukraine there is no regulation of professions in the sense of EU legislation. At the same time, the legislation on the National Qualifications System allows almost all legal entities to participate in the development and approval of professional standards. This creates risks for the functioning of professions that are critical for human health and life, public safety, etc. Two possible approaches to the regulation of individual professions are considered: 1) a parallel approach if the legal regulation of the National Qualifications System does not apply to regulated professions, and 2) the integration of regulated professions into the National Qualifications System. The possibility and feasibility of applying the second approach are substantiated. The article analyses studies on the impact of professional regulation on economic development in EU countries. Based on this, an approach is developed to introduce a criteria-based method for granting the status of "regulated" to a profession in order to comply with the principle of proportionality outlined in EU legislation. The article proposes to distinguish between two categories of regulated professions with different levels of regulation: 1) professions that are important for preserving health and life, public safety, etc., and 2) professions that are regulated for other reasons and purposes. A draft law on regulated professions has been developed. For such professions, it is proposed that independent expert assessments of professional standards be carried out by recognised professional associations before their approval. It is also proposed that the accreditation of qualification centres for professions (professional qualifications) be carried out with the involvement of recognised professional associations. Such associations should have the right to initiate changes to professional standards regardless of the position of the standard developer. Thus, it is possible to create a unified qualifications system in Ukraine – both regulated and unregulated, harmonised with EU legislation.*

Keywords: *National Qualifications System, profession, professional qualification, professional standard, regulated profession.*

References

1. European Union. (2005). Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the Recognition of Professional Qualifications (Text with EEA relevance). *Official Journal of the European Union*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>.

2. European Union. (2018). Directive (EU) 2018/958 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 on a proportionality test before adoption of new regulation of professions. *Official Journal of the European Union*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/958/oj>.
3. European Commission. (n. d.). *Regulated Professions Database*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.
4. Browne, J., Bullock, A., Poletti, C., & Cserző, D. (2021). Recent research into healthcare professions regulation: a rapid evidence assessment. *BMC Health Services Research*, 21, 934 (2021). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06946-8>.
5. Leslie, K., Myles, S., Alraja, A. A., Chiu, P., Schiller, C. J., Nelson, S., & Adams, T. L. (2024). Professional regulation in the digital era: A qualitative case study of three professions in Ontario, Canada. *PLoS ONE*, 19(5), e0303192. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303192>.
6. Neal, M., & Morgan, J. (2000). The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. *European Sociological Review*, 16(1), 9-26. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/16.1.9>.
7. Professional Standards Authority for Health and Social Care. (n. d.). Retrieved from <https://www.professionalstandards.org.uk/>.
8. Haller, L. (2010). Regulating professions. In *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*, 216-259. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0010>.
9. Salte, B. E. (2015). *The Law of Professional Regulation*. LexisNexis Canada Incorporated.
10. European Commission. (2016). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on reform recommendations for regulation in professional services*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0820>.
11. 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].
12. Melnyk, S. (2023). Foreign and domestic experience in regulating the professional activities of employees and their professional training. *Educational Analytics of Ukraine*, 4(25), 40-57. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2023-4-40-57> [in Ukrainian].
13. Semigina, T. (2022). Regulated professions in the labor market: the European integration dimension. *Strategic priorities of socio-economic development in the context of institutional transformations of the global environment*, Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference. Lviv. DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-254-1-19> [in Ukrainian].
14. Verkhovna Rada of Ukraine. (2021). *On energy efficiency* (Act No. 1818-IX, October 21). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1818-20#Text> [in Ukrainian].
15. Verkhovna Rada of Ukraine. (2017). *On energy efficiency of buildings* (Act No. 2118-VIII, June 22). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2118-19#Text> [in Ukrainian].
16. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022). *On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding the functioning of the national qualifications system* (Act No. 2179, April 1). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2179-20#Text> [in Ukrainian].
17. Verkhovna Rada of Ukraine. (1992). *Fundamentals of Ukrainian legislation on healthcare* (Act No. 2801-XII, November 19). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> [in Ukrainian].

Стожок А. Ю.

аспірант кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна, stozhokalina@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-7854>

ОПТИМІЗАЦІЯ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА ДИНАМІЧНОМУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Анотація. У статті аргументовано важливість розвитку відповідних для ринку навичок із метою посилення соціальної мобільності працівників, яка є визначальним фактором формування соціально-економічної безпеки, зважаючи на наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення росії у 2022 р. Досліджено вплив вимушеної міграції українців, мобілізації чоловіків, соціально-економічних трансформацій на потреби найманих працівників і вимоги роботодавців. Визначено нові фактори зниження мобільності працівників, які формують поняття безпеки роботи, що є однією із пріоритетних вимог до працевлаштування. Виконано детальний аналіз співвідношення кількості вакансій та чисельності шукачів роботи, а також продемонстровано тенденції найму українськими компаніями. Обґрунтовано доцільність запровадження програм перенавчання та зміни або підвищення кваліфікації з метою уникнення гальмування мобільності працездатного населення. Представлено до огляду програми міжнародного партнерства, спрямовані на підтримку навчання й перепідготовку кваліфікованої робочої сили. Доведено важливість розвитку необхідних ринку навичок і посилення мобільності працівників для успішної євроінтеграції та проаналізовано дієві практики заповнення прогалин у навичках кваліфікованої робочої сили. Охарактеризовано тенденції мобільності працівників на ринку інформаційних технологій і досліджено значення навичок для мобільності працівників IT-аутсорсингу. Наголошено на ролі мобільності працівників, зокрема IT-сфери, у підтримці економічної стабільності й національної стійкості держави. Доведено важливість відповідності навичок професіям для посилення мобільності працівників та висвітлено відмінності у сприйнятті надмірної й недостатньої кваліфікації між працівниками та роботодавцями. Акцентовано на значущості розвитку навичок для адаптації й реінтеграції категорій осіб, постраждалих унаслідок війни, у робоче середовище. Зроблено висновок про вагомість формування навичко-орієнтованої організаційної культури для посилення мобільності працівників, їх утримання та залучення, підвищення продуктивності праці та лояльності, а також запропоновано шляхи впровадження ефективних корпоративних програм.

Ключові слова: навички, мобільність, працівники, ринок праці, IT-сфера.

JEL classification: J62, J24, J28, M15.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-87-102.

На динамічному ринку праці в умовах політичної та соціально-економічної турбулентності робоча сила, яка володіє набором навичок, що відповідають потребам роботодавця й вимогам економіки, є рушій-

ною силою інноваційного розвитку та підґрунтям національної стійкості. Аби зберігати конкурентоспроможність на ринку праці, забезпечувати гідну якість життя, ефективно формувати соціальний і людський

Стожок А. Ю., 2024

капітал, працівник має своєчасно реагувати на виклики сьогодення, зокрема шляхом набуття актуальних навичок. Проте найбільше навички потрібні для забезпечення мобільності працівників – як у соціальній площині, так і на ринку праці.

Мобільність працівників наразі є визначальним фактором не лише професійного зростання, а й формування соціально-економічної безпеки, зважаючи на наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення росії у 2024 р. Відтепер мобільність працівників є інструментом посилення соціального захисту, сприяння гендерній рівності, збільшення залучення молоді, забезпечення демократичної участі. Таким чином, розвиток цих процесів вимагає безперервного навчання з метою формування адаптивності та гнучкості працівників у суспільстві, яке здійснює перехід до зміцнення й усталення демократичних цінностей, цифровізації та «зеленого» розвитку.

В умовах дедалі більшого скорочення кваліфікованої робочої сили та відсутності достатньої чисельності фахівців із потрібним набором навичок (значною мірою через масштабну вимушену міграцію українців у пошуках прихистку) вітчизняний ринок праці потребує стратегічних рішень, які спрямовані насамперед не на швидке відновлення економіки, а на створення інклюзивного середовища з урахуванням людиноцентричного й гендерно-чутливого підходів, що потребує чималих зусиль, з огляду на брак фінансових і людських ресурсів.

Так, за даними Міжнародної організації з міграції, наразі майже 6,5 млн осіб є біженцями (тимчасово переміщеними особами за кордоном), а

3,7 млн осіб – переміщеними всередині країни [1]. Окрім того, за даними Національної Асамблеї людей з інвалідністю України, лише за 10 місяців 2022 р. понад 45 тис. осіб набули інвалідність, тимчасом як у довоєнний рік її отримали 13 тис. осіб [2]. За даними Конфедерації роботодавців України, на початок 2023 р. налічувалося 2,8 млн людей з інвалідністю, 76 % з яких – особи працездатного віку, що становить не лише трудовий потенціал країни, а й трудовий резерв, оскільки вони є незначною мірою залученими [3].

Катастрофічні зрушення в трудовій площині великою мірою зумовлює також мобілізація чоловіків, тому необхідною умовою стабілізації ринку праці є ефективна взаємодія інституцій (закладів освіти, медицини, соціального захисту) та суб'єктів (держави, роботодавців, профспілкових організацій). Варто зауважити, що з початком повномасштабного вторгнення сталися серйозні зрушення в трудовій сфері, які потрібно розглядати в декількох вимірах.

Найбільше вплинув на зміни на ринку праці, зокрема на потреби найманих працівників і вимоги роботодавців, поточний стан економіки країни. Навіть попри здатність бізнесу швидко адаптуватися до режиму воєнного стану, втрата замовників та постачальників, руйнування логістичної інфраструктури, скорочення частки кваліфікованих працівників змусили роботодавців переглянути стратегії розвитку, наслідком чого стало зменшення виробничих потужностей. Таким чином, зникла потреба в тому, «що» виробляти, а отже, й «кого» наймати. Як наслідок, пропозиція робочої сили перевищує попит роботодавців на неї.

Проте така тенденція не є перманентною, зважаючи на періодичне пожвавлення економічної активності через сезонні коливання, збільшення бюджетного фінансування й іноземних інвестицій, зростання адаптивності бізнесу. Підвищення попиту на робочу силу позначається на зайнятості українців, про що свідчить висхідна динаміка вакансій: у серпні 2024 р. їх кількість сягнула 92 % середнього показника 2021 р. Варто зазначити, що наприкінці 2023 р. цей показник становив 55 %, а в грудні 2022 р. – 36 % середнього рівня 2021 р.

Натомість активність шукачів роботи перебуває на низькому рівні порівняно з довоєнним періодом. Так, у серпні 2024 р. кількість розміщених резюме становила 69 % їх середньої кількості у 2021 р., наприкінці 2023 р. – 54 %, а наприкінці 2022 р. – 74 % середньої кількості у 2021 р. [4]. Зважаючи на цю спадну тенденцію, можемо зробити висновок про поняття безпеки роботи, що нині є однією з основних вимог до працевлаштування. Зазначене варто розглядати як фактор зниження мобільності працівників: якщо раніше чинниками кар'єрної зміни (як зовнішньої, так і внутрішньої) були заробітна плата, умови роботи, соціальний пакет, то нині першочерговими є захищеність та гнучкість. Відтак працівники неохоче змінюють місце роботи, якщо воно забезпечує фінансову й соціальну стабільність з огляду на невідомість та мінливість безпекової ситуації в країні. У цьому контексті конкуренція за шукачів роботи посилюється, тож великого значення в пошуку персоналу набуло питання заробітної плати: роботодавці готові підвищувати її відповідно до очіку-

вань кандидатів, а також власному персоналу з метою його утримання. Якщо на початку повномасштабного вторгнення й бізнес, і працівники були змушені діяти в умовах критичної турбулентності, що значною мірою знайшло відображення в розвитку ринку праці, то у 2023 р. (відколи суспільство набуло здатності до адаптивності та готовності до непередбачуваного перебігу подій), в умовах браку кваліфікованих працівників – у розрізі як наявності вищої освіти, так і затребуваних навичок, бізнес та держава розбудовують шляхи до навчання працівників із метою оволодіння відповідними навичками.

Продовжуючи тему диспропорцій на ринку праці, слід згадати про показники, що характеризують навантаження на систему соціального захисту, яка теж зазнала істотних зрушень через негативні зміни на ринку праці. Так, за даними Пенсійного фонду України, станом на липень 2024 р. на обліку в цьому фонді перебувало 10,3 млн пенсіонерів [5], а чисельність платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування становила 2,9 млн осіб [6, с. 13]. Зважаючи на труднощі проведення моніторингових досліджень та неможливість висвітлення певних даних в умовах воєнного стану, статистична інформація щодо ринку праці є досить обмеженою. За даними Державної служби зайнятості на підставі опитування 33,05 тис. роботодавців, простежується спадна динаміка чисельності працюючого населення за період війни: у січні 2022 р. налічувалося 2,4 млн, а в січні 2023 р. – 2,2 млн працюючих осіб [7]. При цьому у структурі працюючих особи з інвалідністю становлять

лише 7 %, а ветерани – 2,2 %. Громадян, які мають статус безробітного, станом на липень 2024 р., налічувалося 276,2 тис. осіб, а зареєстрованих безробітних – 106 тис. осіб, з яких 81,8 тис. жінок і 23,6 тис. представників молоді у віці до 35 років [8]. Також варто додати: за розрахунковими даними, у липні 2024 р. рівень безробіття в Україні становив 18,1 % [4].

Доцільно підкреслити, що за прогнозованими підрахунками Департаменту економічних та соціальних питань ООН, чисельність населення України у 2024 р. дорівнює 37,9 млн осіб [9]. Зважаючи на демографічну кризу, зростання безробіття, скорочення частки чоловіків у структурі зайнятості, пошкодження енергетичної інфраструктури, ринок праці потребує кваліфікованих працівників, чії навички відповідатимуть новим вимогам.

Зменшенню чисельності кваліфікованих працівників, що мають вищу освіту, великою мірою посприяла вимушена міграція українців, зокрема осіб працездатного віку. Так, за даними дослідження Агентства ООН у справах біженців, серед опитуваних респондентів – мігрантів із різних країн (Болгарії, Чехії, Естонії, Угорщини, Латвії, Литви, Молдови, Польщі, Румунії, Словаччини) вищу освіту серед осіб працездатного віку мали 44 %, професійно-технічну – 25, загальну середню – 20 % [10].

Досліджуючи мобільність працівників на ринку праці, варто виокремити категоріальне співвідношення кількості вакансій та чисельності шукачів роботи, а також продемонструвати тенденції найму українськими компаніями. За даними опитувань роботодавців у 2023 р. [7], професійний склад найманих працівників

українських компаній за прогнозованими розрахунками налічує 24,4 тис. осіб. Детальний аналіз результатів опитування свідчить, що найбільшим попитом серед роботодавців користуються кваліфіковані робітники з інструментом (6 875 осіб), робітники з обслуговування машин та устаткування (5 162 осіб) і працівники сфери торгівлі та послуг (3 616 осіб). Водночас найменшим був найм кваліфікованих робітників сільського, лісового та рибного господарства – 443 особи (рис. 1). Професійний розріз вакансій у Державній службі зайнятості [11] має схожу структуру. Так, найбільше вакансій (13 325) пропонується для кваліфікованих робітників з інструментом, майже на однаковому рівні перебуває розподіл вакансій для працівників сфери торгівлі й послуг та для робітників з обслуговування машин і устаткування (9 724 та 9 535 вакансій відповідно). Найменше вакансій (994) розміщено для кваліфікованих робітників сільського, лісового та рибного господарства.

Проте найвагомішим аспектом аналізу є дані щодо чисельності шукачів, адже за умови надлишку робочої сили постає питання важливості мобільності працівників. Результати опитування висвітлюють значну чисельність осіб, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, яка переважає кількість наявних вакансій. Слід наголосити на чималому розриві між чисельністю шукачів роботи й кількістю вакансій та тенденціями найму українськими компаніями. Найбільша різниця спостерігається серед працівників сфери торгівлі та послуг (потребують забезпечення роботою 24 795 осіб), найпростіших професій (16 382 особи) і фахівців (11 111 осіб).



Рис. 1. Співвідношення кількості вакансій, чисельності шукачів та додаткового найму у 2024 р., тис. осіб
Побудовано автором за: [7; 11].

Окрім того, на ринку праці перебуває 8 493 особи, які не належать до жодної з категорій, але входять до складу робочої сили. Відповідно, зважаючи на значне демографічне скорочення, вони можуть бути цінним трудовим ресурсом за умов оволодіння затребуваними на ринку праці навичками.

Доцільно зауважити, що у 2023 р. чисельність працівників, найнятих компаніями, становила 187 185 осіб, а запланований найм у 2024 р. – 24 429 осіб. Аналіз професійного складу (рис. 2) яскраво демонструє потреби ринку праці, найбільшу з яких становлять робітники з обслуговування



Рис. 2. Динаміка найму працівників українськими компаніями в професійному розрізі, тис. осіб
Побудовано автором за: [7].

машин та устаткування (40 971 осіб), а також працівники сфери торгівлі й послуг (40 898 осіб). Варто зазначити, що фахівці та професіонали не користуються високим попитом серед роботодавців (18 629 і 10 997 осіб відповідно), а законодавці, керівники, менеджери є одними з найменш затребуваних на ринку (5 027 осіб).

Щоб уникнути гальмування мобільності працездатного населення, а також збільшення навантаження на соціальні фонди, необхідно запровадити програми перенавчання та зміни або підвищення кваліфікації, зокрема шляхом поглиблення міжнародного партнерства. Як показали результати аналізу, найвищим попитом на ринку праці користуються працівники професійно-технічного спрямування, що підтверджує економічне поживавлення в певних сферах. Так, станом на травень 2024 р. 336 тис. осіб отримали послуги з навчання й 103 тис. осіб було працевлаштовано [12]. Безперечно, обов'язковою умовою економічної стабільності є кваліфіковані працівники. Тому в межах програми «EU4Skills: кращі навички для сучасної України» [13], спрямованої на розвиток професійної освіти в Україні, за підтримки Європейського Союзу та низки країн-членів (Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії) працівникам пропонувались онлайн-курси й тренінги в умовах інтеграції в європейський освітній простір і відповідності потребам ринку праці. У 2017–2023 рр. програма великою мірою була націлена на збільшення можливостей працевлаштування безробітних, молоді та внутрішньо переміщених осіб з урахуванням інклюзивного підходу. Варто зауважити, що ключову роль у

реалізації зазначеного відіграє співпраця з роботодавцями, що дає змогу позиціонувати професійно-технічну освіту й навчання як кар'єрну мобільність. Отже, навчання передбачало набуття нових навичок, їх оцінювання, професійну орієнтацію та кар'єрне консультування [14]. В умовах повномасштабного вторгнення програма була зосереджена на забезпеченні навчання, здатного гарантувати кваліфікованій робочій силі конкурентоспроможність на ринку праці. Так, лише в перші місяці 2023 р. із 10 тис. зареєстрованих 8 тис. осіб успішно завершили онлайн-курси [15].

Водночас успішно функціонує програма «Професійна освіта в Україні / Skills4Recovery», яка спрямована на підтримку навчання та перепідготовку кваліфікованої робочої сили. Крім того, ця програма покликана підвищити спроможність надавачів послуг професійної освіти пропонувати якісні й орієнтовані на ринок праці освітні послуги, залучати вразливі категорії осіб (жінок, ветеранів і внутрішньо переміщених осіб) та співпрацювати з роботодавцями [16]. Метою програми є вдосконалення навичок для найбільш пріоритетних секторів економіки, що є особливо важливими у відновленні країни, як-от: будівництво, транспорт і логістика, сільське господарство та сфера послуг (власне, про це свідчать результати попереднього аналізу). Програма «Skills4Recovery» підтримує стратегічні пріоритети розвитку необхідної кваліфікації й збільшення мобільності працівників шляхом упровадження мапування (віднайдення суміжних) навичок у будівництві, транспорті та логістиці, сільському господарстві і сфері

послуг, розроблення нового брендингу для надавачів професійної освіти, а також ефективної стратегії інтеграції ветеранів у професійний та цивільний простір з урахуванням інноваційного підходу (розроблення онлайн-платформи «Освіта для ветеранів» [17]). За 2024 р. завдяки зазначеній програмі було вдосконалено навички понад 20 надавачів послуг професійної освіти в 11 областях України, 230 викладачів набули навички управління й цифровізації, а майже 1 200 осіб успішно закінчили курси перенавчання [18].

Доцільно додати, що розвиток необхідних для ринку навичок і збільшення мобільності працівників також є успішним кроком до євроінтеграції. Нині країни ЄС теж опікуються питаннями збільшення мобільності працівників, проте позиціонують останню як мобільність талантів. Отже, велику увагу приділено розробленню програм розвитку навичок, що націлені не лише на вдосконалення навичок громадян, а й на доповнення міграційної співпраці з країнами «третього світу». Таким чином, мігранти, які прибувають до ЄС, мають можливість заповнити прогалини в навичках (skills gaps), зокрема відмінності в рамках кваліфікацій. Дієвою практикою є встановлення партнерств із талантами, що має на меті посилити співпрацю між країнами ЄС у сфері мобільності та розвитку навичок. Доцільно підкреслити важливість рекрутингу в підвищенні мобільності працівників шляхом якісного визначення компетенцій (поєднання знань, навичок і поведінкових патернів), які найбільше відповідають вимогам певної посади. Крім того, істотну роль у підвищенні мо-

більності відіграє поінформованість працівників та шукачів роботи щодо наявних професійних можливостей. Додатково партнерства з талантами можуть підтримувати рекрутинг кандидатів із країн «третього світу» шляхом забезпечення тестування під час відбору на посаду, а також надання допомоги щодо мовних курсів. Варто зауважити, що шукачі роботи, які беруть участь у таких програмах, є досить затребуваними серед роботодавців, що підтверджує важливу роль навичок у підвищенні мобільності працівників [19, с. 14–15].

Детальнішого дослідження потребує факт масового вступу до аспірантури як один із напрямів мобільності працівників через підвищення їхньої кваліфікації. Якщо до 2022 р. до аспірантури щороку вступало 7–8 тис. осіб, то у 2024 р. на єдиний вступний іспит зареєструвалося понад 246 тис. осіб, із них 91 561 чоловік віком 25–60 років, що вже має ступінь магістра чи спеціаліста [20]. Окрім того, навіть якщо припустити, що не всі аспіранти дійдуть до етапу захисту, ті, хто здобуде ступінь доктора філософії, потребуватимуть працевлаштування. А враховуючи попит на науковців на ринку праці, цей захід мобільності не матиме результату, а навпаки, поповнить лави безробітних. Варто зазначити, що у 2023 р. 44 % зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, а 63 % найманих працівників серед керівників, професіоналів і фахівців були попереджені про звільнення. Крім того, 4,8 % зареєстрованих безробітних належать до сфери освіти, а 9 % становлять професіонали [21].

Окремим аспектом дослідження є тенденції мобільності працівників на ринку інформаційних техноло-

гій (IT), зважаючи як на особливості функціонування самого ринку, так і на специфіку навичок IT-фахівців. Насамперед потрібно наголосити на тому, що загальна чисельність спеціалістів техіндустрії на ринку праці у 2023 р. становила 307 тис. осіб, з яких 242 тис. осіб перебували в Україні, а верифікованих IT-компаній у нашої державі налічувалося 2 150. Варто підкреслити гендерний аспект IT-галузі з огляду на популяризацію STEM-освіти серед жінок. Так, за даними комплексного дослідження техіндустрії України, 33 % загальної чисельності працівників IT-сфери становлять жінки, серед технічних спеціалістів кожна п'ята особа є жінкою, а стосовно лідерства – 29 % жінок мають позиції C-level [22].

Слід зауважити, що мобільність українських IT-спеціалістів була досить високою в довоєнні часи завдяки формальній освіті та світчингу, проте на початку війни мобільність працівників значно зросла, здебільшого через вимушену релокацію (зміну постійного місця проживання й роботи) працівників компаніями до безпечніших регіонів і за кордон (до тих країн, де компанія мала офіси). За даними дослідження техіндустрії в Центральній та Східній Європі [23], 64 % українських IT-спеціалістів були змушені змінити проживання, переважно розміщуючись у країнах Європи. Крім того, згідно з дослідженнями IT Ukraine Association, 70,8 % IT-компаній здійснили незаплановану релокацію, чверть із них – повну, а 16,7 % компаній – повну або часткову за кордон [24].

Наразі мобільність є не лише важливою умовою забезпечення безпеки та належного рівня життя, а й

засобом підтримки економічної стабільності та національної стійкості держави. Тому завдяки мобільності працівників, попри численні виклики, породжені бойовими діями, IT-індустрія повноцінно працює, підтримуючи економічний фронт, активно допомагає армії та бере участь у волонтерській діяльності. Так, у 2023 р. загальний економічний ефект від функціонування IT-галузі сягнув 12,74 млрд дол. США, а розмір податків, сплачених до бюджетів різних рівнів, – 585 млн дол. США [22].

Хоча на початку війни IT-сфері вдавалося зберігати позитивні тенденції розвитку, військові дії істотно утруднили діяльність аутсорсингових компаній. Зважаючи на особливості функціонування українського IT-аутсорсингу, а саме значну орієнтованість на замовників з Європи, перед вітчизняними роботодавцями й найманими працівниками постало питання мобільної переорієнтації на інші ринки, зокрема на країни Латинської Америки (регіон LATAM) і ОАЕ (регіон MENA), оскільки утримувати європейських клієнтів та знаходити нових стало складніше. Очікується, що 2024 р. буде складним для всіх учасників ринку, адже 58 % компаній розірвали контракти з клієнтами, 24 % компаній втратили понад 41 % доходу та лише 49 % компаній мають потенційні контракти на довгий період [25]. Такі трансформації стали поштовхом до змін у роботі, що відзначили 47,7 % IT-фахівців. Зокрема, про кількісний вимір підвищення мобільності IT-працівників свідчить перехід на інший проєкт у межах однієї компанії (34,3 %), зміна місця роботи (33,4 %), зміна позиції в межах компанії (27,5 %). Варто згадати

про зміни, які призвели до зниження мобільності працівників, а саме: перехід у кадровий резерв (12 %), перехід на часткову зайнятість (5,9 %), збільшення та/або зменшення обсягів роботи, зниження винагороди й замороження її перегляду, перехід на віддалену роботу, перехід у саббатікал (довготривалу неоплачувану відпустку) та декретну відпустку, мобілізація до лав ЗСУ (10,9 %) [22].

Інформаційні технології є тією сферою, де велике значення для успішної мобільності мають навички працівників, підтвердження чого є поширений на ІТ-ринку джоб-світчинг – зміна напряму діяльності за умови зберігання сфери. Тенденція до світчингу набула популярності під час пандемії COVID-19, коли роботодавці з метою утримання цінних працівників створювали умови для їх внутрішньої мобільності. Підтримка кар’єрного розвитку працівників, що забезпечується завдяки мобільності, є підґрунтям для їх утримання. Середній показник утримання талентів в ІТ-компаніях

на українському ринку у 2023 р. становив 85 % [22].

Відповідність навичок професіям підвищує не лише мобільність працівників, а й задоволеність роботою, продуктивність та сприяє економічному зростанню. У контексті цієї відповідності варто згадати про ймовірність прогалин у навичках (skills gaps), що є наслідком дисбалансу між попитом на навички та їх пропозицією. Варто зауважити: найбільша невідповідність виникає в разі неправильного оцінювання працівниками власних навичок, що призводить до відмови в працевлаштуванні або отриманні нової посади, та неякісного інформування працівників про вимоги до оволодіння навичками, що є причиною неможливості закриття вакансій. Таким чином, невідповідність навичок посаді є негативним явищем: для роботодавців – через неможливість закриття вакансій, а для найманих працівників – через відсутність працевлаштування (рис. 3).

Водночас працівники можуть мати краще розуміння того, які навички не-

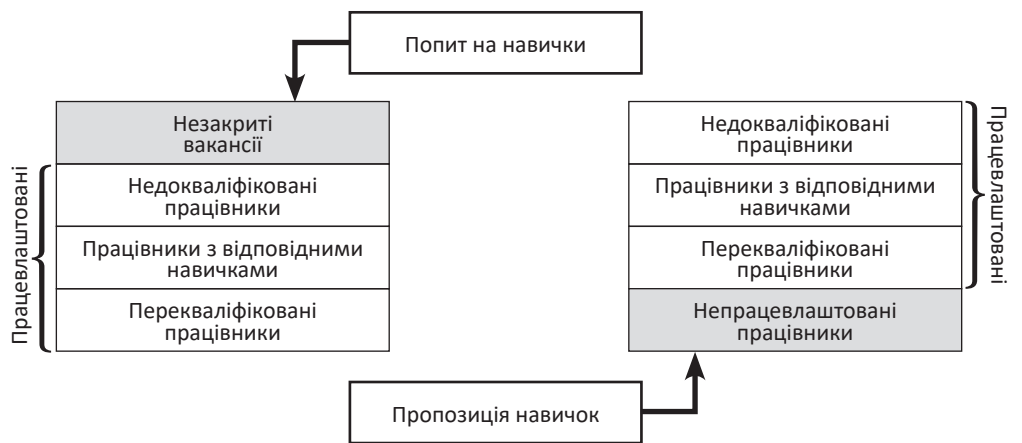


Рис. 3. Відмінності у сприйнятті надмірної та недостатньої кваліфікації між працівниками й роботодавцями

Побудовано автором за: [26].

обхідні для виконання роботи, та вищий рівень оцінювання своїх навичок. Наявність такої асиметрії збільшує обмеження щодо розуміння менеджерами масштабності прогалин у навичках [26]. Так, згідно з дослідженням, проведеним Університетом Фінікса у 2023 р. [27], 35 % HR-менеджерів переконані, що найбільшим викликом для мобільності є невідповідність внутрішніх кандидатів вимогам вакансій; 22 % стверджують, що працівники не виявляють бажання подаватися на внутрішні позиції, а 11 % вказують на відсутність підтримки мобільності на організаційному рівні. Якщо HR-менеджери вбачають перепону для мобільності у відсутності в працівників інтересу до розгляду нових кар'єрних можливостей, то працівники наголошують на браку можливостей переміщення. Така невідповідність підтверджується й даними щодо того, які навички є першочерговими для вдосконалення: на думку й HR-менеджерів, і працівників, уміння побудови ефективної комунікації є критичною зоною для розвитку [27].

Зазначене підкреслює важливість віднайдення HR-лідерами балансу між наймом (як зовнішнім, так і внутрішнім) та професійними розвитком працівників. У цьому контексті дієвими методами є: перегляд поточних професійних стандартів (job standards) організації та за потреби впровадження змін, створення умов для підвищення кваліфікації й здобуття нової, формування професійних спільнот (communities), застосування ефективного наставництва. Крім того, як показало дослідження, посилення внутрішньої мобільності є рушійною силою для утримання (retention) і залучення (engagement)

(55 %), збагачення досвіду працівників (53 %) та формування культури навчання (49 %), а також сприятиме розвитку інклюзивності й гендерній рівності на робочому місці [27]. Так, дві третини працівників стверджують, що налаштовані на довготривалу співпрацю з роботодавцем за умови отримання можливостей для кар'єрного зростання.

Управлінські практики, які застосовують роботодавці, впливають на те, яким чином навички будуть використовуватися на робочому місці та розвиватися надалі. Тому своєчасне виявлення невідповідностей, розуміння потреб, проведення оцінювань, спрямованих на виявлення навичок працівників (як твердих, так і м'яких) шляхом урахування не лише знань, а й попереднього досвіду, та перегляд потреб у навичках і встановлення взаємозв'язку між ними й розміром заробітної плати стимулюватимуть працівників до навчання та розвитку й адаптації навичок до вимог професії.

Важливим аспектом ефективної реалізації програм розвитку навичок є злагоджена співпраця менеджменту та HR-команди. Оскільки прямі менеджери більш обізнані щодо фактичних вимог посади й успішності працівників, вони можуть брати участь у розробленні та впровадженні систем навчання (learning management system) і оцінювання (performance review process). Не менш важливим є залучення керівників до розроблення ефективного рекрутинг-процесу, який базуватиметься на компетентнісному підході (competence-based interviewing). За умов синергічного застосування це збільшуватиме відповідність навичок посадам, внутрішню мобільність працівників, а

отже, сприятиме підвищенню задоволеності працівників (job satisfaction) і продуктивності праці.

Зважаючи на важливість внутрішнього резерву талантів для утримання, залучення й розвитку, а також на умови функціонування ІТ-компаній на українському ринку під час війни (57 % компаній станом на 2023 р. мали переведених у резерв працівників), варто наголосити на тенденціях розвитку резерву з метою збільшення внутрішньої мобільності. Аутсорсингові компанії ІТ-сфери, діяльність яких характеризується веденням проєктів для замовників, мають певні особливості. У довоєнні часи досить поширеною практикою було переведення працівника в резерв (bench) за умови завершення проєкту або найм у резерв (якщо працівник володів необхідними навичками та досвідом) зі збереженням заробітної плати й соціального пакета. Після повномасштабного вторгнення працівників у резерві значно побільшало через втрату замовників та, як наслідок, зменшення обсягів роботи, й компанії вже не мали такої фінансової спроможності утримувати таланти. Так, у 2023 р. лише 57 % працівників мали заробітну плату в резерві, 27 % – часткову заробітну плату, 29 % перебували в неоплачуваному резерві [22]. Тож, аби утримати працівників і зберегти людський капітал, першочерговим завданням резерву є підтримка розвитку талантів.

Нині український ринок праці характеризується мобілізацією робочої сили. Тому працівники, які повертаються з фронту, потребують правильно налаштованого механізму адаптації та реінтеграції в робоче середовище. Важливим внеском у цей про-

цес є мапування навичок. Отже, такі навички, як лідерство, управління проєктами, стратегічне планування й технічне обслуговування, що притаманні особам, які служили у війську, можна застосовувати в ІТ-сфері.

Підбиваючи підсумок, варто наголосити на тому, що, формуючи організаційну культуру, яка орієнтована на використання та розвиток навичок, а не на заповнення робочих місць, створення ефективного механізму управління навичками шляхом вчасного виявлення потреб, їх адаптації до працівників і робіт, розроблення систем навчання та підвищення кваліфікації, роботодавець одночасно збільшує шанси на успішність мобільності працівників, їх утримання й залучення, а отже, підвищення продуктивності праці та лояльності.

Безперечно, аби організація могла розвиватися, вона повинна створювати належні умови для розвитку працівників. Пандемія COVID-19 зумовила поширення гібридних форм зайнятості, утверджуючи дистанційну зайнятість і спрямовуючи цим мобільність працівників у просторову та часову гнучкість. Повномасштабна війна посилила процеси мобільності працівників і породила нові виклики для роботодавців через руйнування цивільної та енергетичної інфраструктури, труднощі з легалізацією працівників, які перемістилися за кордон, брак кваліфікованої робочої сили, зменшення чисельності замовників і обсягів діяльності. А поява нових суб'єктів ринку праці, що потребують упровадження інклюзивного підходу, переорієнтація на нові ринки, перехід до «зеленої» економіки та активні процеси на шляху до євроінтеграції дали поштовх формуван-

ню нових підходів щодо управління навичками. Також на тлі революції перенавчання (Reskilling Revolution) у межах розгортання четвертої промислової революції навички набувають нового значення – своєрідної валюти, яка постійно слугуватиме стимулом до навчання та здобуття нової кваліфікації. Крім того, організації, що насамперед інвестують у розвиток навичок як складової людського капіталу, будуть спроможні втілювати бізнес-трансформації. З огляду на зазначене для формування культури, цінностей і політик, орієнтованих на розвиток навичок, та впровадження ефективних програм роботодавцям необхідно зробити такі кроки:

- визначити поточні й майбутні потреби в навичках та зіставити навички з робочими завданнями;
- розробити й запровадити програми навчання на основі навичок шляхом злагодженої взаємодії між роботодавцями, державою та постачальниками освітніх послуг;
- активізувати навчання впродовж життя й надати доступ до можливостей навчання на основі навичок;

- створити шляхи розвитку та перерозподілу працівників на основі навичок.

Зважаючи на скорочення робочої сили, важливою умовою є забезпечення відповідності між наповненням освітніх програм і потребами ринку праці. Крім того, вагомою є участь роботодавців шляхом виявлення гнучкості щодо освітніх вимог, де навички можуть бути оцінені іншими методами, а працівники можуть за фінансової підтримки компанії здобути необхідну професійну сертифікацію, яка відповідає вимогам якості освіти та визнана академічними інституціями, що, своєю чергою, слугуватиме надійним підґрунтям підвищення мобільності працівників. А оскільки українська економіка потребує стійкого й продуктивного ринку праці, мобільність працівників, підкріплена навичками, які відповідають вимогам роботодавців та роблять працівників конкурентоспроможною робочою силою, є рушієм соціально-економічного відновлення й розвитку країни з урахуванням людиноцентричного підходу.

Список використаних джерел

1. Millions Assisted, Millions More Still in Need Two Years into Ukraine War, Says IOM. *International Organization for Migration*. 2024. URL: <https://ukraine.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom>.
2. За 10 місяців війни інвалідність отримали більше 45 тисяч українців / Конфедерація роботодавців України. 2023. URL: <https://tinyurl.com/y5f6ddnb>.
3. Мірошниченко О. Як Україні компенсувати втрату 30 % трудового потенціалу. *Економічна правда*. 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699925/>.
4. Ukraine War Economy Tracker. Economy during the war / Centre for Economic Strategy. 2024. URL: <https://ces.org.ua/en/tracker-economy-during-the-war/>.
5. Інформація щодо чисельності пенсіонерів за видами та розмірами призначених пенсій станом на 1 липня 2024 року. Інфографіка 2024 / Пенсійний фонд України. 2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2165988-informatsiya-shhodo-chyselnosti-pensioneriv-za-vydamy-ta-rozmiramy-pryznachenyh-pensij-standom-na-1-lypnya-2024-roku/>.

6. Звіт про роботу органів Пенсійного фонду України у I кварталі 2024 року / Пенсійний фонд України. 2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2165273-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-kvartali-2024-roku/>.

7. Результати опитування роботодавців України / Державна служба зайнятості. 2024. URL: <https://dcz.gov.ua/stat>.

8. Макроекономічні показники. Статистика / Національний банк України. 2024. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators>.

9. World Population Prospects 2024 / United Nations. 2024. URL: <https://population.un.org/wpp/>.

10. Protection Risks and Needs of Refugees from Ukraine / UNHCR. 2024. URL: <https://data.unhcr.org/en/dataviz/330?sv=54&geo=0>.

11. Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, зареєстрованих в Державній службі зайнятості станом на 1 серпня 2024 року : стат. інформація / Державна служба зайнятості. 2024. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/statfile>.

12. Дашборд з надання послуг / Державна служба зайнятості. 2024. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/profanalis>.

13. EU4Skills: кращі навички для сучасної України / М-во освіти і науки України. 2024. URL: <https://mon.gov.ua/tag/eu4skills?&type=all&tag=eu4skills>.

14. Improving employment opportunities for internally displaced persons and supporting the reform of vocational training in Ukraine / Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Ukraine. 2023. URL: <https://www.giz.de/en/worldwide/80994.html>.

15. EU Highlights Achievements and Significant Contributions to Vocational Education in Ukraine during the EU4Skills Programme Final Event in Kyiv / Delegation of the European Union to Ukraine. 2023. URL: https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu-highlights-achievements-and-significant-contributions-vocational-education_en?s=232.

16. 1200 кваліфікованих робітників для відновлення економіки України: як в МОН готують профтехи до післявоєнної відбудови / М-во освіти і науки України. 2024. URL: <https://mon.gov.ua/news/1200-kvalifikovanykh-robitnykiv-dlia-vidnovlennia-ekonomiky-ukrainy-iak-v-mon-hotuiut-proftekhy-do-pisliavoiennoi-vidbudovy>.

17. Освіта для ветеранів : вебсайт. URL: <https://osvitaveteraniv.gov.ua/>.

18. Initial and further training of skilled labour for recovery and rebuilding / Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Ukraine. 2024. URL: <https://www.giz.de/en/worldwide/138808.html>.

19. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Skills and Talent Mobility. Brussels, 15.11.2023 COM (2023) 715 final / European Commission. 2023. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A715%3AFIN>.

20. Оновлені правила вступу на навчання до аспірантури у 2024 році / М-во освіти і науки України. 2024. URL: <https://mon.gov.ua/news/onovleni-pravyla-vstupu-na-navchannia-do-aspirantury-u-2024-rotsi>.

21. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні – серпні 2023 року / Державна служба зайнятості. 2023. URL: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf.

22. IT Research Ukraine 2023: Адаптивність та стійкість під час війни. Комплексне дослідження IT-індустрії / Lviv IT Cluster. 2023. URL: <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research/>.

23. IT Professionals on the Move. Digital nomadism, workation, relocation. *No Fluff Jobs*. 2023. URL: <https://nofluffjobs.com/en/insights/it-professionals-on-the-move-report/>.

24. Дослідження Do IT Like Ukraine: IT-індустрія зростає попри все. *IT Ukraine Association*. 2022. URL: <https://itukraine.org.ua/it-reports-do-it-like-ukraine/>.

25. Перспективи та виклики українського IT в 2024 році: на основі спостережень після відвідування Stockholm Tech Show. *DOU*. 2024. URL: <https://dou.ua/forums/topic/49205/>.

26. Measuring skill gaps in firms: the PIAAC Employer Module. *OECD*. 2023. URL: https://www.oecd.org/en/publications/measuring-skill-gaps-in-firms-the-piaac-employer-module_903c19c9-en.html.

27. Building Internal Talent Mobility: The New Business Imperative. Career with Confidence / University of Phoenix. 2023. URL: <https://www.phoenix.edu/press-release/university-of-phoenix-and-executive-networks-share-findings-on-internal-talent.html>.

Alina Stozhok

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine,
stozhokalina@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-7854>

ADAPTATION TO CHANGE: OPTIMISING EMPLOYEE MOBILITY IN UKRAINE'S DYNAMIC LABOUR MARKET

Abstract. *The article argues for the importance of developing market-relevant skills to enhance workers' social mobility, a key factor in shaping socio-economic security, especially in light of the consequences of the COVID-19 pandemic and Russian full-scale invasion in 2022. It examines the impact of forced migration of Ukrainians, the mobilization of men, and socio-economic transformations on the needs of employees and employers. The author identifies new factors that reduce employee mobility, shaping the concept of job security, which is a priority requirement for employment. A detailed analysis of the ratio of vacancies to job seekers has been conducted, highlighting hiring trends in Ukrainian companies. The paper substantiates the need for retraining programmes and qualification upgrades to prevent a decline in workforce mobility. It discusses the importance of developing market-relevant skills and enhancing labour mobility for successful European integration, with an analysis of effective practices for bridging the skilled labour gap. The paper characterises mobility trends in the IT market and investigates the role of skills in the mobility of IT outsourcing employees. The role of employee mobility, in particular in the IT sector, in maintaining economic stability and national sustainability of the state is emphasised. The article also highlights the importance of aligning skills with professions to enhance mobility and explores differences in the perceptions of over- and under-qualification between employees and employers. Additionally, it stresses the significance of skills development for adapting and reintegrating war-affected populations into the workforce. In conclusion, the article underscores the need for a skills-oriented organisational culture to improve employee mobility, retention, engagement, productivity, and loyalty. It also proposes ways to implement effective corporate programmes.*

Keywords: *skills, mobility, employees, labour market, IT sector.*

References

1. International Organization for Migration. (2024). *Millions Assisted, Millions More Still in Need Two Years into Ukraine War, Says IOM*. Retrieved from <https://ukraine.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom>.
2. Confederation of Employers of Ukraine. (2023). *More than 45 thousand Ukrainians received disability during 10 months of war*. Retrieved from <https://tinyurl.com/y5f6ddnb> [in Ukrainian].
3. Miroshnychenko, O. (2023). How Ukraine can compensate for the loss of 30% of its labour potential. *Ekonomichna Pravda*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699925/> [in Ukrainian].
4. Centre for Economic Strategy. (2024). *Ukraine War Economy Tracker. Economy during the war*. Retrieved from <https://ces.org.ua/en/tracker-economy-during-the-war/>.
5. Pension Fund of Ukraine. (2024). *Information on the number of pensioners by type and number of pensions granted as of 1 July 2024. Infographic 2024*. Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/2165988-informatsiya-shhodo-chyselnosti-pensioneriv-za-vydamy-ta-rozmiramy-pryznachenyh-pensij-stanom-na-1-lypnya-2024-roku/> [in Ukrainian].
6. Pension Fund of Ukraine. (2024). *Report on the work of the Pension Fund of Ukraine in the first quarter of 2024*. Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/2165273-zvit-pro-robotu-organiv-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-kvartali-2024-roku/> [in Ukrainian].
7. State Employment Service. (2024). *Results of the survey of employers in Ukraine*. Retrieved from <https://dcz.gov.ua/stat> [in Ukrainian].
8. National Bank of Ukraine. (2024). *Macroeconomic indicators. Statistics*. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators> [in Ukrainian].
9. United Nations. (2024). *World Population Prospects 2024*. Retrieved from <https://population.un.org/wpp/>.
10. UNHCR. (2024). *Protection Risks and Needs of Refugees from Ukraine*. Retrieved from <https://data.unhcr.org/en/dataviz/330?sv=54&geo=0>.
11. State Employment Service. (2024). *The number of vacancies and the number of job seekers registered with the State Employment Service as of 1 August 2024. Statistical information*. Retrieved from <https://dcz.gov.ua/stat/statfile> [in Ukrainian].
12. State Employment Service. (2024). *Dashboard for the provision of services*. Retrieved from <https://dcz.gov.ua/stat/profanalis> [in Ukrainian].
13. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024). *EU4Skills: the best skills for modern Ukraine*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/tag/eu4skills/?type=all&tag=eu4skills> [in Ukrainian].
14. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Ukraine. (2023). *Improving employment opportunities for internally displaced persons and supporting the reform of vocational training in Ukraine*. Retrieved from <https://www.giz.de/en/worldwide/80994.html>.
15. Delegation of the European Union to Ukraine. (2023). *EU Highlights Achievements and Significant Contributions to Vocational Education in Ukraine during the EU4Skills Programme Final Event in Kyiv*. Retrieved from https://www.eeas.europa.eu/delegations/ukraine/eu-highlights-achievements-and-significant-contributions-vocational-education_en?s=232.
16. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024). *1200 skilled workers to restore Ukraine's economy: how the Ministry of Education and Science is preparing vocational schools for post-war reconstruction*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/news/1200-kvalifikovanykh-robotnykiv-dlia-vidnovlennia-ekonomiky-ukrainy-iak-v-mon-hotuiut-proftekhy-dopisliavoiennoi-vidbudovy> [in Ukrainian].

17. Education for Veterans. (n. d.). Retrieved from <https://osvitaveteraniv.gov.ua/> [in Ukrainian].
18. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Ukraine. (2024). *Initial and further training of skilled labour for recovery and rebuilding*. Retrieved from <https://www.giz.de/en/worldwide/138808.html>.
19. European Commission. (2023). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Skills and Talent Mobility*. Brussels, 15.11.2023 COM (2023) 715 final. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2023%3A715%3AFIN>.
20. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2024). *The rules for admission to postgraduate studies in 2024 have been updated*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/news/onovleni-pravyly-vstupu-na-navchannia-do-aspirantury-u-2024-rotsi> [in Ukrainian].
21. State Employment Service. (2023). *Labour market situation and activities of the State Employment Service in January-August 2023*. Retrieved from https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf [in Ukrainian].
22. Lviv IT Cluster. (2023). *IT Research Ukraine 2023: Adaptability and resilience in times of war. A comprehensive study of the IT industry*. Retrieved from <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research/> [in Ukrainian].
23. No Fluff Jobs. (2023). *IT Professionals on the Move. Digital nomadism, workation, relocation. Report*. Retrieved from <https://nofluffjobs.com/en/insights/it-professionals-on-the-move-report/>.
24. IT Ukraine Association. (2022). *Do IT Like Ukraine Research: tech industry is growing despite the war*. Retrieved from <https://itukraine.org.ua/it-reports-do-it-like-ukraine/> [in Ukrainian].
25. DOU. (2024). *Prospects and challenges of Ukrainian IT in 2024: based on observations after visiting the Stockholm Tech Show*. Retrieved from <https://dou.ua/forums/topic/49205/> [in Ukrainian].
26. OECD. (2023). *Measuring skill gaps in firms: the PIAAC Employer Module*. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/measuring-skill-gaps-in-firms-the-piaac-employer-module_903c19c9-en.html.
27. University of Phoenix. (2023). *Building Internal Talent Mobility: The New Business Imperative. Career with Confidence*. Retrieved from <https://www.phoenix.edu/press-release/university-of-phoenix-and-executive-networks-share-findings-on-internal-talent.html>.

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/0000-0002-3389-9935>

Дронь Т. О.

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

МОНІТОРИНГОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ НУШ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТНІХ ІНДИКАТОРІВ

Анотація. У статті розглянуто роль моніторингових спостережень на рівні базової середньої освіти як дієвого інструмента формування освітніх індикаторів. Наведено визначення освітнього моніторингу, принципи й підходи моніторингових досліджень та виконувани ними завдання. Окреслено методи моніторингу й оцінювання освітніх процесів, які впроваджуються в межах реалізації реформи НУШ, а також запропоновано підходи до збору даних та їх аналізу. Акцент зроблено на важливості використання достовірної й надійної інформації для прийняття управлінських рішень, пов'язаних з освітньою політикою. Проаналізовано методики оцінювання та моніторингу освітніх процесів, акцентовано на значенні зворотного зв'язку з учасниками освітнього процесу для успішної реалізації реформи НУШ. Встановлено, що моніторингові дослідження допомагають об'єктивно оцінити стан освітньої системи на певному часовому проміжку, виявити проблеми, які виникають у ході реформування, зібрати та отримати інформацію для прийняття органами управління освітою різних рівнів результативних рішень. Наведено групи індикаторів, сформовані за результатами моніторингового дослідження щодо матеріально-технічного забезпечення для здійснення освітнього процесу в пілотних класах рівня базової середньої освіти. Розглянуто проблеми й потреби матеріально-технічного забезпечення кабінетів природничої галузі закладів загальної середньої освіти. Особливу увагу приділено ролі освітніх індикаторів для отримання об'єктивних даних і вдосконалення освітнього процесу. Наголошено, що формування, удосконалення, розширення системи освітніх індикаторів є важливим етапом реформування освітньої галузі. З'ясовано, що освітні індикатори сприяють об'єктивному оцінюванню стану та динаміки розвитку освіти. Розроблено й надано рекомендації щодо вдосконалення існуючих показників якості освіти в контексті матеріально-технічного забезпечення освітніх галузей.

Ключові слова: Нова українська школа, моніторинг, інформація, освітні індикатори, природнича галузь, якість освіти, ефективність реформи.

JEL classification: I28.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-103-112.

Процес реформування загальної середньої освіти, зокрема впровадження принципів Нової української школи (НУШ), є важливим етапом розвитку національної освітньої системи, орієнтованої на інтеграцію в європейський освітній простір та подолання викликів, зумовлених як зовнішніми (збройна агресія рф проти України), так і внутрішніми (економічними, соціальними тощо) чинниками. Одним із ключових аспектів процесу реформування є здійснення постійного моніторингу, що передбачає формування й удосконалення системи освітніх індикаторів для оцінки ефективності реалізації реформ. Моніторинг запровадження реформи НУШ виступає важливим інструментом, що дає змогу отримати об'єктивні дані щодо стану та результатів реалізації реформи, а також визначити напрями її вдосконалення.

Актуальність проблеми зумовлена необхідністю ефективно керувати процесом реформування. Запровадження та систематичне використання освітніх індикаторів дає змогу забезпечити зворотний зв'язок для освітніх установ і органів управління освітою, що є критично важливим для успішної реалізації освітніх змін.

Метою статті є аналіз результатів моніторингового дослідження в контексті впровадження реформи НУШ, зокрема в розрізі ефективності використання вчителями обладнання для навчальних кабінетів.

Проблематика моніторингових досліджень в освітній сфері розглядалась у працях багатьох українських науковців, серед яких: О. Білик [1], О. Коберник [2], О. Денисюк, Н. Титаренко [3] та ін. Різноманітні підходи до проведення моніторин-

гових досліджень та проблеми побудови систем освітніх індикаторів були предметом дослідження багатьох зарубіжних науковців і аналітиків-практиків. Результати цих досліджень відображено, зокрема, у щорічних аналітичних звітах ОЕСР «Education at a Glance» [4], ЮНЕСКО «Global Education Monitoring Report» [5], «Designing Effective Monitoring and Evaluation of Education Systems for 2030» [6]; працях К. Кантіні, К. Челліні, М.-Т. Сагрі, Н. Боттані, А. Туйнмана [7; 8] та багатьох інших.

В Україні освітньому моніторингу приділяється достатня увага, зокрема наказом МОН ухвалено Порядок проведення моніторингу якості освіти [9; 10]. Згідно з цим Порядком, освітній моніторинг здійснюється для того, щоб виявити та простежити тенденції в розвитку якості освіти на національному рівні, в окремих регіонах і освітніх закладах, а також для визначення, наскільки фактичні результати освітньої діяльності відповідають запланованим цілям. Окрім того, він дає можливість оцінити причини ймовірних відхилень від поставлених цілей. Також зауважимо, що моніторинг в освіті здійснюється відповідно до певних принципів та логіки побудови процесу дослідження. Моніторингові дослідження проводяться за допомогою опитування респондентів у форматі онлайн-анкетування [11–15].

Проведення таких моніторингових досліджень допомагає створити інформаційну базу для формування й удосконалення системи освітніх індикаторів як основних інструментів оцінки та засобу аналізу якості й ефективності системи загальної середньої освіти країни.

ДНУ «Інститут освітньої аналітики» починаючи з 2021 р. проводить систематичні моніторингові спостереження за реалізацією реформи НУШ, зокрема за впровадженням інноваційного освітнього проекту всеукраїнського рівня «Розроблення і впровадження навчально-методичного забезпечення для закладів ЗСО в умовах реалізації Державного стандарту базової середньої освіти». Серед основних завдань усіх етапів моніторингового дослідження запровадження реформи НУШ науковцями виділено такі:

- з'ясувати рівень навчально-методичного забезпечення пілотних класів у контексті реалізації вимог Державного стандарту;

- дослідити особливості організації освітнього процесу в пілотних класах в умовах воєнного стану;

- вивчити потреби учасників освітнього процесу в пілотних закладах ЗСО для подальшої участі й успішної реалізації освітнього інноваційного проекту.

У 2024 р., на третьому етапі моніторингового дослідження запровадження реформи НУШ у базовій школі, проведеного в межах згаданого вище інноваційного освітнього проекту всеукраїнського рівня, було досліджено ефективність використання обладнання для навчальних кабінетів у контексті його наявності, а також необхідності застосування в освітньому процесі. Відповіді вчителів щодо обладнання навчальних кабінетів базової школи можуть стати індикатором готовності останніх забезпечувати вивчення всіх освітніх галузей та інтегрованих курсів. У межах дослідження було проведено анкетування вчителів пілотних 7-х класів.

Дослідження проводилось у розрізі таких галузей освіти: мовно-літературна, іншомовна, математична, природнича, технологічна, інформаційна, соціальна й здоров'язбережувальна, громадянська та історична, мистецька, міжгалузевих інтегрованих курсів і фізичної культури. Матеріально-технічне забезпечення та обладнання навчальних кабінетів мають певні специфічні відмінності залежно від галузі знань, тому аналіз виконувався за кожним предметним напрямом окремо. Так, під час дослідження освітніх предметів природничої галузі було сформовано ряд індикаторів щодо забезпечення навчальним обладнанням кабінетів географії, біології, фізики та хімії. Отримано інформацію, зокрема про рівень забезпечення цифровим, демонстраційним і лабораторним обладнанням, у таких розрізах: «забезпечений і використовував(-ла)», «забезпечений, але не використовував(-ла)», «не забезпечений і не було потреби», «не забезпечений, але потреба була», «не застосовне». Варто зауважити, що показник «не застосовне» було додано з огляду на те, що частина пілотних закладів освіти в умовах воєнного стану здійснюють освітній процес у дистанційній формі, а отже, не мають змоги використовувати обладнання навчальних кабінетів.

Наприклад, дослідження ефективності використання обладнання для навчальних кабінетів природничої галузі (географія), за відповідями вчителів пілотних 7-х класів, показало, що вони забезпечені та найбільше використовували електронні освітні ресурси й мультимедійне обладнання. Тоді як найбільша потреба була в

демонстраційному та вимірювальному обладнанні (рис. 1).

Учителі, які викладали біологію в пілотних 7-х класах, подібно до вчителів географії, указали на повну

забезпеченість електронними освітніми ресурсами та мультимедійним обладнанням. Натомість найбільшу потребу вони відчували в цифровому вимірювальному обладнанні (рис. 2).



Рис. 1. Розподіл відповідей учителів, які викладали географію, щодо забезпечення кабінету обладнанням, необхідним для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах, і використання наявного обладнання, %

Побудовано авторами за даними опитування.

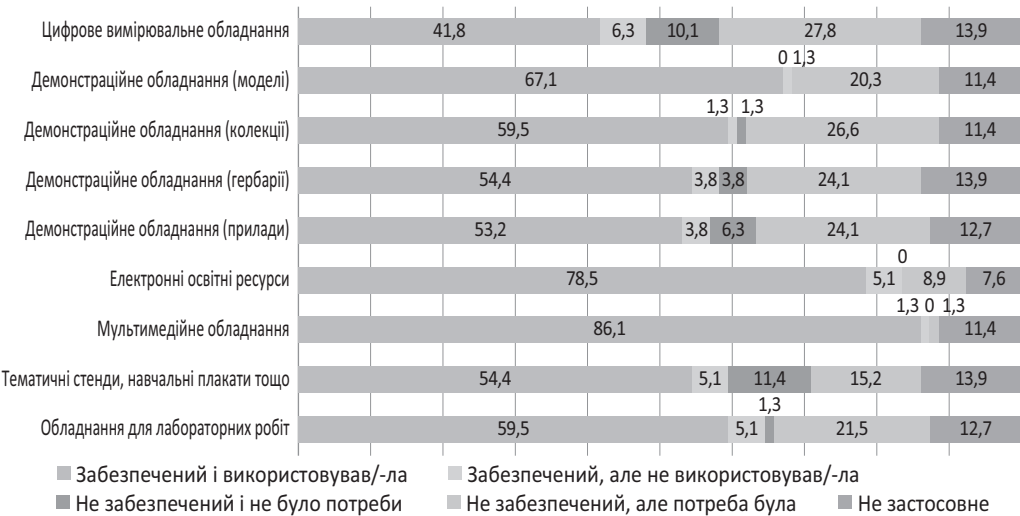


Рис. 2. Розподіл відповідей учителів, які викладали біологію, щодо забезпечення кабінету обладнанням, необхідним для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах, і використання наявного обладнання, %

Побудовано авторами за даними опитування.

З огляду на відповіді респондентів, на момент проведення дослідження кабінети фізики забезпечено мультимедійним обладнанням найкращим чином. Натомість більша частка учителів пілотних класів вказали на потребу в цифровому вимірювальному обладнанні та обладнанні для лабораторних робіт (рис. 3).

Найбільше вчителів хімії під час опитування повідомили про забезпеченість електронними освітніми ресурсами та мультимедійним обладнанням. Також 38 і 35 % респондентів відповідно вказали на потребу в демонстраційному обладнанні (наборах) та приладах демонстраційних (рис. 4).

У контексті матеріально-технічного забезпечення вчителів природничої галузі також досліджувалося питання наявності STEM-лабораторії та її використання для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах. Більшість (63,1 %) опитаних учителів природничої освітньої

галузі повідомили про відсутність STEM-лабораторій. Водночас серед 19,6 % педагогів, які мають у закладах загальної середньої освіти STEM-лабораторії, лише 9,3 % учителів використовували їх в освітньому процесі (рис. 5).

Загалом дослідження засвідчило потребу в цілеспрямованому вдосконаленні матеріально-технічної бази шкіл для підтримки реформи НУШ і забезпечення якісного освітнього процесу.

На прикладі дослідження природничої галузі освіти в рамках моніторингового дослідження запровадження реформи НУШ у базовій школі можемо констатувати, що навчальне обладнання кабінетів відрізняється відповідно до предметів і галузей освіти; у кабінетах природничих наук найкраще забезпечення спостерігається для електронних освітніх ресурсів і мультимедійного обладнання; найбільша потреба вчителів стосується демонстраційного та цифрового вимірювального



Рис. 3. Розподіл відповідей учителів, які викладали фізику, щодо забезпечення кабінету обладнанням, необхідним для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах, і використання наявного обладнання, %

Побудовано авторами за даними опитування.



Рис. 4. Розподіл відповідей учителів, які викладали хімію, щодо забезпечення кабінету обладнанням, необхідним для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах, і використання наявного обладнання, %
Побудовано авторами за даними опитування.

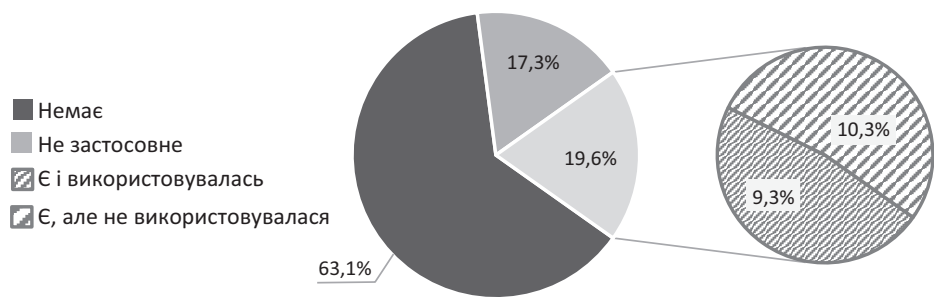


Рис. 5. Розподіл відповідей учителів природничої освітньої галузі щодо наявності STEM-лабораторії та її використання для здійснення освітнього процесу в пілотних 7-х класах, %
Побудовано авторами за даними опитування.

обладнання, а також лабораторних інструментів; кабінети фізики та хімії особливо потребують покращення матеріально-технічного забезпечення для виконання лабораторних і демонстраційних робіт; більшість пілотних шкіл (63,1 %) не мають STEM-лабораторій, навіть у шко-

лах, де такі лабораторії є, їх використання залишається низьким (лише 9,3 % педагогів використовують їх у навчальному процесі); матеріально-технічне забезпечення має специфічні вимоги залежно від освітньої галузі, зокрема в географії й біології найбільше використовуються мультимедійне

тимедійні ресурси, а у фізиці та хімії найвищий попит на демонстраційне та вимірювальне обладнання.

Також дослідження виявило вплив воєнних викликів, зокрема дистанційна форма навчання обмежує можливості використання наявного обладнання. Це важливо враховувати при оцінці ефективності забезпечення.

Надалі маємо змогу виокремити достатньо інформації для розширення й удосконалення системи освітніх індикаторів у розрізі матеріально-технічного забезпечення відповідно до певних галузей. Зокрема, отримані дані допоможуть удосконалити показники рівня забезпеченості обладнанням навчальних кабінетів відповідно до різних предметів.

Подальше проведення моніторингових досліджень відіграє важливу роль у процесі формування та вдосконалення системи освітніх індикаторів, оскільки забезпечує достовірну й актуальну інформацію про поточний стан освітньої системи. Це

дає можливість виявляти слабкі місця та відстежувати динаміку змін у галузі освіти, що є ключовими факторами для належного аналізу й оцінювання ефективності освітніх реформ. Зібрані дані допомагають освітнім управлінцям ухвалювати обґрунтовані рішення щодо корекції або адаптації існуючих стратегій, що сприяє підвищенню якості освітніх процесів. Аналіз зібраних даних вказує на те, що використання індикаторів не лише допомагає відстежувати динаміку змін, а й сприяє формуванню стратегії подальшого вдосконалення освітньої системи. Результати дослідження підтверджують, що систематичний моніторинг сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень на різних рівнях управління освітою, забезпечуючи інтеграцію інноваційних підходів і адаптацію до сучасних викликів. Подальше вдосконалення системи освітніх індикаторів є необхідною умовою успішної імплементації реформи та підвищення якості освіти в Україні.

Список використаних джерел

1. Білик О. О. Структура відношень підсистем автоматизованої системи моніторингу якості загальноосвітніх навчальних закладів. *Електронні інформаційні ресурси: створення, використання, доступ* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 1–2 груд. 2015 р.). С. 49–60. URL: https://conference.vntu.edu.ua/eir/eir2015/pdf/zbirnyk_eir2015.pdf.
2. Коберник О. Моніторинг якості виховання учнів у загальноосвітньому навчальному закладі. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2014. № 51. С. 165–173. URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/psuh_pedagog_prob_l_silsk_shkolu/51/27.pdf.
3. Денисюк О., Титаренко Н. Освітні індикатори якості загальної середньої освіти (на прикладі загальної середньої освіти). *Освітня аналітика України*. 2017. № 1 (1). С. 85–93. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2017-1-85-93>.
4. Education at a Glance 2023. *OECD*. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
5. Accountability in education: meeting our commitments; Global education monitoring report, 2017/8. *UNESCO*. 2017. DOI: <https://doi.org/10.54676/VVR07638>.
6. Designing effective monitoring and evaluation of education systems for 2030: A global synthesis of policies and practices. *UNESCO*. 2016. URL: <https://www.academia.edu/34653270/>

Designing effective monitoring and evaluation of education systems for 2030_A global synthesis of policies and practices_UNESCO_Education_Sector_Division_for_Policies_and_Lifelong_Learning_Systems_ED_PLS_Section_of_Education_Policy_ED_PLS_EDP.

7. Cantini C., Chellini C., Sagri M.-T. Big Data Analytics National Educational System Monitoring and Decision Making. *World Journal of Social Science Research*. 2016. Vol. 3, No. 2. DOI: <https://doi.org/10.22158/wjssr.v3n2p219>.

8. Bottani N., Tuijnman A. International education indicators: framework, development and interpretation. *Making Education Count: Developing and Using International Indicators*. OECD, 1994. P. 21-35. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED411322.pdf#page=21>.

9. Порядок проведення моніторингу якості освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 16.10.2020 № 54. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0154-20#Text>.

10. Аналітична довідка за результатами анкетування учасників пілотного проекту з впровадження нового Державного стандарту початкової освіти / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2019. 94 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Monitoring_Analitichna-dovidka-za-rezultatami-anketuvannya-uchasnikiv-pilotnogo-proyektu-DSPO_2019.pdf.

11. Monitoring the Quality of Education in Schools / V. Scherman, R. J. Bosker, S. J. Howie (Eds.). Sense Publishers, 2017. URL: <https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/21904/monitoring-the-quality-of-education-in-schools.pdf?sequence=1>.

12. Shavelson R. J., McDonnell L. M., Oakes J. What are educational indicators and indicator systems? *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 2019. Vol. 2, No. 11. DOI: <https://doi.org/10.7275/RTKJ-A222>.

13. McFarland J. et al. The Condition of Education 2018. NCES 2018-144. *National Center for Education Statistics*. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED583502>.

14. Дослідження щодо впровадження реформи НУШ у пілотних закладах освіти (базова школа) / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2022. 94 с. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/nus_pilot_report_2022.pdf.

15. Дослідження щодо впровадження реформи НУШ у пілотних закладах освіти (базова школа) / ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2023. URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/10/pilot_nus_report_2023.pdf.

Valentyna Tkachenko

SSI "Institute of Educational Analytics", Kyiv, Ukraine, v.tkachenko@iea.gov.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3389-9935>

Tetiana Dron

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

MONITORING STUDY OF THE NUS REFORM IMPLEMENTATION AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT OF THE EDUCATIONAL INDICATORS SYSTEM

Abstract. *This article examines the role of monitoring observations at the level of basic secondary education as an effective tool for the development of educational indicators. It explores the definition of educational monitoring, the principles and approaches underlying monitoring studies, and their functions. The article describes methods of monitoring and evaluation of educational processes implemented in the context of the NUS reform, as well as approaches to data collection and analysis. Emphasis is placed on the use of reliable data for informed decision-making in education policy. Methods of evaluation and monitoring of educational processes are examined, focusing on the importance of feedback from participants in the educational process for the successful implementation of the NUS reform. It was found that monitoring studies support an objective assessment of the education system over a certain period, identify issues that arise during reforms and gather information to support effective educational management decisions at all levels of government. The article presents sets of indicators derived from a monitoring study of material and technical support for educational processes in pilot classes of basic secondary education. Issues and needs related to the material and technical provision of natural science classrooms in general secondary education institutions have been analysed. Particular focus is given to the role of educational indicators in generating objective data and improving the educational process. The authors emphasise that the creation, improvement and expansion of the system of educational indicators is an important stage in the reform of the educational sector. It is noted that these indicators contribute to an objective assessment of the current state and progress in education. The article also contains recommendations for the improvement of existing indicators of educational quality in the context of material and technical support in the field of education.*

Keywords: *New Ukrainian School (NUS), monitoring, information, educational indicators, natural sciences, quality of education, effectiveness of the reform.*

References

1. Bilyk, O. (2015). The structure of relations of subsystems of the automated system for monitoring the quality of general education institutions. *Electronic information resources: creation, use, access*, Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. Vinnytsia. Retrieved from https://conference.vntu.edu.ua/eir/eir2015/pdf/zbirnyk_eir2015.pdf [in Ukrainian].
2. Kobernyk, O. (2014). Monitoring the quality of education of students in a general education institution. *Psychological and Pedagogical Problems of Rural Schools*, 51, 165-173. Retrieved from https://library.udpu.edu.ua/library_files/psuh_pedagog_prob_lsilsk_shkolu/51/27.pdf [in Ukrainian].

3. Denysiuk, O., & Tytarenko, N. (2017). Educational indicators of the quality of general secondary education (on the example of general secondary education). *Educational Analytics of Ukraine*, 1(1), 85-93. DOI: <https://doi.org/10.32987/2617-8532-2017-1-85-93> [in Ukrainian].
4. OECD. (2023). *Education at a Glance 2023*. DOI: <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
5. UNESCO. (2017). *Accountability in education: meeting our commitments; Global education monitoring report, 2017/8*. DOI: <https://doi.org/10.54676/VVRO7638>.
6. UNESCO. (2016). *Designing effective monitoring and evaluation of education systems for 2030: A global synthesis of policies and practices*. Retrieved from https://www.academia.edu/34653270/Designing_effective_monitoring_and_evaluation_of_education_systems_for_2030_A_global_synthesiss_of_policies_and_practices_UNESCO_Education_Sector_Division_for_Policies_and_Lifelong_Learning_Systems_ED_PLS_Section_of_Education_Policy_ED_PLS_EDP.
7. Cantini, C., Chellini, C., & Sagri, M.-T. (2016). Big Data Analytics National Educational System Monitoring and Decision Making. *World Journal of Social Science Research*, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.22158/wjssr.v3n2p219>.
8. Bottani, N., & Tuijnman, A. (1994). International education indicators: framework, development and interpretation. *Making Education County: Developing and Using International Indicators*, 21-35. OECD. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED411322.pdf#page=21>.
9. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2020). *On approval of the procedure for monitoring the quality of education* (Order No. 54, October 16). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0154-20#Text> [in Ukrainian].
10. SSI "Institute of Educational Analytics". (2019). *Analytical note based on the results of a survey of participants in the pilot project on the implementation of the new State Standard of Primary Education*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Monitoring_Analitichna-dovidka-za-rezultatatmi-anketuvannya-uchasnikiv-pilotnogo-proyektu-DSPO_2019.pdf [in Ukrainian].
11. Scherman, V., Bosker, R. J., & Howie, S. J. (Eds.). (2017). *Monitoring the Quality of Education in Schools*. Sense Publishers. Retrieved from <https://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/21904/monitoring-the-quality-of-education-in-schools.pdf?sequence=1>.
12. Shavelson, R. J., McDonnell, L. M., & Oakes, J. (2019). What are educational indicators and indicator systems? *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 2(11). DOI: <https://doi.org/10.7275/RTKJ-A222>.
13. McFarland, J., Hussar, B., Wang, X., Zhang, J., Wang, K., Rathbun, A. ...& Mann, F. B. (2018). The Condition of Education 2018. NCES 2018-144. *National Center for Education Statistics*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED583502>.
14. SSI "Institute of Educational Analytics". (2022). *Study on the implementation of the NUS reform in pilot educational institutions (basic school)*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/08/nus_pilot_report_2022.pdf [in Ukrainian].
15. SSI "Institute of Educational Analytics". (2023). *Study on the implementation of the NUS reform in pilot educational institutions (basic school)*. Retrieved from https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/10/pilot_nus_report_2023.pdf [in Ukrainian].

Цимбалюк С. О.

доктор економічних наук, професор, декан факультету управління персоналом, соціології та психології Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна, tsymbaliuk.svitlana@kneu.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Анотація. У статті наголошується, що імплементація пріоритету соціальної інклюзії має стати невід'ємною складовою політики закладів вищої освіти (ЗВО) у зв'язку зі збільшенням чисельності осіб, які мають проблеми зі здоров'ям, що створює бар'єри для здобуття освіти та продовження роботи за раніше здобутою професією. Метою дослідження є аналіз підходів до формування індикаторів соціальної інклюзії та розроблення методичних засад оцінювання соціальної інклюзії в закладах освіти. На основі критичного узагальнення сформульовано методичні засади розроблення інструментарію дослідження соціальної інклюзії у ЗВО. В основу методології формування такого інструментарію покладено сучасне бачення соціальної інклюзії в освіті як залучення всіх здобувачів, незалежно від їхніх характеристик. Виконано порівняльний аналіз підходів різних міжнародних організацій і науковців до розроблення індикаторів соціальної інклюзії. На основі узагальнення різних підходів до виокремлення зазначених індикаторів та з урахуванням сформованих методичних засад запропоновано індикатори соціальної інклюзії для ЗВО. Для формування індикаторів застосовано підхід «вхідні ресурси – процеси – результати». Індикатори вимірювання вхідних ресурсів сформовано за такими вимірами: політика, освітній простір і фінансові ресурси, комунікація, навчальні плани та матеріали, підготовка викладачів і лідерство, освітній менеджмент. Індикатори вимірювання освітнього процесу охоплюють показники в розрізі таких вимірів: клімат у ЗВО, викладання та дидактичні практики, організація навчання й індивідуальна підтримка. Індикатори вимірювання результатів містять показники, котрі характеризують залученість і успішність здобувачів. Для визначення достовірності та значущості сформованих індикаторів соціальної інклюзії використано метод експертного опитування. ЗВО можуть застосовувати запропонований інструментарій для оцінювання реалізації пріоритету соціальної інклюзії на інституційному рівні.

Ключові слова: вища освіта, заклади вищої освіти, здобувачі вищої освіти, соціальна інклюзія, індикатори соціальної інклюзії.

JEL classification: I23, I24, J14, J15, J16.

DOI: 10.32987/2617-8532-2024-4-113-126.

Повномасштабна війна на території України призводить до збільшення чисельності осіб, які мають проблеми зі здоров'ям, що створює бар'єри для навчання здобувачів освіти й унеможливорює продовження роботи за освітою та про-

фесією для осіб, які раніше здобули освіту. Унаслідок тимчасової окупації частини території України, руйнування житла, підприємств чимала частина населення змушена змінити місце проживання й шукати нову роботу.

© Цимбалюк С. О., 2024

Урядом і громадськими організаціями запроваджено низку програм та ініціатив щодо соціального захисту й інтеграції осіб, які постраждали внаслідок війни, зокрема військовослужбовців і внутрішньо переміщених осіб. Важливими напрямками є перепідготовка військовослужбовців і цивільного населення, навчання та допомога в започаткуванні своєї справи й інтеграції в ринок праці. У зв'язку з цим імплементація пріоритету соціальної інклюзії має стати невід'ємною складовою політики ЗВО.

Останніми роками з'явилася низка міжнародних і національних ініціатив щодо імплементації пріоритету соціальної інклюзії в академічне середовище. Серед пріоритетів розвитку вищої освіти до 2030 р., визначених Римським міністерським комюніке для країн, що входять до Європейського простору вищої освіти, – інклюзивність, яка передбачає рівноправний доступ кожного, хто навчається, до вищої освіти й повну підтримку в завершенні навчання та підготовки [1].

У Тиранському міністерському комюніке також підкреслено важливість побудови інклюзивного Європейського простору вищої освіти, здатного стати основою згуртованої, стійкої та мирної Європи, де здобувачі мають повну підтримку на всіх етапах їхніх освітніх траєкторій завдяки політиці щодо доступу до вищої освіти та її завершення, незалежно від їхнього походження чи відправної точки [2].

До пріоритетів розвитку вищої освіти, визначених Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки, належать інклюзивність, доступність, рівність і різноманітність [3].

Метою дослідження є аналіз підходів до формування індикаторів соціальної інклюзії та розроблення методичних засад її оцінювання в закладах вищої освіти.

Традиційно поняття «інклюзія» охоплювало осіб з особливими потребами. Досліджуючи це питання, П. Коллінз робить акцент на бажанні запропонувати здобувачам рівноправний та інклюзивний досвід [4]. С. Джексон [5], С. Морріс, Е. Мільтон, Р. Голдстоун [6], П. Шреста та П. Бхаттараї [7] зосереджують увагу на інклюзії здобувачів з інвалідністю. Хоча дослідники наголошують на різних аспектах, усі вони використовують соціальну модель інвалідності для обґрунтування доцільності запровадження інклюзивного навчання.

Останніми роками погляд різних міжнародних організацій і дослідників системи освіти змінився, й інклюзія стосується залучення всіх здобувачів, незалежно від їхніх характеристик. Інклюзивна освіта, як визначено в Саламанській декларації та рамці дій щодо освіти осіб з особливими потребами, сприяє визнанню необхідності працювати над створенням «закладів для всіх», які поважають відмінності, підтримують навчання й реагують на індивідуальні потреби [8].

Калійське зобов'язання щодо рівності та інклюзії в освіті визначає інклюзію як трансформаційний процес, що забезпечує повну участь і доступ до якісних можливостей навчання для всіх людей, поважаючи й цінуючи різноманітність та використовуючи всі форми дискримінації [9].

Міжвідомча мережа з питань освіти в умовах надзвичайних ситуацій трактує інклюзивну освіту як забез-

печення присутності, участі та досягнень усіх здобувачів, незалежно від статусу, раси, статі, національності, етнічного походження, інвалідності, мови, релігії та інших ознак, в якісному навчанні [10].

На думку ЮНЕСКО, головне завдання інклюзії в освіті – не залишити без уваги жодного здобувача. Інклюзивна освіта має на меті забезпечити реалізацію кожною людиною свого права на доступ до якісної освіти впродовж життя. При цьому беруться до уваги потреби кожного. Інклюзивна освіта спрямована на виявлення й усунення всіх бар'єрів на шляху до освіти [11].

Серед основних характеристик інклюзивної освіти, виокремлених ЮНІСЕФ, – зміна системи під здобувача, а не здобувача під систему, оскільки проблема виключення полягає в системі, а не в людині чи її особливостях [12].

І. Турчина зауважує, що інклюзія спрямована на участь усіх суб'єктів у діяльності закладу освіти, а також на координацію заходів із метою залучення кожного та базується на принципах відкритості й залученості [13].

Проектом ОЕСР «Освіта для інклюзивних суспільств» передбачено шість основних вимірів соціальної інклюзії, а саме: міграція; етнічні групи, національні меншини та корінні народи; гендер; гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація; особливі освітні потреби та обдарованість. Проєкт визначає два узагальнених фактори, які можуть спричиняти відмінності в освітніх результатах і впливати на інклюзивність освітніх систем, – соціально-економічний статус та географічне розташування здобувачів [14].

Мінімальні стандарти інклюзивної освіти Міжвідомчої мережі з питань освіти в умовах надзвичайних ситуацій охоплюють п'ять сфер:

- базові стандарти (участь громади, ресурси, координація, оцінювання, стратегії реагування, моніторинг і оцінка);

- доступ та освітнє середовище (рівний доступ, захист і добробут, інфраструктура та послуги);

- викладання й навчання (навчальні програми, підтримка професійного розвитку, викладання та освітні процеси, оцінювання освітнього процесу);

- викладачі та інші працівники освіти (добір, умови праці, підтримка й нагляд);

- політика в галузі освіти (законодавство та формування політики, планування й реалізація політики) [10].

З метою визначення напрямів імплементації пріоритету соціальної інклюзії в академічному середовищі важливо розробити *інструментарій оцінювання* та сформувати *індикатори соціальної інклюзії*. Індикатори є обов'язковим інструментом під час окреслення цілей щодо імплементації пріоритету соціальної інклюзії. Такі індикатори є важливими для оцінювання досягнення поставлених цілей, роблять акцент на пріоритетних напрямках, процедурах і показниках. Вони є важливим інструментом самооцінювання закладів освіти щодо реалізації пріоритету соціальної інклюзії. За результатами оцінювання визначаються напрями вдосконалення політик, процесів і процедур.

Різні погляди й підходи до тлумачення соціальної інклюзії в освіті ускладнюють розроблення інструментарію для її моніторингу та оцінювання. Науковці часто використо-

вують різні набори характеристик та індикаторів для її дослідження. Крім того, більшість організацій і дослідників [10; 15–20] займалися розробленням інструментарію для оцінювання соціальної інклюзії в середній освіті. Однак вища освіта має свою специфіку, а отже, частина індикаторів, які можуть використовуватися для дослідження соціальної інклюзії в закладах середньої освіти, є неприйнятною для ЗВО, зокрема університетів. Під час формування індикаторів важливо враховувати специфіку організації освітнього процесу й навчання та контингент здобувачів.

ОЕСР пропонує застосовувати як методологічне підґрунтя формування набору показників підхід *«вхідні ресурси – процеси – результати»*. Вхідні ресурси охоплюють політику, фінансові ресурси, підготовку викладачів, освітній простір. Під процесами мається на увазі викладання й дидактичні практики, клімат, індивідуальна підтримка. Взаємодія між вхідними ресурсами та процесами призводить до результатів. Основними результатами є успішність (навчання, працевлаштування, well-being) і залученість здобувачів [17].

Болонською робочою групою з питань соціального виміру розроблено індикатори вимірювання прогресу в упровадженні принципів соціального виміру вищої освіти для Європейського простору вищої освіти. Соціальний вимір передбачає наявність конкретних і наскрізних політик, спрямованих на створення інклюзивного середовища у вищій освіті, в якому контингент здобувачів, що вступають до ЗВО, навчаються й здобувають вищу освіту на всіх рівнях, відповідає гетерогенному соціаль-

ному профілю суспільства. Крім того, соціальний вимір охоплює бажане інклюзивне середовище у вищій освіті, яке сприяє рівності, різноманітності та реагує на потреби місцевих громад [21].

Коаліцією Нью-Джерсі за інклюзивну освіту запропоновано такі групи якісних показників інклюзивної освіти: 1) лідерство; 2) клімат у закладі; 3) планування та участь; 4) освітні програми, викладання й оцінювання; 5) планування та розроблення програми; 6) упровадження й оцінювання програми; 7) індивідуальна підтримка здобувачів; 8) партнерство сім'ї та закладу; 9) спільне планування й викладання; 10) професійний розвиток; 11) планування постійного вдосконалення найкращих практик [18].

В основі методики дослідження інклюзії К. Хаббард і П. Гауторп – рамка інклюзивної вищої освіти, яка містить п'ять сфер діяльності, котрі сприяють інтеграції принципу інклюзії в практику діяльності закладу освіти, а саме: структури та процеси, розроблення й реалізація освітньої програми, оцінювання та зворотний зв'язок, спільнота й належність, шляхи до успіху [22].

Методологія оцінювання рівня імплементації пріоритету соціальної інклюзії, запропонована групою дослідників на чолі з Ф. Кайзером, базується на наборі індикаторів соціального виміру, які охоплюють п'ять етапів освітнього циклу: залучення, доступ, участь/прогрес (включаючи вступ), успіх і результати вищої освіти. Набір індикаторів на всіх етапах освітнього циклу включає різноманітність викладачів і здобувачів та політику інклюзивності й орієнту-

ється на забезпечення принципу справедливості та врахування потреб зацікавлених сторін [23].

З метою дослідження рівня імплементації пріоритету соціальної інклюзії Т. Бут і М. Ейнскоу запропонували індекс інклюзії. Він визначається за низкою індикаторів, які охоплюють три основних виміри інклюзії в освіті:

- створення інклюзивної культури;
- розроблення інклюзивної політики;
- розвиток інклюзивних практик [16].

На основі здобутків Франції щодо реалізації пріоритету соціальної інклюзії А. Еглер запропонувала методичку для дослідження рівня інклюзії у ЗВО. Ця методика ґрунтується на оцінюванні інклюзії за сукупністю індикаторів, згрупованих за основними стейкхолдерами в розрізі чотирьох вимірів. Такими стейкхолдерами є здобувачі, співробітники, випускники й партнери. Виміри охоплюють соціальну відкритість, гендер, ідентичність та інвалідність. Окрім цього, дослідниця виокремила чотири загальних показники, як-от:

- відсоток працівників, обізнаних з інклюзивністю;
- внутрішня комунікація на інклюзивні теми;
- зовнішня комунікація на інклюзивні теми;
- наявність звітності [24].

Сформулюємо основні *методичні засади розроблення інструментарію дослідження соціальної інклюзії у ЗВО*:

• Методичні засади розроблення інструментарію дослідження соціальної інклюзії мають ґрунтуватися на сучасних поглядах міжнародних організацій і науковців на соціальну

інклюзію в освіті, згідно з якими остання стосується забезпечення представництва різних соціальних груп.

• Під час розроблення індикаторів соціальної інклюзії потрібно враховувати основоположні принципи щодо її тлумачення. У зв'язку з цим слід розробити індикатори, котрі віддзеркалюють наявність вхідних ресурсів, освітній процес та результати.

• Індикатори соціальної інклюзії мають бути простими та зрозумілими.

• Важливо мати інформаційну базу за відповідними індикаторами.

• Перелік індикаторів розробляється для дослідження соціальної інклюзії на інституційному рівні – для закладу освіти.

Індикатори можуть бути кількісними та якісними, об'єктивними й суб'єктивними. Суб'єктивні індикатори відображають суб'єктивні оцінки учасників освітнього процесу (здобувачів, викладачів) і стейкхолдерів (роботодавців, випускників та ін.) успіху/прогресу в імплементації пріоритету соціальної інклюзії.

Варто зазначити, що набір індикаторів може змінюватися залежно від цілей дослідження, стратегії розвитку вищої освіти та закладу, зовнішнього й внутрішнього середовища закладу тощо.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів соціальної інклюзії та з урахуванням сформованих методичних засад нами запропоновано індикатори соціальної інклюзії для ЗВО, які наведено в табл. 1.

Для визначення *достовірності та значущості сформованих індикаторів* використано метод експертного опитування. У табл. 2 наведено основні характеристики експертів, які взяли

Таблиця 1

Індикатори соціальної інклюзії для закладів вищої освіти

Виміри	Індикатори
А. Індикатори вимірювання вхідних ресурсів	
A.1. Політика	A.1.1. Наявність інституційної політики щодо інклюзії A.1.2. Наявність звітності щодо імплементації пріоритету інклюзії
A.2. Освітній простір і фінансові ресурси	A.2.1. Наявність системи квотування бюджетних місць для здобувачів із соціально незахищених груп населення A.2.2. Наявність системи грантів, стипендій, кредитів на навчання для соціально незахищених здобувачів A.2.3. Наявність/відсоток витрат на створення інклюзивного безбар'єрного освітнього простору A.2.4. Наявність інклюзивного безбар'єрного освітнього простору A.2.5. Забезпеченість необхідними ресурсами (харчуванням, підручниками тощо) соціально незахищених здобувачів
A.3. Комунікація	A.3.1. Наявність інформації про заклад, освітні програми для осіб, які мають порушення (шрифт Брайля), або мовами, відмінними від української A.3.2. Використання в документах та інформаційних матеріалах, зокрема розміщених на вебсайті закладу, недискримінаційної й гендерно чутливої мови
A.4. Навчальні плани та матеріали	A.4.1. Надання можливостей побудови індивідуальних освітніх траєкторій з урахуванням досвіду та потреб здобувачів A.4.2. Наявність адаптованих навчальних матеріалів і допоміжних пристроїв для надання освітніх послуг для осіб з особливими освітніми потребами
A.5. Підготовка викладачів	A.5.1. Наявність програм професійного розвитку викладачів у сфері інклюзивної освіти A.5.2. Наявність програм професійного розвитку викладачів із викладання в мультикультурному середовищі A.5.3. Наявність програм професійного розвитку викладачів із використання студентоцентризованих методик викладання A.5.4. Наявність/результати самооцінювання викладачів щодо здатності використання інклюзивних методів навчання та викладання в мультикультурному середовищі
A.6. Лідерство	A.6.1. Володіння керівником знаннями щодо інклюзивної освіти A.6.2. Наявність посадової особи, відповідальної за реалізацію інклюзивної освіти
Б. Індикатори вимірювання освітнього процесу	
B.1. Клімат у ЗВО	B.1.1. Проведення заходів з імплементації інклюзивної політики та протидії булінгу B.1.2. Проведення заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я B.1.3. Залучення органів студентського самоврядування до заходів з імплементації інклюзивної політики B.1.4. Відчуття безпеки здобувачами, котрі мають особливі освітні потреби та різні характеристики (вік, гендер, раса, соціальний статус тощо)
B.2. Викладання та дидактичні практики	B.2.1. Наявність модулів (дисциплін, тем кваліфікаційних робіт), які стосуються проблем різноманіття, інклюзії, рівних можливостей, відсутності дискримінації B.2.2. Проведення/участь здобувачів у конкурсах студентських наукових робіт, конференціях, інших наукових заходах, які стосуються проблем різноманіття, інклюзії, рівних можливостей, відсутності дискримінації B.2.3. Залученість здобувачів з особливими освітніми потребами та різними характеристиками до навчальної, наукової, спортивної, культурної діяльності
B.3. Організація навчання	B.3.1. Використання гнучких форм навчання (онлайн, асинхронне, дистанційне тощо) B.3.2. Наявність системи перезарахування (визнання) результатів попереднього, включеного та неформального навчання B.3.3. Наявність системи нарахування здобувачам балів ЄКТС за волонтерську та громадську діяльність
B.4. Індивідуальна підтримка	B.4.1. Подання викладачами інформації різними способами, зважаючи на культурне, соціально-економічне становище та інші види різноманітності здобувачів B.4.2. Надання здобувачам можливості демонструвати знання та навички в різний спосіб B.4.3. Використання спеціальних засобів, технологій, зокрема цифрових, для здобувачів з особливими освітніми потребами B.4.4. Надання психологічної допомоги здобувачам, які її потребують B.4.5. Наявність програм змішаної мобільності, інтернаціоналізації вдома
В. Індикатори вимірювання результатів	
V.1. Залученість здобувачів	V.1.1. Наявність/відсоток здобувачів, котрі мають особливі освітні потреби V.1.2. Наявність/відсоток здобувачів, котрі мають різні характеристики V.1.3. Відсоток відвідування занять здобувачами з особливими освітніми потребами та різними характеристиками V.1.4. Залученість здобувачів з особливими освітніми потребами та різними характеристиками до участі в конкурсах студентських наукових робіт, конференціях, інших наукових заходах
V.2. Успішність здобувачів	V.2.1. Успішність навчання здобувачів з особливими освітніми потребами V.2.2. Відсоток здобувачів з особливими освітніми потребами, які успішно завершують навчання, до кількості здобувачів, які вступили на навчання V.2.3. Відсоток здобувачів з особливими освітніми потребами, які вступають на магістерський рівень після здобуття бакалаврського рівня V.2.4. Відсоток здобувачів з особливими освітніми потребами, які вступають до аспірантури після здобуття магістерського рівня V.2.5. Відсоток здобувачів з особливими освітніми потребами, які працевлаштовуються після здобуття відповідного освітнього рівня (бакалавр, магістр) за здобутою професією

Складено автором.

Таблиця 2

Характеристика експертів

Характеристика	Кількість осіб	Відсоток від загальної кількості експертів
Професійна група		
Наукові працівники	3	20
Науково-педагогічні працівники	12	80
Вчене звання		
Професор	8	53,3
Доцент	7	46,7
Науковий ступінь		
Доктор наук	9	60
Кандидат наук (PhD)	6	40
Стаж роботи		
10–20 років	2	13,3
понад 20 років	13	86,7

Складено автором.

участь у визначенні достовірності індикаторів соціальної інклюзії.

Для визначення значущості індикаторів використано метод балового оцінювання, який вважається найпростішим у застосуванні й обробці результатів експертизи. Експертам запропоновано оцінити значущість (вагомість) індикаторів соціальної інклюзії за п'ятибальною шкалою.

За результатами опитування переважна більшість експертів оцінили індикатори соціальної інклюзії на рівні не нижче 3 балів, тобто як важливі, дуже важливі або ключові.

Експертне оцінювання ґрунтується на суб'єктивних даних, тому результати експертизи необхідно перевірити на достовірність. Їх можна використовувати в разі, якщо відхилення в експертних оцінках відповідають нормальному розподілу. Для визначення відповідності експертних оцінок нормальному розподілу потрібно розрахувати середньоквадратичне відхилення та розмах варіації [25].

Середньоквадратичне відхилення обчислюється за формулою:

$$G = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2 f}{\sum f}}, \tag{1}$$

де x – оцінка експертів у балах; f – кількість експертів, котрі виставили відповідну оцінку; $\bar{x}$ – середньоарифметичне значення [25].

Розмах варіації є різницею між найбільшою ($x_{\max}$) і найменшою ($x_{\min}$) величинами ознаки та визначається за формулою:

$$R = x_{\max} - x_{\min}. \tag{2}$$

Якщо розмах варіації не перевищує шести квадратичних відхилень, то вважається, що статистичні характеристики взаємопов'язані й відповідають нормальному розподілу [25].

Розрахунок середньоквадратичного відхилення для індикатора «А.1.1. Наявність інституційної політики щодо інклюзії» наведено в табл. 3.

Середньоквадратичне відхилення для першого індикатора – 0,79. Шість середньоквадратичних відхилень дорівнюють 4,7. Розмах варіації експертних оцінок для першого індикатора становить $5 - 3 = 2$.

Для індикатора «А.1.1. Наявність інституційної політики щодо інклюзії» розмах варіації менший від шести квадратичних відхилень. Отже, статистичні характеристики взаємо-

Таблиця 3

Розрахунок середньоквадратичного відхилення за даними ряду розподілу експертних оцінок для першого індикатора

Оцінка експертів у балах, x	Кількість осіб, f	Добуток варіантів на частоти, xf	Середня оцінка в умовних балах, $\bar{x} = \frac{\sum xf}{\sum f}$	Відхилення варіантів від середньої, $x - \bar{x}$	Квадрати відхилень, $(x - \bar{x})^2$	Добуток квадратів відхилень на частоти, $(x - \bar{x})^2 f$
3	3	9	–	–1,33	1,77	5,31
4	4	16	–	–0,33	0,11	0,44
5	8	40	–	0,67	0,45	3,59
Усього	15	65	4,33	–	–	9,33

Складено автором.

пов’язані й відповідають нормальному розподілу.

Перевірка достовірності експертних оцінок щодо інших індикаторів соціальної інклюзії показала, що відхилення в експертних оцінках відповідають нормальному розподілу.

Коефіцієнти вагомості індикаторів соціальної інклюзії визначаються за формулою:

$$\alpha_i = \frac{a_i}{\sum_{i=1}^n a_i}, \tag{3}$$

де a_i – сума балів, яку набрав i -й індикатор; n – кількість індикаторів [25].

Коефіцієнти вагомості індикаторів соціальної інклюзії наведено в табл. 4.

З метою виконання порівняльного аналізу політики соціальної інклюзії в різних ЗВО потрібно розробити *методичні засади для розрахунку комплексного показника*. За допомогою комплексного показника можна проводити рейтингування закладів залежно від міри реалізації в них пріоритету соціальної інклюзії.

Для розрахунку комплексного показника потрібно обчислити одиничні індекси. Пропонуємо такий алгоритм їх обчислення:

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає

встановленому стандарту/нормативу або відсутня певна практика, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 0;

– у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором відповідає, перебуває в межах чи перевищує встановлений стандарт/норматив або наявна певна практика, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 1 [25].

Комплексний показник соціальної інклюзії (K) визначається за формулою:

$$K = \sum_{i=1}^n I_i \cdot \alpha_i, \tag{4}$$

де I_i – індекс за i -м індикатором; α_i – коефіцієнт вагомості i -го індикатора; n – кількість індикаторів [25].

Комплексний показник соціальної інклюзії може перебувати в межах від 0 до 1.

Невід’ємною складовою процедури розроблення інструментарію дослідження соціальної інклюзії є *встановлення діапазонів значень комплексного показника*. Одним із підходів є розбиття діапазону значень на рівні інтервали, як-от:

• якщо $K \in [0,8; 1]$, то рівень імплементації пріоритету соціальної інклюзії високий;

Таблиця 4

Коефіцієнти вагомості індикаторів соціальної інклюзії

Індикатор	Сума балів	Коефіцієнт вагомості
A.1.1	65	0,024
A.1.2	65	0,024
A.2.1	63	0,023
A.2.2	70	0,026
A.2.3	62	0,023
A.2.4	72	0,027
A.2.5	64	0,024
A.3.1	68	0,025
A.3.2	66	0,025
A.4.1	69	0,026
A.4.2	73	0,027
A.5.1	70	0,026
A.5.2	65	0,024
A.5.3	61	0,023
A.5.4	56	0,021
A.6.1	68	0,025
A.6.2	69	0,026
B.1.1	70	0,026
B.1.2	67	0,025
B.1.3	71	0,026
B.1.4	70	0,026
B.2.1	64	0,024
B.2.2	61	0,023
B.2.3	68	0,025
B.3.1	71	0,026
B.3.2	62	0,023
B.3.3	56	0,021
B.4.1	69	0,026
B.4.2	69	0,026
B.4.3	70	0,026
B.4.4	71	0,026
B.4.5	61	0,023
B.1.1	67	0,025
B.1.2	57	0,021
B.1.3	62	0,023
B.1.4	65	0,024
B.2.1	59	0,022
B.2.2	63	0,023
B.2.3	59	0,022
B.2.4	56	0,021
B.2.5	68	0,025
Усього	2 682	1

Складено автором.

- $K \in [0,6; 0,8]$ – рівень вищий від середнього;
- $K \in [0,4; 0,6]$ – рівень середній;
- $K \in [0,2; 0,4]$ – рівень нижчий від середнього;
- $K \in [0; 0,2]$ – рівень низький.

З метою реалізації пріоритету соціальної інклюзії важливо розробити стратегії розвитку ЗВО на засадах інклюзивності, рівності, різноманітності, що враховують потреби представників усієї громади.

З-поміж напрямів реалізації пріоритету соціальної інклюзії в академічному середовищі виокремимо такі:

- створення можливостей здобуття освіти протягом усього життя, розвиток освіти дорослих;
- запровадження різних форм, зокрема змішаного та дистанційного навчання, гнучких режимів;
- надання широких можливостей побудови індивідуальних освітніх траєкторій із метою врахування по-

треб різноманітного контингенту здобувачів;

- запровадження інструментів визнання результатів неформальної та інформальної освіти;

- створення інклюзивного безбар'єрного освітнього простору: інклюзивних кампусів, аудиторій, лабораторій для задоволення академічних потреб усіх здобувачів;

- фінансова підтримка – надання грантів, стипендій, кредитів на навчання особам із домогосподарств із низьким рівнем доходу;

- квотування бюджетних місць для здобувачів із соціально незахищених груп населення;

- надання психологічної допомоги здобувачам, котрі її потребують;

- проведення заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я;

- надання рівного доступу для участі в програмах міжнародної академічної мобільності;

- запровадження програм змішаної мобільності, інтернаціоналізації вдома, міжнародної онлайн-співпраці тощо.

Одним з ефективних заходів є запровадження в закладі посади омбудсмена, до обов'язків якого входить вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із забезпеченням рівності, інклюзивності й доступності.

Важливим напрямом є формування інклюзивної культури в академічному середовищі, що потребує включення в програми професійного розвитку науково-педагогічних працівників модулів з інклюзивної педагогіки, проведення воркшопів, тренінгів, конференцій із проблем соціальної інклюзії, рівності та різноманіття.

Для сприяння інклюзії у вищій освіті органи влади також мають забезпе-

чити достатнє фінансування й належну фінансову автономію ЗВО [26].

Отже, актуальність реалізації пріоритету соціальної інклюзії зумовлена низкою зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на діяльність ЗВО. На сьогодні пріоритет соціальної інклюзії задекларований міжнародними та національними стратегічними й програмними документами. Аналіз публікацій, присвячених питанням соціальної інклюзії, засвідчив, що останніми роками погляд різних міжнародних організацій і дослідників системи освіти змінився й інклюзія стосується залучення всіх здобувачів, незалежно від їхніх характеристик. При цьому різні погляди та підходи до тлумачення соціальної інклюзії в освіті ускладнюють розроблення інструментарію для її моніторингу й оцінювання. Нерідко науковці використовують різні набори характеристик та індикаторів для дослідження соціальної інклюзії. На основі узагальнення підходів різних дослідників сформульовано методичні засади розроблення інструментарію дослідження соціальної інклюзії. Визначено, що методологія його розроблення має ґрунтуватися на сучасних поглядах міжнародних організацій і науковців на соціальну інклюзію. В основу формування індикаторів покладено підхід «вхідні ресурси – процеси – результати». Для визначення достовірності та значущості сформованих індикаторів соціальної інклюзії використано метод експертного опитування. ЗВО можуть застосовувати запропонований інструментарій для оцінювання реалізації пріоритету соціальної інклюзії на інституційному рівні.

Список використаних джерел

1. Rome Ministerial Communiqué. *EHEA*. 2020. URL: <https://ehea2020rome.it/pages/documents>.
2. Tirana Communiqué. *EHEA*. 2024. URL: <https://ehea2024tirane.al/wp-content/uploads/2024/05/Tirana-Communique.pdf>.
3. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf>.
4. Collins P. Inclusive team assessment of off-campus and on-campus first year law students using instantaneous communication technology. *The Law Teacher*. 2010. Vol. 44, Iss. 3. P. 309-333. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069400.2010.524032>.
5. Jackson C. Towards inclusive assessment. *Educational Developments*. 2006. Vol. 7, Iss. 1. P. 19-21.
6. Morris C., Milton E., Goldstone R. Case study: suggesting choice: inclusive assessment processes. *Higher Education Pedagogies*. 2019. Vol. 4, Iss. 1. P. 435-447. DOI: <https://doi.org/10.1080/23752696.2019.1669479>.
7. Shrestha P., Bhattarai P. Application of Case Study Methodology in the Exploration of Inclusion in Education. *American Journal of Qualitative Research*. 2022. Vol. 6, Iss. 1. P. 73-84. DOI: <https://doi.org/10.29333/ajqr/11461>.
8. The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. *UNESCO*. 1994. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427>.
9. Cali commitment to equity and inclusion in education. International Forum on Inclusion and Equity in Education. *UNESCO*. 2019. Cali, Colombia. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370910>.
10. A Guide to Inclusive Education 2023. *Jesuit Refugee Services*. 2023. URL: https://reliefweb.int/report/world/guide-inclusive-education-2023?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw4MSzBhC8ARIsAPFOuyWGFmsTwU1QLsUrZ2XYfPjrIWOjkYa_PGOkji8KS9p58Y9j6u5_vQ8aAkUfEALw_wcB.
11. Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All means all. *UNESCO*. 2020. DOI: <https://doi.org/10.54676/JJNK6989>.
12. Conceptualizing Inclusive Education and Contextualizing it within the UNICEF Mission. *UNICEF*. 2014. URL: https://www.unicef.org/eca/sites/unicef.org.eca/files/IE_Webinar_Booklet_1_0.pdf.
13. Турчина І. С. Аналіз організації інклюзивного освітнього середовища закладів вищої освіти України (на матеріалі офіційних сайтів закладів). *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 6 (40). С. 489–502. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-6\(40\)-489-502](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-6(40)-489-502).
14. Education for Inclusive Societies Project / OECD. URL: <https://www.oecd.org/education/strength-through-diversity/>.
15. Ainscow M. Inclusion and equity in education: Making sense of global challenges. *Prospects*. 2020. Vol. 49. P. 123-134. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09506-w>.
16. Booth T., Ainscow M. Index for inclusion: developing learning and participation in schools / Centre for Studies on Inclusive Education. 2002. URL: <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20English.pdf>.
17. Mezzanotte C., Calvel C. Indicators of inclusion in education: A framework for analysis. *OECD Education Working Papers*. 2023. № 300. DOI: <https://dx.doi.org/10.1787/d94f3bd8-en>.
18. Quality Indicators for Effective Inclusive Education Guidebook / New Jersey Coalition for Inclusive Education. 2010. URL: <http://inclusionworks.org/sites/default/files/QualityIndicatorsGuidebook.pdf>.

19. Vyrastekova J. Social inclusion of students with special educational needs assessed by the Inclusion of Other in the Self scale. *PLoS ONE*. 2021. Vol. 16, Iss. 4, e0250070. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250070>.

20. Здрагат С. Г. До питання формування індикаторів соціальної ефективності інклюзивної освіти. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2015. Вип. 67–68. С. 66–71.

21. Indicators and Descriptors for the Principles of the Social Dimension in the European Higher Education Area / BFUG Working Group on Social Dimension. Tirana : Bologna Follow-up Group, 2024. URL: https://ehea.info/Immagini/BFUG_BE_VA_88_9_5_2_WG_SD_Indicators_and_Descriptors.pdf.

22. Hubbard K., Gawthorpe P. Inclusive Higher Education Framework. University of Hull. URL: <https://www.inclusiveeducationframework.info/wp-content/uploads/2023/05/Inclusive-Education-Framework-2.pdf>.

23. Guidelines for developing social inclusion indicators at higher education institutions: how to develop relevant and internationally comparable indicators? / F. Kaiser et al. U-Multirank, 2022. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25487.19361>.

24. Jaegler A. How to Measure Inclusion in Higher Education: An Inclusive Rating. *Sustainability*. 2022. Vol. 14, Iss. 14, 8278. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14148278>.

25. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. 294 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/35636>.

26. Оржель О., Отич О. Соціальний вимір ЄПВО як стратегія посилення інклюзивності вищої освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2024. Вип. 2 (215). С. 79–87. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-2\(215\)-79-87](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-2(215)-79-87).

Svitlana Tsymbaliuk

Dr. Sc. (Economics), Professor, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine, tsymbaliuk.svitlana@kneu.edu.ua
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

THEORETICAL AND APPLIED FRAMEWORK FOR THE STUDY OF SOCIAL INCLUSION IN HIGHER EDUCATION

Abstract. Today, the implementation of the priority of social inclusion should become an integral part of the policy of higher education institutions (HEIs), due to the increasing number of people with health problems, which creates barriers to obtaining education and continuing to work in the previously acquired profession. The purpose of the study is to analyse approaches to developing social inclusion indicators and to develop methodological foundations for assessing social inclusion in educational institutions. Based on critical generalisation, the methodological foundations for developing tools for studying social inclusion in HEIs have been formulated. The methodology for developing the tools is based on the modern vision of social inclusion in education as the involvement of all students regardless of their characteristics. A comparative analysis of the approaches of various international

organisations and scholars to the development of social inclusion indicators has been carried out. Social inclusion indicators for HEIs have been proposed based on the generalisation of different approaches to selecting social inclusion indicators and the established methodological principles. To formulate the indicators, the "input resources - processes - results" approach has been used. Indicators for measuring input resources have been formed in the following dimensions: policy; educational environment and financial resources; communication; curriculum and teaching materials; teacher training and leadership and educational management. Indicators for measuring the educational process include indicators in the context of the following dimensions: climate in HEIs; teaching and didactic practices; organisation of education and individual support. Outcome indicators include indicators that characterise the engagement and success of students. The expert survey method has been used to determine the reliability and significance of the developed social inclusion indicators. HEIs can use the proposed tools to assess the implementation of social inclusion priorities at the institutional level.

Keywords: higher education, higher education institutions, social inclusion, social inclusion indicators.

References

1. EHEA. (2020). *Rome Ministerial Communiqué*. Retrieved from <https://ehea2020rome.it/pages/documents>.
2. EHEA. (2024). *Tirana Communiqué*. Retrieved from <https://ehea2024tirane.al/wp-content/uploads/2024/05/Tirana-Communique.pdf>.
3. Ministry of Education and Science of Ukraine. (n. d.). *Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2022-2032*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf> [in Ukrainian].
4. Collins, P. (2010). Inclusive team assessment of off-campus and on-campus first year law students using instantaneous communication technology. *The Law Teacher*, 44(3), 309-333. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069400.2010.524032>.
5. Jackson, C. (2006). Towards inclusive assessment. *Educational Developments*, 7(1), 19-21.
6. Morris, C., Milton, E., & Goldstone, R. (2019). Case study: suggesting choice: inclusive assessment processes. *Higher Education Pedagogies*, 4(1), 435-447. DOI: <https://doi.org/10.1080/23752696.2019.1669479>.
7. Shrestha, P., & Bhattarai, P. (2022). Application of Case Study Methodology in the Exploration of Inclusion in Education. *American Journal of Qualitative Research*, 6(1), 73-84. DOI: <https://doi.org/10.29333/ajqr/11461>.
8. UNESCO. (1994). *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427>.
9. UNESCO. (2019). *Cali commitment to equity and inclusion in education. International Forum on Inclusion and Equity in Education*. Cali, Colombia. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370910>.
10. Jesuit Refugee Services. (2023). *A Guide to Inclusive Education 2023*. Retrieved from https://reliefweb.int/report/world/guide-inclusive-education-2023?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw4MSzBhC8ARIsAPFOuyWGFmsTwU1QLsUrZ2XYfPJrIWOjkYa_PGOkji8KS9p58Y-9j6u5_vQ8aAkUfEALw_wcB.
11. UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All means all*. DOI: <https://doi.org/10.54676/JJNK6989>.

12. UNICEF. (2014). *Conceptualizing Inclusive Education and Contextualizing it within the UNICEF Mission*. Retrieved from https://www.unicef.org/eca/sites/unicef.org.eca/files/IE_Webinar_Booklet_1_0.pdf.
13. Turchyna, I. S. (2024). Analysis of the Organisation of the Inclusive Educational Environment of Higher Education Institutions of Ukraine (on the material of official sites of institutions). *Perspectives and Innovations of Science*, 6(40), 489-502. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-6\(40\)-489-502](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-6(40)-489-502) [in Ukrainian].
14. OECD. (n. d.). *Education for Inclusive Societies Project*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/strength-through-diversity/>.
15. Ainscow, M. (2020). Inclusion and equity in education: Making sense of global challenges. *Prospects*, 49, 123-134. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09506-w>.
16. Booth, T., & Ainscow, M. (2002). Index for inclusion: developing learning and participation in schools. *Centre for Studies on Inclusive Education*. Retrieved from <https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20English.pdf>.
17. Mezzanotte, C., & Calvel, C. (2023). Indicators of inclusion in education: A framework for analysis. *OECD Education Working Papers*, 300. DOI: <https://dx.doi.org/10.1787/d94f3bd8-en>.
18. New Jersey Coalition for Inclusive Education. (2010). *Quality Indicators for Effective Inclusive Education Guidebook*. Retrieved from <http://inclusionworks.org/sites/default/files/QualityIndicatorsGuidebook.pdf>.
19. Vyrastekova, J. (2021). Social inclusion of students with special educational needs assessed by the Inclusion of Other in the Self scale. *PLoS ONE*, 16(4): e0250070. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250070>.
20. Zdrahat, S. H. (2015). On the issue of forming indicators of social efficiency of inclusive education. *Social Technologies: Actual Problems of Theory and Practice*, 67-68, 66-71 [in Ukrainian].
21. BFUG Working Group on Social Dimension. (2024). *Indicators and Descriptors for the Principles of the Social Dimension in the European Higher Education Area*. Tirana: Bologna Follow-up Group. Retrieved from https://ehea.info/Immagini/BFUG_BE_VA_88_9_5_2_WG_SD_Indicators_and_Descriptors.pdf.
22. Hubbard, K., & Gawthorpe, P. (n. d.). *Inclusive Higher Education Framework*. University of Hull. Retrieved from <https://www.inclusiveeducationframework.info/wp-content/uploads/2023/05/Inclusive-Education-Framework-2.pdf>.
23. Kaiser, F., Veidemann, A., Craciun, D., Schmidt, N., Mihut, G., Nur, M. ...& Stoychev, G. (2022). *Guidelines for developing social inclusion indicators at higher education institutions: how to develop relevant and internationally comparable indicators?* U-Multirank. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25487.19361>.
24. Jaegler, A. (2022). How to Measure Inclusion in Higher Education: An Inclusive Rating. *Sustainability*, 14(14): 8278. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14148278>.
25. Tsymbaliuk, S. O. (2019). *Decent remuneration: theoretical and methodological foundations and implementation mechanism*. Kyiv: KNEU. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/35636> [in Ukrainian].
26. Orzhel, O., & Otych, O. (2024). Social dimension of EHEA as a strategy for enhancing higher education inclusivity. *Image of the Modern Pedagogue*, 2(215), 79-87. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-2\(215\)-79-87](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-2(215)-79-87) [in Ukrainian].

The Eurydice Network's annual meeting of National Unit heads was held in Lisbon, Portugal (10-11 October 2024)

The annual meeting of the Heads of National Units of the Eurydice Network was held on October 10-11, 2024, in Lisbon, Portugal. Representatives of the State Scientific Institution "Institute of Educational Analytics" as the Eurydice National Unit from Ukraine participated in the event. The delegation included Andrii Lytvynchuk, Director, PhD in Economics, Senior Researcher, and Andrii Kyrianov, Deputy Director for Scientific and Project Work and IT.

It is worth noting that three new countries joined the Eurydice network in January 2024: Ukraine, Georgia and Moldova. This brought the number of National Units to 43 and the number of participating countries to 40.

The article "Eurydice Network Heads of Unit Meeting: Shaping the future together" highlights the key issues discussed at the meeting and the new challenges and opportunities for participants in the context of current trends in European education policy:

«As every year, the 2024 Eurydice's Heads of Unit Meeting brought together representatives from the countries participating in our Network. The event focused on Eurydice's role as a provider of high-quality data, comparative analysis and highlighted its commitment to evidence-based policy-making.

The beautiful scenario of Lisbon served as a frame for the Annual Meeting of the Eurydice Network Heads of Unit. The event, which took place on the 10th and 11th of October at the University Nova IMS, brought together 70 national representatives from 40 European countries and spanned over two intense days of rich discussions and intense exchange of best practices.

Organised by the Portuguese National Unit in collaboration with the European Education and Culture Executive Agency, the meeting was chaired by Peter Birch, Head of Sector at EACEA.A6: Platforms, studies and analysis.

Under the lemma "Data with purpose", the event focused on strengthening the role of the Eurydice Network as a provider of top-level quality data and analysis on education systems across Europe.

Nuno Rodrigues, Director-General of Directorate-General of Education and Science Statistics (DGEEC), opened the meeting praising the work of the network and emphasising the need to give the Eurydice Network the visibility it deserves.

One of the first sessions was dedicated to the presentation of the new Eurydice Network work programme that sets the goals for the next two years.

Peter Birch said: "This work programme addresses current and emerging policy priorities in European education. It deals with well-being at school, basic skills, digital education, teachers, among other topics. It aims at supporting policy-makers across Europe in taking decisions based on evidence, while also supporting the work of the new European Commission's priorities on education".

The meeting was also an opportunity for National Units to give a warm welcome to three new countries that joined the network in January 2024: Georgia, Moldova and Ukraine.

Organising the annual Eurydice Network meeting in a member country provided participants with a unique opportunity to better understand the educational landscape in a specific national context. Attendees were able to gain valuable insights into the structure and operations of the Portuguese national unit and its work in the field of education.

"When we decided to organise the event last year, we first had a genuine impulse and an important motivation to promote the work of the Portuguese Unit. We also thought that it could be an excellent opportunity to strengthen collaboration and promote debates by sharing knowledge and experiences", says Margarida Leandro, Head of the Portuguese Eurydice Unit. "The event represented a unique opportunity for everyone to strengthen relations and increase their knowledge, while welcoming new national units to the Network with the greatest of care", she continues. "For us, both as a National Unit and as a country, it was a privilege to host the annual meeting. We have certainly made significant progress in strengthening the participation and commitment from the units, particularly regarding the new projects outlined in the upcoming work programme for the 2025-2026 period".

The event was a great success and highlighted the capacity of the Eurydice Network to provide high-quality data on European education. It also confirmed how committed the Network is in being a major player in the field of educational research. Eurydice's data-driven inputs strive to provide a clear, unbiased understanding of the challenges at hand, enabling policymakers to make informed decisions that address real needs».

Author: **Anna Maria Volpe**

Source: <https://iea.gov.ua/en/8799-2/>

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