

## Аналіз динаміки змін кількісного та якісного складу педагогічних працівників ЗП(ПТ)О області у 2024-2025 навчальному році

Наразі сфера професійної (професійно-технічної) освіти перебуває на етапі трансформаційних перетворень. На національному рівні стратегічними пріоритетами було визначено: прискорення модернізації системи П(ПТ)О на рівні регіонів, підвищення спроможності зазначених закладів до фінансової, академічної, кадрової та організаційної автономії, створення умов для інтеграції цієї сфери освіти з ринком праці.

Ринок праці Житомирщини знаходиться під впливом низки тенденцій глобального і національного масштабів, серед яких: трудова міграція, розширення спектру альтернативних форм зайнятості, зростання соціальних запитів молоді, поширені стереотипи про низьку престижність робітничих професій і, головне, захист країни від агресора, спричинений збройною агресією російської федерації проти України. Водночас, система професійної (професійно-технічної) освіти області страждає і від численних нерозв'язаних проблем, що стосуються різних аспектів професійної освіти і навчання. На педагогічних працівників ЗП(ПТ)О області розповсюджується вплив загальнонаціональних факторів: високий рівень стресу і тривожності, ситуація невизначеності, зниження рівня життя.

Мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти області сформована із 18 закладів: 1 коледж, 4 центри, 4 вищих професійних училищ, 8 ліцеїв та 1 професійно-технічне училище. Серед названих згідно з наказом Міністерства освіти і науки України ще один заклад – Головинське вище професійне училище нерудних технологій перейменовано на Поліський індустріальний професійний коледж. Наразі закладом завершуються роботи з оновлення та реєстрації установчих документів, пов'язаних із зміною назви училища.

У нинішньому навчальному році у 18-ти зазначених закладах освітній процес забезпечують 874 педагогічних працівників (у минулому навчальному році -936), з них: викладачів - 325 (121 – ПТП, 204 – ЗОП), майстрів виробничого навчання – 299 (у минулому році – 386).

Серед загальної кількості педагогів 10 – не мають вищої освіти, 203 – здобули спеціальності у закладах фахової передвищої освіти, 661 – фахівці з повною вищою освітою відповідної кваліфікації.

Аналіз кадрового складу свідчить, що найменша кількість штатних педагогічних посад у ЖНЦ № 4 (20) та ЖППЛ (23,4), фактична їх кількість складає відповідно 20 та 34.

Найбільша кількість викладачів має педагогічний стаж від 20 і більше років, що свідчить про досить високий кадровий потенціал закладів.

У системі професійної (професійно-техосвіти області спостерігається тенденція до зростання кількості працівників старшого віку, збільшується кількість працюючих з віком понад 60 років - 164 педагоги, натомість фахівців-початківців - 66 осіб.

З кожним наступним роком з урахуванням сьогодення стає відчутнішою нестача кваліфікованих кадрів у системі професійної (професійно-технічної) освіти – 46 вакансій), у тому числі залишається наявним дефіцит майстрів виробничого навчання, зокрема, з професій: електромонтер; електрогазозварник; токар; кухар, бармен; кухар, офіціант; маляр, штукатур, лицювальник-плиточник; «перукар (перукар-модельєр), візажист; муляр, пічник, тесляр; монтажник з монтажу сталевих та з/б конструкцій; тракторист-машиніст с/г виробництва; електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. Водночас, на фоні зменшення кількості майстрів виробничого навчання вони ще й залучаються до викладання предметів професійно-теоретичної підготовки, оскільки заклади освіти, серед іншого, потребують і викладачів таких предметів.

У всіх закладах освіти існує системний підхід до атестації педагогічних працівників, який складається з планування атестаційної роботи, суворого дотримання етапів проведення атестації, виконання нормативного режиму під час організації і проведення атестації,

відпрацювання загальних вимог до педагогічного працівника, які дозволяють об'єктивно оцінювати кожного педагога. Оцінювання та атестація педпрацівників відбувалися шляхом аналізу рівня професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання за підсумками відвідування занять, участі у заходах та проєктах, спрямованих на вдосконалення професійної компетентності, обміну досвідом з проблемних питань, аналізу комплексного методичного забезпечення предметів, навчально-методичної, плануючої та програмної документації. Аналіз підсумків атестації свідчить про те, що вона стала чинником професійного зростання педагогічних працівників. Цьому сприяла ціла низка обставин, у тому числі урізноманітнення форм методичної роботи, спрямованої на виявлення, вивчення, пропаганду та поширення інноваційного досвіду.

Серед викладачів ЗП(ПТ)О області за результатами атестацій 75 педагогам присвоєно педагогічне звання «викладач-методист», 251 – мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої освіти», 85 – «спеціаліст першої категорії», 54 – «спеціаліст другої категорії» та 100 – «спеціаліст». 115 майстрів виробничого навчання мають педагогічне звання «майстер виробничого навчання I категорії» та 38 – педзвання «майстер виробничого навчання II категорії».

5 працівникам ЗП(ПТ)О області присвоєно почесне звання «заслужений працівник освіти», з них 4 – керівники цих закладів. Серед загальної кількості педагогів зазначених закладів, які мають державні та відомчі нагороди, 2 орденоносці, 6 – відмічені Премією, Почесною грамотою, Грамотою, Подякою Верховної Ради України, нагрудний знак «А.С.Макаренко» мають 3 педагоги, нагрудний знак «Василь Сухомлинський» - 2 педпрацівники, нагрудний знак «Відмінник освіти України» - 33 працівники, Почесною грамотою, Грамотою, Подякою Міністерства освіти і науки України нагороджено 20 педагогів, відзнаками Житомирської міської ради «За заслуги перед містом» III та II ступенів – 1 педагогічний працівник.

Сьогодні вимагає підготовки нової генерації педагогічних працівників, підвищення професіоналізму педагогів. У часи глобалізаційних викликів пересічний педагог закладу професійної (професійно-технічної) освіти вимушений працювати в умовах змішаного і дистанційного навчання, де доводиться якісно реалізовувати як професійно-теоретичний, так і професійно-практичний складники навчання. Це передбачає бездоганне володіння інформаційними технологіями, відповідну методичну і матеріальну базу в умовах зниження фінансування освіти, якісну реалізацію короткотермінового навчання, організацію соціально-педагогічного супроводу здобувачів освіти, виконання методичної та організаційної роботи. Проте, стимулювання такої діяльності педагогів залишається на низькому рівні. На тлі геополітичних процесів, активної фази воєнного конфлікту, скорочення купівельної спроможності проблематика державної підтримки розвитку кадрової політики системи професійної (професійно-технічної) освіти все ще є актуальною та недостатньо дослідженою. Через брак коштів у державному бюджеті і потребу в міжнародних запозиченнях уряд вкотре відтермінує дію постанови для реалізації статті 61 Закону України «Про освіту» щодо встановлення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії у розмірі трьох мінімальних заробітних плат. Водночас, за інформацією Міністерства освіти і науки України, наразі напрацьовується нова система оплати праці педагогів, яка враховуватиме різноманітні обов'язки педагога (окрім проведення занять) і професійні траєкторії його розвитку.

**Підготувала:** *Галина РОСПОТНЮК, методистка НМК ПТО у Житомирській області.*