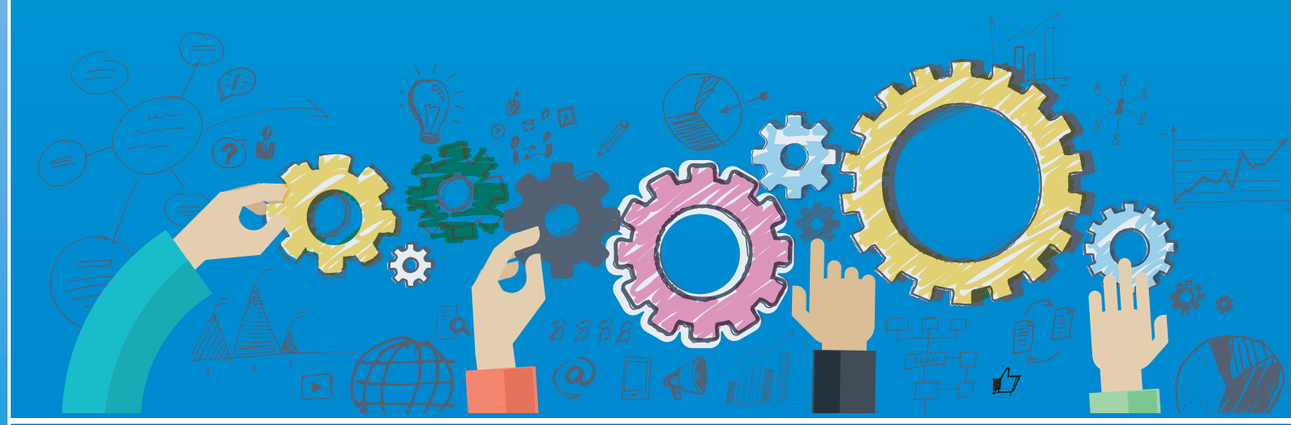
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ УКРАЇНА

SCIENTIA VINCES Platform

ПРЯМУЄМО РАЗОМ

СЛОВ'ЯНСЬКИЙ БАГАТОПРОФІЛЬНИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф. КРИВОНОСА



СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

до 2027 року

Стратегічний та інвестиційний план розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса підготовлений Аналітичним центром ГО «СВ-Платформа» в межах діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Думки, погляди та вислови, викладені в цій публікації, належать авторам і не обов'язково відображають офіційну позицію Програми ООН із відновлення та розбудови миру або Європейського Союзу. Будь-яку частину дослідження не можна відтворити або використати в жодний спосіб без відповідного посилання на першоджерело і Програму ООН із відновлення та розбудови миру. Повне відтворення тексту дослідження в будь-якій формі можливе лише з письмової згоди Програми ООН із відновлення та розбудови миру.

Програму ООН із відновлення та розбудови миру реалізують чотири агентства ООН: Програма розвитку ООН (ПРООН), Структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки), Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) і Продовольча та сільськогосподарська організація ООН (ФАО).

Програму підтримують дванадцять міжнародних партнерів: Європейський Союз (ЄС), Європейський інвестиційний банк (ЄІБ), Посольство США в Україні, а також уряди Данії, Канади, Нідерландів, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швейцарії, Швеції та Японії.

Авторський колектив:

Олександра Бородієнко, експертка, Аналітичний центр ГО «СВ-Платформа».

Микола Барановський, експерт, Аналітичний центр ГО «СВ-Платформа».

Валерій Кокоть, експерт, Аналітичний центр ГО «СВ-Платформа».

© 2021 Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй.

ЗМІСТ

1. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф. КРИВОНОСА 4

2. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ 7

2.1. Загальна інформація про заклад 7

2.2. Формування контингенту здобувачів освіти 9

2.3. Фінансові показники діяльності закладу 12

2.4. Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу 14

2.5. Кадровий потенціал закладу П(ПТ)О 19

2.6. Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам. 21

2.7. Якість підготовки випускників. 24

2.8. Зв'язок із ринком праці та сучасний стан взаємодії із заінтересованими сторонами. . . 25

2.9. Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону 26

3. SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА 28

4. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА 32

5. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА 56

6. МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ 57

ДОДАТКИ 58

Додаток А. Список учасників стратегічної сесії, яка проводилась у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса. 58

Додаток Б. Фактичні дані про аспекти діяльності Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса 59

Додаток В. Аналіз анкет учасників освітнього процесу Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса 75

Додаток Г. Аналіз результатів опитування роботодавців Донецької області 96

Додаток Д. Аналіз результатів опитування роботодавців, які співпрацюють з Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса 105

Додаток Ж. Результати стратегічної сесії, яка проводилась у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса 117

1 МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф. КРИВОНОСА

Розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса до 2027 року здійснено відповідно до завдань реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти України, викладених у «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. №419-р[1], а також пріоритетів Стратегії розвитку Донецької області на період до 2027 року[2] та Програми ЕСП Слов'янської міської територіальної громади на 2021 рік[3] у частині формування сприятливого бізнес-середовища та розвитку трудового потенціалу.

Орієнтирами для розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу слугували європейські та загальнонаціональні підходи та тенденції до розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що визначені статтею 432 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами[4] щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності/життя; Указами Президента України від 30 березня 2021 р. №130/2021 «Про пріоритетні заходи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти»[5] та від 30 вересня 2019 р. №722 «Про цілі сталого розвитку України до 2030 року»[6]; Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. №471[7]; Стратегією розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року, яка затверджена Колегією МОН України 21 грудня 2020 року[8]; Державною Стратегією регіонального розвитку на 2021-2027 роки, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 року №695[9].

Важливим чинником для вибору методології розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса стала необхідність посилення конкурентоспроможності закладу у сфері підготовки здобувачів робітничих професій та надання послуг щодо професійної освіти дорослим протягом усього життя.

[1] https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-realizaciyi-derzhavnoyi-politiki-u-sferi-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-suchasna-profesijna-profesijno-tehnichna-osvita-na-period-do-2027-roku-i120619

[2] https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/doneczka-strategiya-rozvytku-doneczkoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku.pdf

[3] http://www.slavrada.gov.ua/?view=econom

[4] https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

[5] https://www.president.gov.ua/documents/1302021-38149

[6] https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825

[7] https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu

[8] https://www.kmu.gov.ua/news/kolegiya-mon-shvalila-strategiyu-rozvitku-profesijno-tehnichnoyi-osviti-do-2023-roku

[9] https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-20212027-t50820

Процес розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку передбачав реалізацію трьох етапів з відповідними завданнями (рис. 1.1).

Для аналізу інформації використано низку методів, зокрема:

- метод статистичного аналізу;
- метод мозкового штурму для визначення перспективних напрямків розвитку навчального закладу;
- метод оцінки 360°;
- метод опитування;
- метод фокус-груп;
- метод узагальнень.

Застосування зазначених вище методів дозволило не лише оцінити якість та змістовне наповнення навчальних програм, планів та навчально-методичних комплексів для здійснення підготовки за робітничими професіями, за якими ведеться підготовка у закладі, але й проаналізувати можливості для здійснення освітнього процесу онлайн, систему моніторингу працевлаштування випускників, співпрацю з роботодавцям та бізнес-асоціаціями, а також взаємодію зі службою зайнятості, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими сторонами.

1 АНАЛІЗ

- Стратегічний аналіз розвитку Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса (історія формування, ліцензування, динаміка контингенту, матеріальна база, освітня діяльність тощо).
- Оцінювання ситуації на ринку праці регіону та міста, місця центру в регіональній системі професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області.
- Аналіз результатів анкетування учасників освітнього процесу та роботодавців.
- SWOT-аналіз розвитку закладу.

2 ПЛАНУВАННЯ

- Формування стратегічного бачення розвитку Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса.
- Визначення та характеристика стратегічних, операційних цілей і конкретних завдань Стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу.
- Розроблення плану заходів з реалізації Стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу на період до 2027 року.

3 МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНЮВАННЯ

- Визначення етапності та показників оцінювання ефективності реалізації Стратегічного та інвестиційного плану розвитку центру.
- Моніторинг впровадження Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса.

Рис. 1.1. Загальний алгоритм та етапність розроблення стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу

Основними джерелами інформації, які використовувались у процесі розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку центру, стали статистичні та аналітичні матеріали закладу, результати проведених розробниками опитувань, відповідна статистика та наявні дослідження регіонального ринку праці та системи професійно-технічної освіти Донецької області, зокрема аналітичний звіт «Комплексний аналіз системи професійно-техничної освіти в Донецькій області та її відповідності потребам регіонального ринку праці»[10], аналітичний звіт «Комплексний аналіз регіонального ринку праці і Державної служби зайнятості та їх впливу на систему професійно-технічної освіти в Донецькій області»[11], Регіональна стратегія реформування системи професійної освіти в Донецькій області[12], навчально-методичні матеріали: «Ефективне управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти»[13], які були проведено в рамках діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру в Україні.

До процесу стратегування були залучені керівники, майстри виробничого навчання та викладачі закладу (додаток А). У результаті проведення у закладі стратегічної сесії було визначено ключові проблеми його розвитку, перспективні напрями підготовки робітничих кадрів для регіону та запропоновано стратегічні вектори розвитку закладу.

У процесі розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ліцею було забезпечено взаємодію з **ключовими стейкхолдерами**: Донецьким обласним та Слов'янським міським центрами зайнятості, місцевими бізнес-асоціаціями, базовими підприємствами та іншими роботодавцями, Департаментом освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації, Науково-методичним центром професійно-технічної освіти в Донецькій області, незалежними експертами з питань розвитку П(ПТ)О, міжнародними донорами.

10 https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/analysis-of-the-vocational-education-and-training-system-in-done.html

11 https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/comprehensive-analysis-of-the-regional-labour-market-in-donetsk-.html

12 https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/regional-strategy-of-reforming-the-vocational-education-Donetsk-oblast.html

13 https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/recovery-and-peacebuilding/vocational-education-institutions-management.html

2 СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ

м. Слов'янськ,
вул. Гагаріна, 5
Сайт: https://splzt1900.at.ua/

2.1. Загальна інформація про заклад

Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (далі – Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса) є державним навчальним закладом третього атестаційного рівня, який здійснює первинну підготовку кваліфікованих робітників з числа випускників загальноосвітніх навчальних закладів на основі базової та повної загальної середньої освіти. Поряд із навчанням професії здобувачі освіти центру на базі базової загальної середньої освіти отримують повну загальну середню освіту. Також ведеться професійна підготовка учнів з особливими освітніми потребами на базі базової середньої освіти за спеціальною програмою без отримання повної загальної середньої освіти. Окрім того, центр здійснює підготовку робітників високого рівня кваліфікації, професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації незайнятого населення, працюючих робітників.

Юридична адреса: 84109, Донецька область, місто Слов'янськ, вулиця Гагаріна, 5.

Місце провадження освітньої діяльності:

- корпус N° 1 – 84109, Донецька область, місто Слов'янськ, вулиця Гагаріна, 5;
- корпус N° 2 – 84116, Донецька область, місто Слов'янськ, вулиця Волзька, 125.

Форма власності – державна. Центр підпорядковується Міністерству освіти і науки України, Департаменту освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації. Центр має самостійний баланс, реєстраційні рахунки в ГУДКСУ м. Слов'янськ Донецької області, штамп, печатку з найменуванням закладу освіти.

Статут Слов'янського БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса розроблений згідно з Типовим Статутом державного професійно-технічного навчального закладу, погоджений на загальних зборах колективу від 20.01.2017, протокол N°1, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 23.02.2017 N°295.

Відомості з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) N°06вп/1-40/92 від 08.10.2018, витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань N°1006904885 від 15.07.2020, ідентифікаційний код

№02542225, рішення Слов'янської об'єднаної державної податкової інспекції Головного управління ДФС у Донецькій області про включення до Реєстру неприбуткових установ та організацій №1705224500080 від 05.04.2017, довідку про присвоєння ідентифікаційного номера в Єдиній Державній Електронній Базі з питань освіти (ЄДЕБО) від 08.10.2013 №02091.

Усі діючі статутні документи є в наявності, оформлені згідно з вимогами.

На виконання наказів Міністерства освіти і науки України від 18.05.2016 №524 «Про реорганізацію Державних професійно-технічних навчальних закладів міста Слов'янська Донецької області» та від 11.11.2016 №1361 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України №524 від 18.05.2016» пройшла реорганізація шляхом приєднання ДНЗ «Слов'янський професійний художній ліцей», про припинення діяльності якого внесено відповідний запис до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань №12771120015004596 від 06.03.2017.

Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса проводить підготовку кваліфікованих робітників у межах ліцензованих обсягів відповідно до безстрокових електронних ліцензій, дані про які містяться в ЄДЕБО та в Реєстрі суб'єктів освітньої діяльності (на сайті ДП «Інфоресурс»). Центр має 24 ліцензії (Додаток Б, табл.1). Ці ліцензії охоплюють первинну професійну підготовку, підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання.

На цей момент ведеться робота щодо ліцензування робітничої професії «Виробник художніх виробів з кераміки». Найближчим часом планується розпочати ліцензування професій «Штукатур» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Слюсар з ремонту рухомого складу» (перепідготовка, підвищення кваліфікації).

Переважна більшість ліцензованих професій атестовані (79,2%). У поточному навчальному році планується атестація професій «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець продовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка).

Отже, Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса має потенціал щодо здійснення освітньої діяльності у рамках ліцензійного обсягу 990 осіб (за різними напрямками і спеціальностями). Спеціальностями з найбільшим ліцензійним обсягом є: «Помічник машиніста електровоза» (60 осіб), «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання» (60 осіб), «Кухар. Кондитер» (60 осіб), «Кухар» (120 осіб), «Перукар (перукар-модельєр)» (60 осіб), «Перукар (перукар-модельєр)» (60 осіб), «Манікюрник» (60 осіб), «Живописець» (90 осіб). Натомість найменші ліцензійні обсяги мають такі робітничі професії, як «Кравець» (15 осіб), «Живописець» (15 осіб), «Манікюрник» (15 осіб), «Перукар (перукар-модельєр)» (15 осіб). Усі ліцензії є безстроковими та майже всі передбачають як первинну професійну підготовку, професійно-технічне навчання, так і перепідготовку та підвищення кваліфікації. Виключенням є професії «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза», «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза», «Кухар. Офіціант», «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів», «Перукар (перукар-модельєр)», «Манікюрник» (первинна професійна підготовка), а також «Помічник машиніста тепловоза», «Перукар (перукар-модельєр)», «Манікюрник», «Живописець», «Кравець» (професійно-технічне навчання).

З метою гнучкого реагування на вимоги регіонального ринку праці 78,1% контингенту учнів отримують кваліфікацію з інтегрованих професій. У цілому, заклад є багатопрофільним і здійснює підготовку робітничих кадрів для залізничного транспорту, торгівлі і громадського харчування, сфери послуг, будівельної галузі та за професіями, загальними для всіх галузей.

Наразі ведеться робота щодо ліцензування робітничої професії «Виробник художніх виробів з кераміки». Найближчим часом планується розпочати ліцензування професій «Штукатур» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Слюсар з ремонту рухомого складу» (перепідготовка, підвищення кваліфікації).

У перспективі планується створення навчально-практичного центру з професії «Виробник художніх виробів з кераміки», яка для регіону має одне з ключових значень.

Модернізація освітнього процесу здійснюється у тому числі й шляхом запровадження елементів дуальної форми навчання. Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса готується до запровадження дуального навчання у партнерстві з АТ «Українська залізниця». Ведеться робота щодо складання робочих навчальних планів, підготовлені договір, дорожня карта, програма співпраці. Однак, у зв'язку із реорганізацією структурних підрозділів Укрзалізниці, у поточному році не вдалося розпочати підготовку кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання.

Окрім іншого, заклад запроваджує принцип інклюзивності освіти. Так, у Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса ведеться підготовка здобувачів освіти з особливими освітніми потребами за професією «Живописець».

2.2. Формування контингенту здобувачів освіти

Формування контингенту здобувачів професійно-технічної освіти в Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса здійснюється з урахуванням потреб регіону в робітничих кадрах відповідної кваліфікації, ліцензованого обсягу прийому, а також на основі угод і договорів між закладом і підприємствами-замовниками робітничих кадрів. Навчання здійснюється відповідно до регіонального замовлення за денною формою. Здобувачі навчаються на основі базової загальної середньої освіти з отриманням повної середньої освіти та на основі повної загальної середньої освіти.

Загальна кількість здобувачів професійно-технічної освіти в Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса у 2020 році становила 323 особи (табл. 2.1). За останні п'ять років контингент здобувачів закладу суттєво збільшився (загальний його приріст протягом досліджуваного періоду склав 157,6%). Найменшою була кількість здобувачів у 2016 році (205 осіб), у 2017 році вищезгаданий показник зріс майже у 1,5 раза. Починаючи з 2018 року цей показник демонструє сталу позитивну динаміку.

Сталим за 2016-2020 роки є показник кількості учнів, які прийняті на перший курс – 109 осіб. Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса не виконує план прийому, причому динаміка показника недовиконання плану прийому є позитивною (протягом досліджуваного періоду він зріс на 88%). Найкращою ситуація з виконанням плану прийому була у 2017 році, коли цей показник сягнув 96,8%. Але вже у наступному році (2018) мало місце суттєве недовиконання плану прийому (37,7%). У 2020 році виконання плану прийому склало 68,8%.

Сталим є показник прийому учнів за договорами з роботодавцями. Протягом досліджуваного періоду він практично не змінився і склав 209 осіб (з незначними позитивними відхиленнями у 2017 році (215 осіб) та 2019 році (228 осіб).

Зростає також обсяг контингенту тих здобувачів професійно-технічної освіти, які проходять первинну професійну підготовку з отриманням повної загальної середньої освіти. Протягом досліджуваного періоду їх число зросло на 117%. Якщо у 2016 році кількість здобувачів освіти цієї категорії складала 305 осіб, то в 2020 році – 357 осіб.

Натомість зменшується кількість здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти. Потрібно зазначити їхню невисоку питому вагу (біля 10% від загальної кількості здобувачів).

Табл. 2.1. Динаміка контингенту здобувачів професійно-технічної освіти

№	Показники	Роки					Зменшення/ збільшення контингенту за 2016/2020 роки, %
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Кількість здобувачів на початок навчального року, осіб	205	293	268	300	323	157,6
2.	Прийнято учнів на початок навчального року, осіб	209	215	210	228	209	100,0
3.	План прийому на початок року, осіб	269	222	337	343	304	113,0
4.	Виконання плану прийому, %	77,7	96,8	62,3	66,5	68,8	88,5
5.	Прийнято учнів за договорами з роботодавцями, осіб	209	215	210	228	209	100,0
6.	Кількість учнів, які проходять первинну професійну підготовку з отриманням повної загальної середньої освіти, осіб	305	355	350	374	357	117,0
7.	Кількість здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти, осіб	26	20	19	16	25	96,2

Динаміка кількості випускників в останні роки протягом досліджуваного періоду є позитивною. Якщо в 2016 році кількість випускників складала 73 особи, то в 2020 – 173 особи (відповідно, приріст цього показника склав 236,9%). Рівень їх працевлаштування є достатньо високим та коливався в межах від 66,8 до 85,5%. Найгіршою ситуація з працевлаштуванням випускників була у 2017 році (66,8%), відповідно найбільш сприятливою – у 2016 році – 85,5%. У 2020 році рівень працевлаштування випускників склав 73,4%.

Частка випускників, які не працевлаштувалися, хоча мали угоди з підприємствами, характеризується неоднорідною динамікою (табл. 2.2). У 2017 році майже кожен третій випускник, який навчався за договором із підприємством, не був працевлаштований. Натомість у 2016 році частка таких випускників становила лише 14,5%, а у 2020 році непрацевлаштованих було 26,6%. Така ситуація з працевлаштуванням випускників потребує певної корекції. Порівняно невисокою є частка випускників, які працевлаштувалися за отриманим фахом. Найнижчий показник спостерігався у 2020 році – 50%, найвищим він був в 2018 році – 79,9%. Така ситуація породжує необхідність перегляду існуючих підходів до здійснення освітньої діяльності, профорієнтаційної роботи, кар'єрного консультування та взаємодії з потенційними роботодавцями.

Табл. 2.2. Аналіз динаміки випускників із зазначенням рівня працевлаштування за 2016-2020 роки

№	Показники	Роки					Зменшення/ збільшення контингенту за 2016/2020 роки, %
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Кількість підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників, осіб	73	187	197	139	173	236,9
2.	Частка випускників, які працевлаштувалися, %	85,5	66,8	79,7	71,9	73,4	85,8
3.	Частка непрацевлаштованих випускників, які навчалися за договорами з роботодавцями (підприємствами), %	14,5	35,2	20,3	28,1	26,6	183,4
4.	Частка випускників, які працевлаштувалися за отриманим фахом, %	72,0	66,8	79,7	57	50	69,4

Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання та перепідготовка робітничих кадрів у Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса за останні п'ять років ведеться за шістьма напрямами економічної діяльності (залізничний транспорт, громадське харчування, торговельно-комерційна діяльність, сфера обслуговування, виробництво художніх і ювелірних виробів, швейне виробництво, загальні для всіх галузей) та 11 окремими й комбінованими професіями (Додаток Б, табл. 2). Найбільша кількість здобувачів навчається на профільній для закладу комбінованій професії «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза» (73 особи), а також за професіями «Кухар. Кондитер» (108 осіб), «Перукар (перукар-модельєр)» (111 осіб), «Живописець» (99 осіб). Що стосується динаміки показників, то вона є позитивною для професій «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза» (115,9%), «Живописець» (102,1%). Для решти професій має місце негативна динаміка (зменшення кількості учнівського контингенту). Найбільші негативні значення цього показника спостерігаються для професій «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза» (скорочення контингенту склало майже 100%), «Кравець» (27%). Започаткована раніше підготовка за професіями «Монтажник гіпсокартонних конструкцій. Штукатур» та «Секретар керівника. Адміністратор» наразі не здійснюється.

Основними підприємствами – замовниками кадрів є ПАТ «Українська залізниця», Слов'янське локомотивне депо, ФОП «Кайданович Л.В», ПАТ «Бетонмаш», ТОВ «Славтрейд «Браво», ТОВ «Славтрейдфуд», ПП «Історник», ПП «Слов'янська кондитерська фабрика «Валенсія», ННС «Талер», перукарні – «Імідж», «Стиль», «Версаль», «Шик», КВП «Українка», ТОВ «Швея Нова», ТОВ «Керам Ленд», ПП «Керамексклюзив», ПП «Аякс» та інші.

Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса проводить професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку дорослого населення за 7 професіями (табл.2.3). Найбільш затребуваними професіями є «Кухар» та «Помічник машиніста тепловоза». Кількість осіб, які пройшли перепідготовку або підвищення кваліфікації за професією «Кухар», склала 97 осіб у 2018 році, 7 осіб у 2019 році та 55 осіб у 2020 році. Відповідно, кількість осіб, які пройшли перепідготовку за професією «Помічник машиніста тепловоза» , склала у 2018 році 56 осіб, у 2019 році – 50 осіб та 29 осіб у 2020 році.

Табл. 2.3. Кількість осіб, які пройшли перепідготовку/підвищення кваліфікації в Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса

№	Професія	Кількість осіб, які пройшли при закладі різні види перенавчання					
		Професійно-технічне навчання	Підвищення кваліфікації	Професійно-технічне навчання	Підвищення кваліфікації	Професійно-технічне навчання	Підвищення кваліфікації
		2018		2019		2020	
1.	Кухар	90		7		24	31
2.	Кондитер	8		9		5	
3.	Перукар (перукар-модельєр)	13		8		5	
4.	Манікюрник	6		8			
5.	Продавець продовольчих товарів		7				
6.	Помічник машиніста тепловоза	56		50		29	
7.	Помічник машиніста електровоза	17					
	Разом	109	7	82	-	63	31

Отже, заклад має досвід та потенціал навчання різних груп населення, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації. Однак, враховуючи наявну матеріально-технічну базу, ліцензії на здійснення освітньої діяльності, договори з роботодавцями, ця діяльність має потенціал щодо розширення.

2.3. Фінансові показники діяльності закладу

Фінансування Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса здійснюється як коштом державного бюджету, так і коштом регіонального бюджету. Питома вага фінансування з державного бюджету складає 10,1% від загального кошторису. Загальний кошторис закладу за 2016-2020 роки зріс майже втричі. Динаміка показника питомої ваги фінансування з коштів регіонального бюджету характеризується строкатістю – від 97% в 2017 році до 88% в 2019 році (найвищий показник протягом досліджуваного періоду) (табл. 2.4).

Табл. 2.4. Структура кошторису Слов'янського БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса

Показники	Роки				
	2016	2017	2018	2019	2020
Загальний кошторис, тис. грн	8169,6	15554,5	17982,0	21356,4	22422,3
Структура кошторису:					
Кошти державного бюджету, тис. грн	-	482,8	1474,7	2635,1	2272,3
Кошти регіонального бюджету, тис. грн	-	15071,7	16507,3	18721,3	20150,0
Кошти місцевого бюджету, тис.грн	8169,6	-	-	-	-

Загальний кошторис витрат на підготовку кадрів у розрізі окремих професій сформовано з урахуванням кількісті здобувачів, які навчаються на тій чи іншій спеціальності. Відповідно найбільший кошторис має підготовка за такими професіями, як «Перукар (перукар-модельєр)», «Кухар. Кондитер», «Живописець», тобто професіями, які прямо не пов'язані із спеціалізацією закладу (Додаток Б, табл. 3). Натомість кошторис витрат на підготовку робітничих кадрів за професіями «Кравець», «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» та «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза» є найменшим за обсягом. Середньорічна вартість підготовки одного кваліфікованого робітника не диверсифікується за професіями. Протягом досліджуваного періоду (2018-2020 рр.) вартість підготовки мала тенденцію до зростання: у 2018 році вона складала 36,8 тис.грн, у 2019 – 39,6 тис.грн, у 2020 році – 40,3 тис.грн.

Натомість, фінансування закладу частково здійснюється за рахунок позабюджетних надходжень (табл.2.5). Так, у 2018 році Слов'янському багатопрофільному регіональному центру професійної освіти ім. П.Ф. Кривоноса було передане майно від Громадської організації «Маріупольська Спілка Молоді» загальною вартістю 109,1 тис.грн, що становило 0,6% від загального обсягу фінансування закладу. Окрім того, було передано майно від Громадської організації «Ла Страда Україна» загальною вартістю 15 тис.грн. Загальна вартість переданого у 2019 році майна склала 56,0 тис.грн, що становить 0,4% від загального кошторису.

Таблиця 2.5. Надходження фінансових коштів та технічної допомоги

№	Період	Джерело/донор	Обсяг, грн.	Цільове призначення/специфікація
1.	2018 р.	Громадська організація «Маріупольська Спілка Молоді»	109 100,00	• Телевізор Vingal 28 HD – 4 шт. • Холодильник NORD NRB – 2 шт. • Насосна станція – 1 шт. • Тренажер «Орбітрек» – 1 шт. • Велотренажер магнітний – 1 шт. • Силова станція – 1 шт. • Стіл виробничий 800*600*850 - 6шт. • Стіл мийка 1-секційна з бортом – 3 шт. • Електроплита Термія ЕПТ – 6 шт.
2.	2019 р.	Громадська організація «Маріупольська Спілка Молоді»	56 000,00	• Світлодіодні вуличні ліхтарі на сонячних батареях - 2шт.
3.	2020 р.	Громадська організація «Ла Страда Україна»	15 000,00	• Стільці – 10 шт. • Стіл круглий модульний – 1 (з 4-х частин) • Стіл прямокутний – 1 шт. • Шафа – 1шт. • Фліпчарт – 1 шт.

У відповідності із даними, наданими Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти ім. П.Ф. Кривоноса, основною статтею надходжень до спецфонду є послуги, що надаються згідно з основною діяльністю (питома вага цієї статті у загальній структурі надходжень до спецфонду склала у 2018 році 74,43%, у 2019 та 2020 роках – 83,67 та 93,92% відповідно). Значними у 2018 та 2019 роках були надходження від додаткової (господарської діяльності) – 8,19 та 8,14% відповідно. Однак, у 2020 році обсяг надходжень за цією статтею різко скоротився та склав лише 2,78%. Причиною цьому є у тому числі запровадження карантинних обмежень. Відносно значними є надходження від отриманих благодійних внесків, грантів і дарунків. Так, у 2018 році питома вага цієї статті у загальному обсязі надходжень до спецфонду склала 12,21%, скоротившись до 6,87% у 2019 році та 2,27% у 2020. Епізодично виникають надходження від оренди майна (0,31% у 2018 році), реалізації майна (2,13% у 2018 році, 0,01 та 0,02% у 2019 та 2020 роках відповідно) (табл. 2.6).

У цілому, обсяг надходжень до спецфонду складає в середньому одну десяту від загального обсягу надходжень. Потрібно відзначити, що динаміка цього показника є позитивною: якщо у 2018 році він складав 9,93%, то вже у 2019 та 2020 рр. – 12,85 та 12,69% відповідно.

Таблиця 2.6. Структура надходжень до спецфонду

N°	Джерела надходжень	Роки		
		2018	2019	2020
1.	За послуги, що надаються згідно з основною діяльністю, грн	1 474 732,75	2 635 053,71	3 061 795,60
2.	Від додаткової (господарської) діяльності, грн	162 374,71	256 409,33	90 647,38
3.	Від оренди майна, грн	6 143,90	-	-
4.	Від реалізації в установленому порядку майна, грн	42 137,78	390,00	540,40
5.	Від отриманих благодійних внесків, грантів, дарунків, грн	242 010,00	216 470,00	74 118,00
6.	Від підприємств, організацій, фізичних осіб та інших бюджетних установ для виконання цільових заходів, грн	54 000,00	41 100,00	33 000,00
	Разом:	1 981 399,14	3 149 423,04	3 260 101,38

Отже, для Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти ім. П.Ф. Кривоноса існує гостра необхідність у розширенні можливостей багатоканального фінансування за рахунок його диверсифікації.

2.4. Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу

Зміст підготовки кваліфікованих робітників. Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса на 100% забезпечений Державними стандартами професійної (професійно-технічної) освіти. З усіх професій, за якими ведеться підготовка для забезпечення професійної та загальнопрофесійної підготовки здобувачів освіти розроблено навчально-плануючу документацію з урахуванням регіонального компоненту. Робочі навчальні плани розробляються у відповідності до вимог Типової базисної структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 13.10.2010 N°947, на основі Таблиць відповідності предметів компетенціям, погоджені з підприємствами – замовниками кадрів, Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Донецькій області, затверджені Департаментом освіти і науки облдержадміністрації.

Контроль за своєчасною розробкою, погодженням та затвердженням робочих навчальних планів та програм здійснює директор. Заступник директора з навчально-виробничої роботи здійснює контроль за складанням тематичних і поурочно-тематичних планів з навчальних предметів, переліку навчально-виробничих робіт з професій, планів виробничого навчання навчальних груп.

Викладачі й майстри виробничого навчання на основі державних стандартів П(ПТ)О розробляють робочі освітні програми, тематичні плани. Робочі освітні програми та плани враховують вимоги нормативних документів, потреби сучасного виробництва, дотримання співвідношення

навчального часу між професійно-теоретичною та професійно-практичною підготовкою. Згідно з робочими навчальними планами та програмами викладачі розробляють поурочно-тематичні плани, а майстри виробничого навчання – переліки навчально-виробничих робіт на кожний семестр навчального року, плани навчально-виробничої діяльності на рік та поквартально.

Методичними комісіями закладу здійснюється адаптація навчальних планів і програм до конкретних вимог сучасного виробництва, вносяться зміни і доповнення. Згідно з робочими навчальними планами та програмами, викладачами і майстрами виробничого навчання розроблені паспорти комплексно-методичного забезпечення професій, предметів, які передбачають систематизацію необхідної навчально-плануючої документації, навчальної літератури, посібників для учнів, методичних посібників, дидактичних засобів.

Для якісної організації практики та з метою охоплення всіх складових інтегрованих професій, розробляються та розглядаються на засіданнях методичних комісій, погоджуються із замовниками робітничих кадрів програми виробничої практики для поетапної атестації на кожний розряд.

Попри наявність навчальної документації, актуальним вбачається необхідність оновлення навчальних, освітньо-професійних програм та розроблення освітніх програм за компетентностями, які забезпечать досягнення результатів освітньої діяльності учнів ЗП(ПТ)О у відповідності із вимогами роботодавців.

Організація навчально-виробничої діяльності. Освітній процес у закладі здійснюється на підставі річного плану роботи, який є основою планування роботи на місяць, планування роботи методичних комісій, педагогічної ради, інструктивно-методичних нарад, тощо.

Навчально-виробничий процес та виховна робота в центрі здійснюється відповідно до розкладу занять, який складається на підставі діючих робочих навчальних планів, затверджених у встановленому порядку, та наказу про встановлення педагогічного навантаження викладачів. Педагогічне навантаження встановлюється у відповідності з освітою та педагогічним досвідом викладачів і погоджується з радою трудового колективу.

Розклад занять складається за два тижні до початку кожного семестру, затверджується директором центру. У розкладі враховано чергування годин загальноосвітньої, загальнопрофесійної, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у відповідності з робочими навчальними планами.

Професійно-теоретична підготовка проводиться у 32 навчальних кабінетах. Матеріально-технічна база Слов'янського БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса дозволяє проводити професійно-практичну підготовку в навчальних майстернях та лабораторіях. З усіх професій та предметів розроблені паспорти комплексного методичного забезпечення, які оновлюються та поповнюються новими матеріалами.

Для забезпечення проведення дистанційного навчання в центрі розроблено заходи, відповідно до них ведеться робота, зокрема – оформлення нового сайту центру; налагодження інтернету в корпусі N°2; оновлення навчально-плануючої документації. Методисти центру надають методичну допомогу щодо запровадження дистанційного і змішаного навчання.

Навчально-виховна робота та соціальний захист здобувачів П(ПТ)О. Задекларованою закладом метою виховної роботи є створення умов для формування творчої, самостійної, гуманної особистості, здатної цінувати себе і поважати інших. Завданнями визначено: удосконалення патріотичного виховання; пропаганда здорового способу життя; удосконалення методичної майстерності класних керівників; виявлення та розвиток творчих здібностей учнів; зміцнення зв'язку сім'я-Центр; створення самоврядування у Центрі.

Навчально-виховна робота проводиться за напрямками: організаційно-масова робота, національно-патріотичне виховання, правове виховання, морально-етичне виховання, трудове виховання, екологічне виховання, виховання здорового способу життя, робота з батьками. У центрі застосовуються різні форми виховної роботи – виховні години, диспути, круглі столи, огляди-кон-

курси, тренінги, зустрічі з видатними людьми, екскурсії, КВК, інтелектуальні ігри, масові спортивні свята, тематичні вечори та інше.

У закладі створена і працює учнівська Рада самоврядування, члени якої разом з педагогами проводять роботу із залучення учнів до активного громадського життя, з виявлення і розвитку в учнів здібностей до різних видів позаурочної діяльності. Однією з форм здійснення виховної роботи є колективно-творча справа. У Центрі стали традиційними такі заходи як день знань, День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні, «Алло, ми шукаємо таланти», квіткові виставки, День учителя, новорічні свята, День відкритих дверей, Останній дзвінок, випускний вечір. Учні також залучаються до різноманітної творчої діяльності. У Центрі працюють 15 гуртків і одна спортивна секція.

У Центрі розроблено та погоджено Комплексний план спільних дій Слов'янського БРЦПО ім. П.Ф. Кривоноса, відділу у справах сім'ї, молоді та спорту, кримінальної міліції у справах дітей, наркологічного диспансеру з правового виховання учнів і батьків та профілактиці злочинів і правопорушень серед учнівської молоді. Працівники правоохоронних органів систематично виступають перед учнями з лекціями, проводять бесіди, берутьучасть у засіданнях Штабу профілактики правопорушень та злочинності, пияцтва, наркоманії та СНІДу, батьківських зборах тощо.

Здобувачі професійно-технічної освіти користуються правами на соціальний захист. Складений соціальний паспорт закладу та соціальні паспорти кожної групи. Майже 70 % здобувачів професійно-технічної освіти закладу належать до різних категорій соціально-вразливих груп населення (табл. 2.7). Переважно це діти з багатодітних і неповних сімей, а також учні, які мають дітей. Їм надаються пільги, які передбачені чинним законодавством.

Таблиця 2.7. Структура контингенту здобувачів

Навчальний рік	Контингент учнів, осіб	Серед них:						
		Учні-сироти та ПБП	Особи з інвалідністю	Чорнобильці	Учні з малозабезпечених сімей	Учні з багатодітних сімей	Учні з неповних сімей	Здобувачі, які мають дітей
2018 - 2019	489	31	7	3	1	31	198	23
2019 - 2020	538	30	9	2	-	34	227	28
2020 - 2021	557	29	14	2	1	57	223	62

Навчально-методична робота. З 2017 року педагогічний колектив центру працює над реалізацію *єдиної навчально-методичної проблеми:* «Підвищення якості освітнього процесу на основі самореалізації – провідної технології навчання сучасного закладу освіти».

Навчально-методична робота в Слов'янському БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса проводиться за основними формами: індивідуальними, груповими та колективними. *Індивідуальна форма* методичної роботи є складовою самоосвіти педагогічних працівників та здійснюється за їхніми індивідуальними планами. *Колективними й груповими формами* методичної роботи є педагогічна рада, методичні комісії педагогічних працівників, методичні семінари-практикуми, Школа молодого викладача, експериментальний педагогічний майданчик. Методичні комісії педагогічних працівників покликані забезпечити ознайомлення педколективу з новою педагогічною інформацією, передовим досвідом, сприяти впровадженню їх у навчально-виховний процес. На засіданнях методичних комісій розглядається різна документація, методичні розробки, плани предметних тижнів, питання самоосвіти педагогічних працівників та інше. З метою вивчення сучасних педагогічних теорій, інтеграції у сферу педагогічних інновацій у Центрі проводяться семінари-практикуми, конференції, фестивалі педагогічних думок та інше. У закладіпрацює «Школа молодого викладача та майстра», основним завданням якої є надання необхідної допомоги молодим

спеціалістам в оволодінні методикою викладання відповідних предметів, розвитку вмінь використовувати у своїй роботі досягнення психолого-педагогічної науки, формуванню творчої активності у молодих спеціалістів. Згідно з наказом Донецької облдержавної адміністрації управління освіти та науки №567 від 09.10.2012 року Центр розпочав дослідно-експериментальну роботу на тему «Розвиток творчих здібностей при використанні методу проектів на уроках інформатики».

Для підвищення рівня кваліфікації педагогічних працівників проводяться *індивідуальні консультації:* про ведення документації, оформлення комплексно-методичного забезпечення предметів та кабінетів, з використання технічних засобів навчання, комп'ютерних технологій, та інші. Значна увага в закладі надаєтьсяпроведенню *предметних та тематичних тижнів професійної направленості.*

У закладі професійної освіти функціонує сім *методичних комісій* за профілями: залізничний, торгівельно-кулінарний, художньо-естетичний, викладачів базової підготовки, викладачів природничої підготовки, викладачів дисциплін, направлених на розвиток професійних і ключових компетентностей, класних керівників та педпрацівників з виховної роботи. Методичні комісії на своїх засіданнях розглядають питання планування освітнього процесу, виконання навчальних планів і програм, комплексно-методичне забезпечення професій та предметів, методики викладання, організації та проведення конкурсів професійної майстерності, тижнів з предметів, питання охорони праці, підвищення рівня навчальних досягнень учнів тощо.

Значну роль у підвищенні педагогічної майстерності, саморозвитку педагогічних працівників відіграють *методичні кабінети*. Вони є центрами науково-методичної роботи, де зосереджуються інформаційні, нормативно-інструктивні, навчально-методичні матеріали, зразки планування та звітної документації, матеріали кращого досвіду педагогічних працівників, друкована продукція. У кожному кабінеті, майстерні, лабораторії оформлені паспорти комплексного методичного забезпечення та професій, паспорти кабінетів, нормативи та переліки оснащення розроблені плани роботи. Педагогічними працівниками ведеться робота з удосконалення рівня методичного забезпечення предметів та професій. При кабінетах працюють гуртки, на яких вивчаються новини в галузі та новітні виробничі технології. Педагогічними працівниками проводиться робота з розроблення та поповнення методичних матеріалів: дидактичного, роздаткового матеріалу, буклетів, електронних презентацій, плакатів тощо. Комплексно-методичне забезпечення в середньому по центру складає 92,6%, з професій, що атестуються – 91,6%.

Педагогічні працівники і учні Центру є учасниками Міжнародних виставок «Інноватика в сучасній освіті» та «Сучасні заклади освіти»; беруть активну участь у конкурсах, заходах, що проводяться НМЦ ПТО у Донецькій області та іншими організаціями (у Всеукраїнськогму конкурсі професійної майстерності Worldskills Ukraine, Всеукраїнському конкурсі «Наука – це цікаво», Всеукраїнському дистанційному конкурсі образотворчого та декоративно-прикладного мистецтва «БИТВА ЖАНРІВ» тощо).

Важливою складовою методичної роботи кожного педагогічного працівника є атестація. У черговому порядку в 2019-2020 навчальному році пройшли атестацію 10 педагогічних працівників. Позачергову атестацію пройшли 2 викладачі та 3 майстри виробничого навчання.

Методичний кабінет та педпрацівники працюють із бібліотекою. Загальний бібліотечний фонд складає 47250 примірників. У бібліотеці знаходяться матеріали з педагогіки, психології, література з навчально-виховного процесу. Бібліотека забезпечена підручниками, навчальними посібниками, які допущені МОН України, на 94,3%.

Останнім часом, з розвитком комп'ютеризації педагогічні працівники Центру намагаються впроваджувати у свою діяльність *комп'ютерні технології*. У навчальному процесі використовуються електронні презентації, меню, флеш-анімації. Навчальний процес у Центрі забезпечують 84 комп'ютери, 3 портативні комп'ютери, 23 принтери, 7 багатофункціональних пристроїв, 2 сканери, 3 ксерокси, 5 мультимедійних проекторів, 2 плазмові телевізори, які виконують функцію мультимедійного пристрою. Центр має власний веб-сайт http://sbrcpo.osv.org.ua/.

Стан безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу. У закладі склалася певна система щодо організації охорони праці згідно з діючим законодавством. Відповідно до «Положення про службу охорони праці" на початку кожного нового навчального року видаються відповідні накази. Так, наказом «Про організацію роботи з охорони праці» призначено відповідальних осіб з питань охорони праці у всіх ланках Центру, оговорено їхні обов'язки щодо охорони праці та безпеки життєдіяльності. Також затверджено склад постійнодіючої комісії з охорони праці та комісії для актування робочих місць на підприємствах, де учні будуть проходити виробниче навчання. Також на початок навчального року видаються накази по центру: «Про призначення відповідальних за протипожежний стан в центрі», «Про створення пожежно-технічної комісії», «Про призначення добровільної пожежної дружини, юнацької добровільної пожежної дружини", «Про затвердження інструкцій з охорони праці, безпеки життєдіяльності, цивільного захисту та пожежної безпеки», «Про проведення інструктажів з охорони праці», «Про оповіщення учнів, які проживають у гуртожитку, у разі виникнення пожежі».

Між адміністрацією та колективом закладу укладено колективний договір, у якому враховано питання з організації безпеки життєдіяльності та створення відповідних умов праці. Для здійснення нагляду за станом дотримання умов з безпеки життєдіяльності в Центрі організовано різнорівневий контроль за дотриманням вимог нормативних актів з охорони праці. У розроблених посадових інструкціях педагогічних та інших працівників Центру враховано питання охорони праці. Інструкції з охорони праці в кабінетах та по кожній професії погоджено і затверджено в установленому порядку. Ведуться журнали реєстрації вступного, поточного і цільового інструктажів працівників, учнів та слухачів. А також заведено журнал реєстрації нещасних випадків. Випадки травматизму за останні три роки в навчальному закладі відсутні.

У робочих навчальних планах і програмах передбачено вивчення предмету «Охорона праці» у кількості 30 годин. Вивчення курсу «Охорона праці» проводиться на першому курсі. У подальшому навчальному процесі питання охорони праці включаються до комплексних завдань при проведенні поетапних державних кваліфікаційних атестацій та обов'язково висвітлюються учнями випускних груп при виконанні дипломних та творчих робіт.

Систематично проводиться навчання та перевірка знань працівників з питань охорони праці. Керівники проходять навчання з питань охорони праці в Білоцерківському (Донецькому) інституті післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників, мають посвідчення про перевірку знань з охорони праці, гігієни праці, надання першої допомоги потерпілим, електробезпеки, пожежної безпеки.

У Центрі розроблено програми проведення різних видів інструктажів з працівниками та учнями. Проводяться інструктажі щодо безпеки в побуті, безпеки при перебуванні біля водоймищ, з пожежної безпеки, електробезпеки, безпеки під час виявлення вибухонебезпечних предметів, а також щодо техніки безпеки та охорони праці під час виконання робіт на підприємстві в період проходження виробничого навчання та виробничої практики, які оформляються протоколом. При виході учнів на виробничу практику на підприємства міста з ними проводяться вступні та первинні інструктажі.

З метою пропаганди безпеки життєдіяльності в Центрі проводяться місячники та тематичні тижні з охорони праці, у рамках яких – вікторини, предметні олімпіади з охорони праці, конкурси плакатів, тощо.

2.5. Кадровий потенціал закладу П(ПТ)О

Загальна кількість працівників закладу на 1 вересня 2020 року становила 117 осіб, із яких 43 особи (36,75%) представляють господарський та технічний персонал, 19 осіб (16,24%) – адміністративний , 55 осіб (47,01%) – педагогічні працівники, 28 осіб (23,9%) – майстри виробничого навчання (рис. 2.1).

Викладання загальноосвітніх, теоретичних і спеціальних дисциплін забезпечують кваліфіковані кадри. Понад 9% викладачів є спеціалістами І категорії, 16,4% – спеціалістами ІІ категорії, 3,6% – викладачами-методистами та старшими викладачами (рис. 2.2). Серед майстрів виробничого навчання 5 осіб (28%) є майстрами виробничого навчання ІІ категорії.

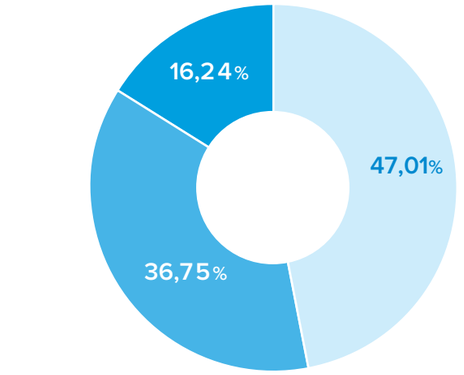


Рис. 2.1. Структура кадрового потенціалу закладу, %

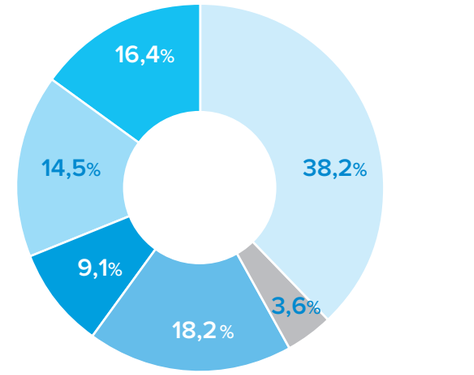


Рис. 2.2. Структура педагогічних працівників закладу за кваліфікаційними категоріями, %

Вікова структура викладачів і майстрів виробничого навчання є досить збалансованою (рис. 2.3) і характеризується переважанням осіб, які належать до вікової категорії від 35 до 49 років. Частка педагогічних працівників пенсійного віку є нижчою, ніж частка осіб молодого віку, що є позитивним свідченням процесу омолодження трудового колективу.

Основна частина педагогічних працівників перебуває в зрілому, працездатному віці і має значний досвід викладацької роботи. Подібна вікова структура характерна і для інших категорій працівників закладу.

Найбільш незбалансованою є гендерна ситуація, особливо серед педагогічних працівників (табл. 2.8). Так, співвідношення жінок до чоловіків у віковій групі до 35 років складає 11:1, у віковій групі 35-49 років – 6:1, у віковій групі від 49 до 60 років – 11:1, серед осіб пенсійного віку – 4:1. У категорії «адміністративний персонал» співвідношення жінок до чоловіків у віковій групі до 35 років складає 2:1, у віковій групі 35-49 років – 10:0, у віковій групі від 49 до 60 років – 4:1, серед осіб пенсійного віку – 1:0.

Табл. 2.5. Вікова та статева структура працівників ліцею станом на 01.09.2020 р., %

Персонал	Вікова структура персоналу ліцею							
	До 35 років		35-49 років		49-60 років		Понад 60 років	
	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
Педагогічні працівники	11	1	18	3	11	1	8	2
Господарський персонал	-	4	5	2	11	6	4	11
Адміністративний персонал та службовці	2	1	10	-	4	1	1	-

Педагогічні працівники Слов'янського БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса проходять підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти, вищих навчальних закладах, навчально-методичних (науково-методичних) центрах (кабінетах) професійно-технічної освіти, на підприємствах, в організаціях, а також на базі закладів П(ПТ)О на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів. Основними видами підвищення кваліфікації є навчання за програмою підвищення кваліфікації (у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо), а також стажування в базових закладах професійної (професійно-технічної) освіти і на виробництві. Конкретні види, форми, напрями та суб'єкти підвищення кваліфікації педагогічний працівник обирає самостійно.

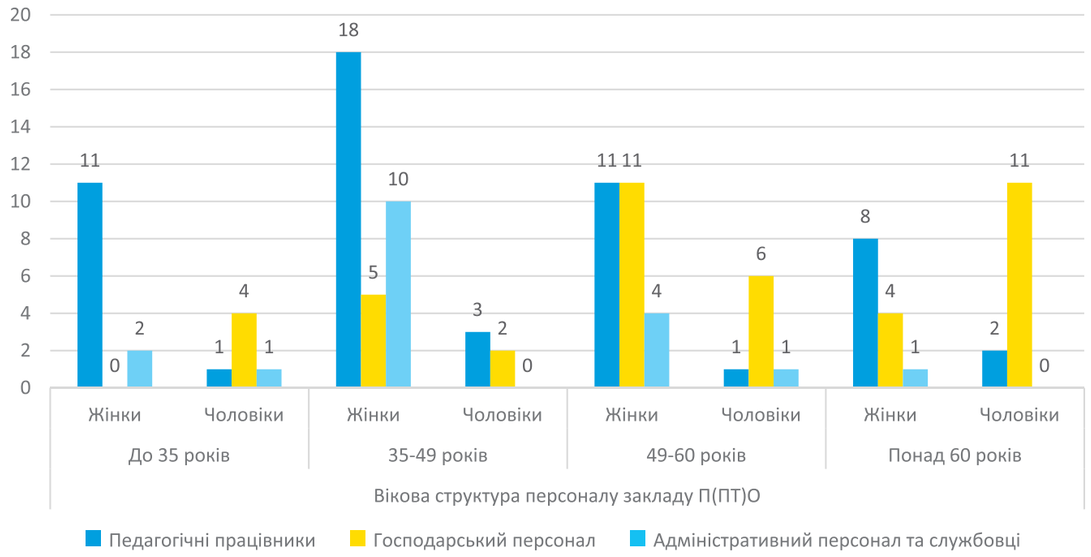


Рис. 2.3. Вікова та статева структура працівників закладу станом на 01.09.2020 р.

У Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П. Ф. Кривоноса педагогічні працівники уже на цей момент (в умовах карантину) проводять дистанційне навчання та використовують різні форми організації освітнього процесу для забезпечення дистанційного навчання: навчальні заняття, консультації, вебінари, онлайн форуми, віртуальні екскурсії тощо. Кожен викладач обирає оптимальні для себе електронні освітні платформи, онлайн сервіси та інструменти, за допомогою яких організовується освітній процес під час дистанційного навчання: Moodle, Google Classroom, Zoom, Viber. При цьому педагогічні працівники самостійно визначають режим (синхронний або асинхронний) проведення навчальних занять. Не менше, ніж 50 відсотків навчального часу, передбаченого освітньою програмою закладу освіти, забезпечується в синхронному режимі (тобто це взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої всі учасники одночасно перебувають у вебсередовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференції, соціальні мережі тощо).

Отже, можна стверджувати, що в Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса є дещо незбалансованою структура педагогічного колективу (порівняно високою є частка господарчого та технічного персоналу у порівнянні з часткою педагогічних працівників); значною є частка педагогічних працівників віком до 35 років (що є свідченням процесу омолодження кадрового складу); позитивним є переважання серед педагогічних працівників досвідчених викладачів середньої вікової категорії; украй незбалансованою є гендерна структура кадрового складу; позитивним є те, що значна увага надаєтьсяпроцесу неперервного професійного розвитку педагогів, який здійснюється різними методами з використанням різноманітних форм формального, неформального та інформального навчання.

2.6. Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам

В освітньому процесі Слов'янського БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса задіяні корпус №1 і корпус №2. Право на землю та нерухоме майно оформлено належним чином відповідно до чинного законодавства (Додаток Б, табл. 4). Розпорядженням Кабінету міністрів України від 24 березня 2021 року №234-р «Про передачу цілісних майнових комплексів державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти у спільну власність територіальних громад Донецької, Луганської, Запорізької та Львівської областей» цілісний майновий комплекс закладу було передано у спільну власність Слов'янської територіальної громади.

У розпорядженні Центру є:

1. Навчальний корпус №1 загальною площею – 2973,9 м^2 та навчальний корпус №2 загальною площею – 2346,1 м^2 на 720 учнівських місць кожен. У них розміщені кабінети теоретичного навчання, лабораторії, майстерня-магазин, кафе-майстерня обслуговування, які обладнані необхідною технікою та відповідними засобами навчання.
2. Навчально-виробничі майстерні (загальна кількість – 20):
   - три слюсарні майстерні – №1 (161,5 м^2), №2 (125,2 м^2), №3 (52,9 м^2),
   - дві кухні-лабораторії – №1 (52,4 м^2), №2 (56,5 м^2) з дегустаційним залом (57м^2),
   - кафе-майстерня обслуговування з навчальним баром (38,9 м^2),
   - зварювальна майстерня (79,9 м^2),
   - електромонтажна майстерня (50,9 м^2),
   - дві майстерні живопису – №1 (106,5 м^2), №2 (53,4,5 м^2),
   - майстерня ліпки (53,4 м^2),
   - дві майстерні кравців – №1 (108,2 м^2), №2 (69,9 м^2),
   - майстерні перукарів №1 (31,7 м^2), №2 (35,3 м^2),
   - майстерня манікюру (16,6 м^2),
   - майстерня штукатурних робіт (67,9 м^2),

- майстерня монтажників гіпсокартонних конструкцій (160,3 м^2),
- майстерня машинопису, комп'ютерний клас (26,8 м^2),
- комп'ютерний клас N°2 (24,9 м^2),
- майстерня організації відвідувачів, технології управління персоналом (33,4м^2) – суміщена.

Навчально-виробничі майстерні загальною площею 3375,9 м^2 обладнано необхідними технічними засобами навчання (верстатами, інструментами, інвентарем) та розміщено у двоповерховій будівлі (корпус N°2) площею 2386,1 м^2, у двох одноповерхових будівлях площею 644,3 м^2 та в навчальному корпусі N°1 і в гуртожитку.

3. Дві діючі спортивні зали – площею 109,7 м^2 і 274,9 м^2.
4. Одна спортивна зала площею 256,2 м2 (перебуває на капремонті).
5. Дві актових зали площею 227,8 м^2 на 270 місць (корпус N°1) та 185,6 м^2 на 240 місць (корп. N°2).
6. Їдальня (219,9 м^2) на 120 місць.
7. Бібліотека з читальними залами на 50 місць і книгосховищем та електронною бібліотекою (в обох корпусах).
8. Гуртожиток N°1 – п'ятиповерховий секційного типу загальною площею 2086,0 м^2 на 110 місць, розташований за адресою м. Слов'янськ, вул. Волзька, 125. У ньому проживає 92 учні. Гуртожиток включає кімнати дозвілля, тренажерні зали, кімнати самопідготовки, побутові приміщення.
9. Гуртожиток N°2 за адресою м. Слов'янськ, вул. Волзька, 125, площею 2498,7 м^2 не експлуатується і потребує капітального ремонту.
10. Два спортивні майданчики зі знаряддям, волейбольний майданчик.

Усі приміщення є державною власністю і перебувають на балансі центру, відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, що щорічно підтверджуються актом готовності навчального закладу до нового навчального року. Для утримання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса у задовільному стані щороку проводяться поточні ремонти приміщень, оновлюються і удосконалюються стенди, модернізується внутрішній вигляд центру.

Усього територія центру складає 4,0738 га, у тому числі: корпусу N°1 – 0,9941 га, корпусу N°2 – 3,0787 га. На території центру асфальтоване подвір'я, доріжки, зелені насадження (дерева, кущі), квітники.

Центр має лінію електромережі, систему водопостачання і каналізації. Опалювання та водопостачання централізоване. Встановлено лічильники тепла і води, електроенергії. Розроблено і виконуються заходи щодо ефективного використання та економії енергоносіїв.

Рівень забезпечення навчальними кабінетами та майстернями в Центрі складає 100% за всіма робітничими професіями. Площа навчальних лабораторій відповідає вимогам та державним стандартам. У навчальних лабораторіях та майстернях у наявності є все необхідне обладнання. На жаль, воно має значний рівень спрацювання. Так, для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза» рівень зносуобладнання складає 40%. Аналогічною є ситуація з обладнанням, яке використовується у процесі підготовки здобувачів за професіями «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза» та «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання». Дещо кращою є ситуація з обладнанням, яке використовується у процесі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професіями «Кухар. Кондитер» (рівень його зносускладає 17%), «Кухар. Офіціант» (15%), «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» (30%), «Перукар (перукар-модельєр)» (32%), «Живописець» (20%). Найбільший рівень спрацюванняє в основного обладнання, яке використовується в процесі підготовки здобувачів за професією «Кравець».

Рівень зносу комп'ютерної техніки свідчить про її суттєве моральне спрацювання. Так, у середньому рівень зносутакої техніки складає 40% та знаходиться у діапазоні від 35 до 45%. Найнесприятливішою є ситуація зі станом комп'ютерної техніки, яка використовується у процесі підготовки здобувачів за професіями «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» та «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання» (табл.2.9).

Візуальне обстеження приміщень дозволило зробити такі висновки: велика частина майна задіяна або повністю, , або частково; значна частина приміщень потребують капітального ремонту; діючі майстерні погано освітлені, частково оснащені вкрай застарілим обладнанням, приміщенняне відремонтовані.

Таблиця 2.9. Рівень відповідності матеріально-технічної бази державним стандартам П(ПТ)О

Забезпечення навчальними кабінетами, майстернями, %	Відповідність площі навчальних лабораторій	Наявність основного обладнання, інструменту	Рівень спрацювання основного обладнання, %	Рівень спрацюваннякомп'ютерної техніки, %
Залізничний транспорт				
Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза				
100	+	+	40	-
Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза				
100	+	+	40	-
Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання				
100	+	+	40	45
Громадське харчування				
Кухар. Кондитер				
100	+	+	17	35
Кухар. Офіціант				
100	+	+	15	-
Торговельно-комерційна діяльність				
Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів				
100	+	+	30	45
Сфера обслуговування				
Перукар (перукар-модельєр)				
100	+	+	32	35
Виробництво художніх і ювелірних виробів				
Живописець				
100	+	+	20	-
Швейне виробництво				
Кравець				
100	+	+	60	40

Загалом можна стверджувати, що матеріально-технічна база Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса потребує суттєвого оновлення. Зусилля варто сконцентрувати не тільки на поліпшенні санітарно-гігієнічних умов навчання та проживання здобувачів, а й на оснащення освітнього процесу новітнім устаткуванням та комп'ютерною технікою.

2.7. Якість підготовки випускників

Пересічні за 2017-2020 роки показники свідчать про те, що левова частка здобувачів має середній (56-61 %) та достатній (29-38%) рівні навчальних досягнень із загальноосвітньої підготовки (табл. 2.10).

Табл. 2.10. Рівень навчальних досягнень здобувачів П(ПТ)О

Навчальний рік	Рівень навчальних досягнень,%				Частка осіб, які не склали ЗНО,%
	Високий	Достатній	Середній	Початковий	
Загальноосвітня підготовка					
2017 - 2018	10	29	61	-	-
2018 - 2019	7	35	58	-	-
2019 - 2020	6	38	56	-	-
Загально-професійна підготовка					
2017 - 2018	26	48	26	-	-
2018 - 2019	32	51	17	-	-
2019 - 2020	18	72	10	-	-
Професійна підготовка					
2017 - 2018	24	38	38	-	-
2018 - 2019	33	25	42	-	-
2019 - 2020	26	26	38	-	-

Рівень навчальних досягнень здобувачів із загальноосвітніх дисциплін в останні три залишається на відносно сталому рівні та характеризується динамікою до зниження частки здобувачів із середнім рівнем навчальних досягнень, збільшенням частки здобувачів із достатнім рівнем та скорочення – з високим рівнем навчальних досягнень. Динаміка частки здобувачів із середнім рівнем навчальних досягнень за період від 2018 до 2020 років коливалася в діапазоні від 61 до 56%, із достатнім рівнем навчальних досягнень за період від 2018 до 2020 років – коливалася у діапазоні від 29 до 38%. Відповідна частка здобувачів із високим рівнем навчальних досягнень мала тенденцію до зниження та коливалась у діапазоні від 6 до 10% протягом досліджуваного періоду.

У загально-професійній підготовці ситуація протилежна – спостерігається суттєве зростання частки здобувачів, які мають достатній рівень навчальних досягнень (із 48 % у 2017 році до 72 % у 2020 році), та зменшення частки тих осіб, які опанували навчальний матеріал на середньому рівні (26 та 10 % відповідно). Досить високою є частка здобувачів, які мають високий рівень навчальних досягнень із загально-професійної підготовки – 18 % у 2020 році. Загалом зазначені показники вказують на те, що навчальні досягнення здобувачів закладу із загально-професійної підготовки відповідають державним стандартам.

Дещо гіршою є ситуація з рівнем навчальних досягнень здобувачів освіти з циклу дисциплін професійної підготовки (що є достатньо нетиповим для системи професійної (професійно-технічної) освіти України. Частка здобувачів із середнім рівнем навчальних досягнень є відносно стабільною та знаходиться на рівні 38%. Натомість, частка здобувачів із достатнім рівнем навчальних досягнень має тенденцію до скорочення (від 38% у 2017 році до 26% в 2020 році). Позитивним є незначне зростання питомої ваги здобувачів із високим рівнем навчальних досягнень (від 24% у 2017 році до 26% у 2020 році).

Загалом можна констатувати, що рівень навчальних досягнень, умінь і навичок здобувачів із професійної підготовки відповідає вимогам кваліфікаційних характеристик робітника, сучасним досягненням розвитку техніки і технологіям, а також потребам замовників у кваліфікованих робітниках.

2.8. Зв'язок із ринком праці та сучасний стан взаємодії із заінтересованими сторонами

Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса співпрацює зі Слов'янським, Дружківським, Торецьким міськими центрами зайнятості населення. Протягом останніх трьох років за направленнями центрів зайнятості пройшли перенавчання 109 слухачів з числа незайнятого населення.

Щороку учні беруть участь у презентації своїх спеціальностей на міському Ярмарку професій, що організовується Центром зайнятості незайнятого населення міст Слов'янська, Краматорська, Олександрівки. Представники центру зайнятості проводять зустрічі з учнями, допомагають їм скласти відеорезюме.

Основними базовими підприємствами є АТ «Українська залізниця», Слов'янське локомотивне депо, ФОП «Кайданович Л.В», ПАТ «Бетонмаш», ТОВ «Славтрейд «Браво», ТОВ «Славтрейдфуд», ПП «Історник», ПП «Слов'янська кондитерська фабрика «Валенсія», ННС «Талер», перукарні – «Імідж», «Стиль», «Версаль», «Шик», КВП «Українка», ТОВ «Швея Нова», ТОВ «Керам Ленд», ПП «Керамексклюзив», ПП «Аякс» та інші.

Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса має контакти зі своїми соціальними партнерами – представниками бізнесу міста Слов'янська та регіону. Здійснюється робота щодо складання освітніх програм, робочих планів, надання робочих місць та проходження виробничої практики; участі представників бізнесу у державних та поетапних кваліфікаційних атестаціях, участі соціальних партнерів у заходах, які проводяться в закладі. Однак, опитування підприємств, які співпрацюють із закладом, засвідчило низький рівень такої співпраці, її зосередженість переважно на традиційних формах (проходженні практики), низький рівень задоволеності підприємств якістю такої співпраці.

Що стосується міжрегіональної співпраці, то Слов'янський багатопрофільний регіональний центр співпрацює з Кам'янець-Подільським вищим професійним училищем, Козятинським міжрегіональним вищим професійним училищем залізничного транспорту, Вільнюською школою залізничного транспорту і бізнесу. Співпраця переважно полягає в обміні досвідом та навчально-методичними матеріалами для здійснення освітнього процесу.

Міжнародна діяльність реалізується через реалізацію проєктів у співпраці з Програмою розвитку ООН в Україні. Зокрема, це проєкт «Капітальний ремонт внутрішніх приміщень Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса за адресою: Донецька обл., м. Слов'янськ, вул. Волзька, 125»; ремонт та обладнання майстерні та лабораторії для здійснення підготовки за професією «Виробник художніх виробів з кераміки») та у співпраці з USAID в проєкті «Економічна підтримка Східної України». Проєктом передбачено перегляд робочих навчальних планів і програм з професії «Кравець» з огляду на інноваційний розвиток виробництва, ліцензування професії «Закрійник»; поповнення матеріально-технічного оснащення професії сучасним продуктивним обладнанням; підвищення кваліфікації викладачів).

2.9. Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону

Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса розміщується в межах шести близько розташованих міст Донецької області (Костянтинівка, Дружківка, Краматорськ, Слов'янськ, Бахмут, Лиман). Таке розташування, з одного боку, створює певні конкурентні переваги для закладу (оскільки серед превалюючих мотивів вибору закладу здобувачами П(ПТ)О знаходиться географічна близькість до населених пунктів їхнього походження), а з іншого – розташування біля великих міст (із закладами освіти різного рівня, у тому числі й професійної (професійно-технічної), породжує для закладу певні виклики. Ці виклики посилюються також низьким рівнем усвідомленості здобувачів щодо свідомого вибору професії – левова їх частка прийняла рішення на основі порад родичів/друзів/знайомих. Значною також є частка здобувачів, які потрапили до закладу випадково з причин, які від них не залежали. Такий зовнішній локус контролю абітурієнтів породжує для закладу необхідність застосування агресивних стратегій рекрутингу здобувачів.

З-поміж професій, за якими ведеться первинна професійна підготовка у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, є такі, які створюють для закладу унікальні конкурентні переваги.

Так, заклад є єдиним у регіоні Донецькій області, у якому здійснюється підготовка майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Помічник машиніста тепловоза», «Слюсар з ремонту рухомого складу», «Помічник машиніста електровоза», «Живописець».

З іншого боку, за рядом професій («Кухар», «Кондитер», «Офіціант», «Продавець продовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Перукар (перукар-модельєр)», «Манікюрник», «Кравець» заклад перебуває в достатньо потужному конкурентному середовищі (Додаток Б, табл.5).

За рядом професій («Кухар», «Кондитер») прямими конкурентами є заклади, для яких підготовка за вказаними професіями є профільною (наприклад, Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище»).

Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса має низку переваг на ринку освітніх послуг з підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема: давні традиції підготовки залізничного профілю; належну матеріально-технічну базу та кадрове забезпечення для такої підготовки. Щодопрофесій, підготовка за якими ведеться у декількох найближчих закладах П(ПТ)О, то варто посилювати матеріально-технічне забезпечення такої підготовки, здійснювати якісну профорієнтаційну діяльність, опціонально - створювати відповідні навчально-практичні центри.

Варто відзначити, що ринок праці відіграє надзвичайно важливу роль у розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти. З одного боку, він є «споживачем» випускників закладів, з іншого – його особливості визначають напрямки та спеціальності підготовки робітників, обсяги державного та регіонального замовлення тощо. Оптимальним варіантом взаємодії системи професійно-технічної освіти та ринку праці має бути відповідність між потребами останнього та кількістю випускників із різних професій. У Донецькій області, як і загалом в Україні, існує доволі чітко виражена невідповідність між потребами ринку праці та напрямками підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. У відповідності до результатів дослідження «Комплексний аналіз регіонального ринку праці Донецької області», у найближчій перспективі відчуватиметься дефіцит робітників за такими професіями, як «Продавець продовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Продавець-консультант», «Водій автотранспортних засобів», «Адміністратор», «Підсобний робітник», «Кухар», «Гірник підземний». Підрахунки авторів свідчать про те, що в розрізі регіону найбільша щорічна потреба у 2019–2021 роках відчуватиметься за такими професіями (табл.2.11).

Табл. 2.7. Потреба ринку праці Донецької області в розрізі окремих професій (на 2019-2021 рр.)

Професія	Потреба ринку праці (кількість осіб)
Водій автотранспортних засобів	2334
Продавець продовольчих товарів	2161
Слюсар-ремонтник	1447
Продавець непродовольчих товарів	1320
Кухар	962
Охоронець	868
Електромонтер з ремонту й обслуговування електроустаткування	755
Машиніст котлів	746

Дані Головного управління статистики в Донецькій області (станом на 01.01.2021 р.) (табл.2.12) свідчать про актуальні потреби ринку у кваліфікованих робітниках із професій таких напрямів економічної діяльності, як металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (окрім машин і устаткування); виробництво електричного устаткування; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання, каналізація, поводження з відходами.

Таблиця 2.12. Професійний склад працівників (за III квартал 2020 року)

Вид економічної діяльності	Прийнято, осіб	Звільнено, осіб
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, окрім машин і устаткування	1 823	1 678
Виробництво електричного устаткування	140	125
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	918	825
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	770	736

Наведена інформація свідчить про необхідність пошуку Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса джерел власних конкурентних переваг та поглиблення існуючої спеціалізації у напрямі відповідності перспективним потребам локального та регіонального ринків праці.

SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА

3

Табл. 3.1. SWOT-аналіз діяльності Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса

Сильні сторони	Слабкі сторони
Наявність статусу освітнього закладу III атестаційного рівня, що дозволяє здійснювати підготовку спеціалістів освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»	Низький рівень співпраці з роботодавцями
Наявність 24-х ліцензій, які охоплюють первинну професійну підготовку, підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання	Застаріле обладнання та інструменти
Наявність необхідних навчальних кабінетів, лабораторій і майстерень	Значна частина здобувачів потрапляє до закладу випадково
Великий майновий комплекс із значними земельними ділянками	Нераціональне використання майна
Наявність гуртожитку, їдальні, спортивної зали	Застаріла матеріально-технічна база, значна кількість приміщень потребують капітального ремонту
Достатній рівень	Погіршення протягом останніх років рівня навчальних досягнень із загальноосвітніх дисциплін
Високий рівень задоволеності здобувачів рівнем викладання спеціальних (профільних) дисциплін	Гендерні диспропорції, зокрема дуже висока частка жінок у складі педагогічних працівників
Високий рівень навчальних досягнень учнів із дисциплін професійної підготовки	Низький рівень задоволеності роботодавців якістю співпраці із закладом
Високий рівень задоволеності здобувачів навчанням у закладі	Значні міграційні настрої молоді
Високий рівень задоволеності здобувачів соціальними умовами навчання й проживання у закладі	Низький рівень усвідомленості здобувачів щодо вибору професійної кар'єри
Високий усвідомлюваний рівень підготовленості здобувачів до роботи на підприємствах	На думку здобувачів – непристосованість приміщень і холодні класи, застаріла матеріально-технічна база, рівень навчання, який не відповідає сучасним вимогам
Наявність ліцензованих короткострокових програм навчання дорослого населення, які розраховані на 3-6 місяців підготовки	Недосконала система підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання
Наявність співпраці зі службою зайнятості	Майже кожен третій випускник, який навчається за договором із підприємством, не був працевлаштований
Робота щодо ліцензування робітничої професії «Виробник художніх виробів з кераміки»	Низький рівень вмотивованості здобувачів П(ПТ)О до навчання
Переважна більшість ліцензованих професій атестовані	Недостатній рівень вмотивованості випускників до трудової діяльності на підприємствах через низький рівень заробітної плати
Тенденція до зростання обсягу контингенту тих здобувачів професійно-технічної освіти, які проходять первинну професійну підготовку з отриманням повної загальної середньої освіти	Порівняно високий рівень спрацювання основного обладнання та комп'ютерної техніки
Позитивна динаміка кількості випускників	Низький рівень готовності працівників до роботи в режимі онлайн
Достатньо високий рівень працевлаштування випускників	Низький рівень співпраці з бізнес-об'єднаннями та органами місцевого самоврядування
Часткове фінансування закладу за рахунок позабюджетних надходжень	Великий обсяг фінансових ресурсів, необхідних на модернізацію матеріально-технічної бази закладу
Ведеться підготовка здобувачів освіти з особливими освітніми потребами за професією «Живописець»	Погане ставлення викладачів до нетрадиційних форм підвищення кваліфікації (у рамках неформального та інформального навчання)
Значна увага соціальному захисту, створенню сприятливих умов для гармонійного розвитку пільгових категорій здобувачів, супровід питань соціального захисту учнів	Відсутність сучасних комп'ютерів для проведення дистанційного навчання
Співпраця з Програмою розвитку ООН	
Значна частка педагогічних працівників віком до 35 років	
Можливості	**Загрози**
Отримання ліцензії на підготовку робітничих кадрів для професій «Електромонтер контактної мережі», «Провідник пасажирського вагону», «Виробник художніх виробів із кераміки», «Оправник електрокерамічних виробів», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Закрійник», сфера послуг (професії «Графічний дизайн», «Веб-дизайн», «Дизайн одягу», «Декоратор вітрин, приміщень та будівель», «Флорист», «Модельєр», «Закрійник»), громадське харчування («Пекар», «Офіціант», «Бармен»), будівництво («Будівельник», «Монтажник», «Сантехнік», «Плиточник»), ІКТ («Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж», «Комп'ютерні технології»), залізничний транспорт («Машиніст електровоза», «Помічник машиніста електровоза, тепловоза», «Провідник пасажирських вагонів», «Складач поїздів», «Оглядач вагонів»), промислове виробництво («Слюсар», «Фрезерувальник», «Токар», «Газоелектрозварник», «Автослюсар»), «Кухар молекулярної кухні», «Візажист», «Дизайнер»	Зменшення контингенту здобувачів П(ПТ)О
Створення навчально-практичного центру з професії «Виробник художніх виробів з кераміки»	Посилення конкуренції на локальному та регіональному ринках праці

Розширення переліку професій, на яких запроваджено елементи дуальної форми навчання	Погіршення економічної ситуації в місті та регіоні
Оновлення освітніх і професійних стандартів	Збереження низької привабливості професійно-технічної освіти для випускників загальноосвітніх навчальних закладів
Перехід до формування навчальних планів і програм на модульно-компетентнісній основі	Продовження збройного конфлікту в регіоні
Розширення можливостей для дистанційного навчання	Зниження рівня фінансування закладу
Участь у міжнародних програмах обміну, що відкривають можливості для проходження практики здобувачів за кордоном	Погіршення умов працевлаштування випускників
Активна інформаційна підтримка здобувачів щодо можливостей їхнього працевлаштування на локальному та регіональному ринках праці	Низький рівень підготовки учнів, які вступають на навчання до закладу
Більш активна робота центру розвитку кар'єри	Низька популярність окремих робітничих професій
Отримання фінансової допомоги з боку ПРООН для розв'язання окремих проблем закладу	Відтік робітничих кадрів за кордон
Розширення співпраці з роботодавцями та службою зайнятості	Низька зацікавленість роботодавців у створенні сучасної матеріально-технічної бази закладу
Розбудова державно-приватного партнерства	
Створення наглядової ради	
Відкриття STEM-кабінету	
Оснащення і ремонтні роботи у майстернях та навчальному кабінеті «Технології художніх виробів з кераміки» для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Виробник художніх виробів з кераміки 3, 4, 5 розряду»	
Перегляд робочих навчальних планів і програм з професії «Кравець» з огляду на інноваційний розвиток виробництва, ліцензування професії «Закрійник»	
Реалізація спільно з ПРООН проєкту «Капітальний ремонт внутрішніх приміщень»	
Запровадження дуального навчання у партнерстві з АТ «Українська залізниця»	
Урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи	
Налагодження міжрегіонального та міжнародного співробітництва	
Системне забезпечення інклюзивності освітніх послуг	

Ліцензування професій «Штукатур» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Монтажник гіпсокартонних конструкцій» (первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації), «Слюсар з ремонту рухомого складу» (перепідготовка, підвищення кваліфікації)	
Удосконалення системи підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання	
Атестація професій «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець продовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка)	
Здійснення капітального ремонту спортивної зали	
Запровадження підготовки молодших спеціалістів	
Оснащення кабінету інформатики сучасними комп'ютерами	
Збільшення контингенту здобувачів	

4 СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА

Формування баченн стратегічних, операційних цілей і завдань розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса здійснювалося з урахуванням положень «Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року», результатів стратегічної сесії, проведеної у цьому закладі у форматі face-to-face (додаток Г), аналізу результатів анкетування стейкхолдерів (учасників освітнього процесу (учнів, викладачів, майстрів виробничого навчання, керівників закладу), роботодавців Донецької області, роботодавців, які безпосередньо співпрацюють із закладом), безпосередніх інтерв'ю роботодавців та працівників Донецького обласного та Краматорського міського центрів зайнятості. У стратегічній сесії, яка проводилася в закладі 01 лютого 2021 року, узяли участь 16 осіб, у т.ч. 16 членів трудового колективу (додаток А).

Перспективні напрями розвитку закладу Слов'янський БРЦПО імені П.Ф. Кривоноса вбачаються в оновленні матеріально-технічної бази, диверсифікації напрямків підготовки робітничих кадрів, створенні навчально-практичних центрів, поновленні співпраці з центром зайнятості у сфері перепідготовки незайнятого населення, системному забезпеченні інклюзивності освітніх послуг, налагодженні міжрегіонального та міжнародного співробітництва.

Стратегічне бачення. Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса:

- є сучасним, конкурентоспроможним на ринку освітніх послуг м.Слов'янськ та регіону заклад П(ПТ)О, у якому створено належні умови для навчання та виховання кваліфікованих робітничих кадрів для сучасних і перспективних потреб економіки регіону;
- є закладом, який характеризується високим рівнем фінансової, академічної, кадрової та організаційної автономії;
- є закладом, у якому створено умови для інтеграції професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці регіону на засадах державно-приватного партнерства.

Перелік основних стратегічних цілей розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса на період до 2027 року (із конкретизацією) подано нижче.

4.1. Стратегічна ціль 1. Зміцнити потенціал і посилити конкурентоспроможність Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

Необхідність зміцнення потенціалу закладу та посилення його конкурентоспроможності є найбільш пріоритетним вектором розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса на період до 2027 року.

Робочий візит до центру, ознайомлення з його приміщеннями, навчальними кабінетами, майстернями показав, що інфраструктура закладу потребує не лише покращення, а й оптимізації. Попри достатню забезпеченість освітнього процесу навчальними кабінетами й майстернями, санітарно-гігієнічні умови у закладі потребують суттєвого покращення. Не дивлячись на те, що в останні роки відбулося певне оновлення матеріально-технічної бази (у 2018 році було передане майно від Громадської організації «Маріупольська Спілка Молоді» загальною вартістю 109,1 тис. грн, та майно від Громадської організації «Ла Страда Україна» загальною вартістю 15 тис.грн), існує гостра потреба в оновленні обладнання, комп'ютерної техніки, засобів візуалізації освітнього процесу, меблів.

Основне обладнання, зокрема те, яке використовується для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професіями «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза», «Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза» та «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання», має значний рівень спрацювання (від 35 до 45%). Що стосується комп'ютерної техніки, то рівень її спрацювання складає від 35 до 45%; найменш сприятливою є ситуація зі станом комп'ютерної техніки, яка використовується у процесі підготовки здобувачів за професіями «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» та «Слюсар із ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання».

Осучаснення матеріально-технічної бази включає широкий комплекс питань, починаючи від придбання нового обладнання для лабораторій, комп'ютерної техніки і завершуючи ремонтами навчальних приміщень. П'ять із п'яти пріоритетних векторів розвитку закладу, які були визначені учасниками стратегічної сесії, стосуються проблематики матеріально-технічної бази (додаток Ж). Про необхідність осучаснення матеріально-технічної бази, енергомодернізацію, забезпеченість комп'ютерною технікою зазначають у своїх відповідях педагогічні працівники, які брали участь в опитуванні учасників освітнього процесу. Отож, зусилля варто сконцентрувати не тільки на поліпшенні санітарно-гігієнічних умов навчання та проживання здобувачів, а й на оснащенні освітнього процесу новітнім устаткуванням та комп'ютерною технікою. Критично необхідним є створення власної системи опалення корпусу №1, капітальний ремонт даху навчального корпусу №1, закупівля обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду», закупівля обладнання для майстерні електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання», комп'ютеризація навчальних аудиторій (оснащення інтерактивними дошками, ноутбуками, проекторами).

Частина приміщень, майстерень, гуртожитку не використовується в освітньому процесі. Зокрема, проектна потужність навчальних корпусів становить 990 здобувачів освіти, а фактично навчається лише 323 особи. Відтак, актуальним завданням є проведення інвентаризації приміщень, яка дасть можливість оптимізувати витрати на утримання інфраструктури, розробити пропозиції щодо комерційного використання вільних приміщень і територій.

Застаріла матеріально-технічна база, на якій проводиться навчання здобувачів, є причиною того, що випускники закладу не можуть відразу після завершення навчання приступити до роботи. Це ускладнює працевлаштування випускників та процес їхньої адаптації на робочому місці.

Попри те, що в останні 2-3 роки коштом обласного бюджету, донорськими організаціями надається допомога на придбання обладнання та здійснення ремонтів приміщень, це питання лишається актуальним. Наразі існує потреба в придбанні обладнання для лабораторії «Кухар», закупівлі обладнання для майстерні електрозварників та кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професіями «Електрозварник ручного зварювання» та «Кравець 3, 4 розряду», придбання сучасних верстатів у слюсарну майстерню, придбання сучасних зварювальних апаратів.

Поряд із зазначеними вищезавданнями не менш актуальними в межах стратегічної цілі N°1 є питання створення навчально-практичного центру «Виробник художніх виробів із кераміки». Таке прагнення керівництва закладу є цілком обґрунтованим, зважаючи на потреби регіонального ринку праці та наявну матеріально-технічну базу підготовки за цією професією, сформовану за підтримки ПРООН.

Створення безбар'єрного простору для здобувачів з особливими потребами є не менш актуальним завданням. Наразі приміщення закладу, які були збудовані в минулому столітті, не є пристосованими для доступу осіб з особливими потребами та потребують значних капіталовкладень.

Сучасне бачення реформування системи П(ПТ)О включає не лише питання модернізації освітнього процесу, а й розширення потенціалу закладів у сфері комерціалізації освітніх та інших видів послуг. У цьому контексті актуальними для закладу є питання розширення можливостей його підрозділів для надання різних видів платних послуг, наприклад, залучення потенціалу лабораторії «Виробник художніх виробів з кераміки».

Тісно пов'язане з цим завданням також питання посилення проєктної діяльності. Наразі у закладу відсутній досвід реалізації проєктів, тому вкрай актуальним завданням є навчання персоналу, створення стимулів для тих працівників, які беруть участь у підготовці грантових проєктів.

Актуальним для центру є питання покращення іміджу закладу та його випускників. Розв'язання даної проблеми потребує комплексного підходу й реалізації низки завдань, зокрема осучаснення та урізноманітнення профорієнтаційної роботи, більш широкого використання сучасних інформаційних технологій для популяризації ліцею та професій, запровадження іміджевої символіки тощо. Ця проблематика є важливою також з огляду на перспективи розвитку закладу, формування контингенту його здобувачів. Центрхарактеризується невисокою часткою здобувачів, які свідомо обрали певну професію; понад половину здобувачів стали його учнями в результаті випадкового збігу обставин та географічної близькості закладу. Ефективно організована профорієнтаційна робота дозволить залучити більш умотивованих здобувачів.

Стратегічна ціль 1 містить 7 операційних цілей, кожна з яких декомпозована та конкретні завдання (табл.4.1).

Таблиця 4.1. Структура Стратегічної цілі 1

Операційні цілі	Завдання
1.1. Оптимізувати та покращити інфраструктуру закладу	1.1.1. Розробити програму ефективного використання цілісного майнового комплексу закладу, який передано у спільну власність Слов'янської територіальної громади
	1.1.2. Здійснити інвентаризацію приміщень та території закладу з метою оптимізації їхнього використання у навчально-виховному процесі
	1.1.3. Створити власну систему опалення
	1.1.4. Здійснити капітальний ремонт приміщень
	1.1.5. Здійснити капітальний ремонт спортивної зали корпусу N°1
	1.1.6. Обладнати спортивні майданчики
	1.1.7. Здійснити капітальний ремонт даху навчального корпусу N°1
1.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Оновити обладнання, устаткування та інструменти
	1.2.2. Створити навчально-практичний центр з професії «Виробник художніх виробів з кераміки»
	1.2.3. Закупити витратні матеріали для здійснення процесу підготовки
	1.2.4. Обладнати STEM-кабінет
	1.2.5. Здійснити ремонтні роботи та оснастити майстерні та навчальний кабінет «Технології художніх виробів з кераміки» для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Виробник художніх виробів з кераміки 3, 4, 5 розряду»
	1.2.6. Оснастити кабінет інформатики сучасними комп'ютерами
	1.2.7. Провести комп'ютеризацію навчальних аудиторій (інтерактивні дошки, ноутбуки, проектори)
	1.2.8. Оснастити необхідним інвентарем спортивну залу карпусу N°1
	1.2.9. Оновити технічне оснащення лабораторії «Кухар»
	1.2.10. Оснастити слюсарну майстерню сучасними верстатами
	1.2.11. Покращити матеріально-технічне забезпечення професій залізничного профілю
	1.2.12. Придбати обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду»
	1.2.13. Обладнати майстерню електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»
1.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення	1.3.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури закладу
	1.3.2. Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури закладу
	1.3.3. Підготувати персонал закладу до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами
	1.3.4. Забезпечити процес дистанційного (змішаного) навчання учнів
1.4. Збільшити спроможність закладу надавати платні послуги	1.4.1. Підвищити компетентності адмінперсоналу закладу для надання платних послуг
	1.4.2. Провести аудит і визначити перелік робіт і послуг для комерційної діяльності
	1.4.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів
	1.4.4. Розробити модульні програми короткострокового навчання
	1.4.5. Створити на базі закладу кваліфікаційні центри із професій «Виробник художніх виробів з кераміки», «Кухар. Кондитер», «Живописець»
1.5. Покращити імідж закладу та професійної освіти в цілому	1.5.1. Систематизувати профорієнтаційну роботу в закладах загальної середньої освіти
	1.5.2. Розробити гендерно чутливі промоційні матеріали про заклад для різних цільових аудиторій
	1.5.3. Навчити працівників закладу застосовувати сучасні маркетингові технології

	1.5.4. Розробити та запровадити нову іміджеву символіку закладу, оновити офіційний сайт, створити брендбук
	1.5.5. Здійснювати ефективну комунікаційну політику закладу
	1.5.6. Підвищити рівень працевлаштування випускників закладу
	1.5.7. Провести результативну інформаційну компанію з інформування громадськості щодо започаткування підготовки за професією «Виробник художніх виробів із кераміки»
1.6. Розпочати проєктну діяльність закладу	1.6.1. Підвищити спроможність керівного складу закладу та педпрацівників до проєктної діяльності
	1.6.2. Створити умови для участі педагогічного колективу в інноваційних проєктах, у тому числі на засадах публічно-приватного партнерства
1.7. Підвищити управлінську спроможність керівників закладу	1.7.1. Запровадити інноваційні методи управління закладом (зокрема, орієнтоване на результат управління)
	1.7.2. Підвищити рівень управлінської компетентності керівників закладу
	1.7.3. Запровадити та сертифікувати системи управління якістю на основі міжнародних стандартів
	1.7.4. Запровадити систему внутрішніх комунікацій та документообігу, зокрема з використанням програмних продуктів
	1.7.5. Забезпечити інтеграцію колективу корпусу N°2 у корпоративну культуру закладу
	1.7.6. Створити регіональний інноваційний хаб виробників художніх виробів із кераміки
	1.7.7. Отримати статус Вищого професійного училища

5.2. Стратегічна ціль 2. Забезпечити високу якість надання освітніх послуг

Важливість цієї стратегічної цілі зумовлена необхідністю оновлення структури, змісту навчального процесу відповідно до вимог сьогодення, до нових освітніх та професійних стандартів. Свідченням цього є аналіз відповідей учасників освітнього процесу, зокрема низький рівень задоволеності педагогічних працівників щодо якості професійних стандартів та пропозиції здобувачів щодо осучаснення змісту професійної освіти. Опитування роботодавців, які співпрацюють із закладом, засвідчило складність адаптації випускників центру, спричинену низкою причин, серед яких – зміст освіти, який не відповідає актуальним вимогам роботодавців. У рамках цієї стратегічної цілі важливими завданнями є оновлення навчальних, освітньо-професійних програм та розроблення освітніх програм за компетентностями, які забезпечать досягнення результатів освітньої діяльності учнів ЗП(ПТ)О у відповідності із вимогами роботодавців.

Важливим також вбачається розширення переліку професій, де запроваджена дуальна форма навчання (зокрема, у партнерстві з АТ «Українська залізниця»), а також ліцензування нових професій, які мають попит на регіональному та місцевому ринках праці («Електромонтер контактної мережі», «Провідник пасажирського вагону», «Виробник художніх виробів з кераміки», «Оправник електрокерамічних виробів», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Закрійник»; сфера послуг (професії «Графічний дизайн», «Веб-дизайн», «Дизайн одягу», «Декоратор вітрин, приміщень та будівель», «Флорист», «Модельєр», «Закрійник»); громадське харчування («Пекар», «Офіціант», «Бармен»); будівництво («Будівельник», «Монтажник», «Сантехнік», «Плиточник»), ІКТ («Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж», «Комп'ютерні технології»), залізничний транспорт («Машиніст електровоза», «Помічник машиніста електровоза, тепловоза», «Провідник пасажирських вагонів», «Складач поїздів», «Оглядач вагонів»), промислове виробництво («Слюсар», «Фрезерувальник», «Токар», «Газоелектрозварник», «Автослюсар»), «Кухар молекулярної кухні», «Візажист», «Дизайнер»). Водночас заклад має провести ревізію чинних ліцензій, відмовитися від тих, які втратили свою актуальність.

Підвищення якості надання освітніх послуг не є можливим без посилення спроможності педагогічного колективу закладу та ефективності управління, зокрема, запровадження парадигми орієнтованого на результат управління. Це комплексна проблема, яка передбачає зміни підходів, структури та якості підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, створення умов для їхньої участі в програмах міжнародних обмінів, залучення до роботи в закладі молодих кадрів, посилення мотивації педагогічних працівників до опанування новими навичками і компетентностями, зокрема у сфері реалізації дистанційного навчання. Важливо подолати інертність майстрів виробничого навчання, яких, як свідчать результати опитування, наразі влаштовує чинна система підвищення кваліфікації, хоча вона об’єктивно не зовсім відповідає вимогам сьогодення.

Переведення навчальних планів і програм на модульно-компетентнісну основу є відносно новим для педагогічних працівників закладу видом діяльності. Доречним у цьому контексті завданням є навчання окремих категорій працівників шляхом їхньої участі у відповідних тренінгах, які проводяться за сприяння міжнародних організацій.

Поглиблення управлінської спроможності керівників закладу також є актуальним завданням. Як показали результати анкетування, стратегічних сесій та бесід керівництво закладу не є достатньо вмотивованим та орієнтованим на впровадження управлінських та педагогічних інновацій. Відтак, є злободенною активізація діяльності керівництва закладу у напрямі організації перенавчання дорослого населення на короткотермінових курсах, використання в комерційних цілях обладнання навчально-практичних центрів, підготовка грантових проєктів тощо.

Потреба в посиленні рівня цифровізації закладу існує вже досить давно, однак COVID-19 і пов’язаний із ним перехід до дистанційного навчання максимально актуалізували цю проблему. Актуальним є питання забезпечення навчальних приміщень, кабінетів, майстерень, гуртожитку швидкісним інтернетом, створення в центрі платформи електронних засобів навчання, інформаційних «хмарних» ресурсів, розроблення онлайнових курсів із широким використанням інтерактивних технологій навчання. Важливим завданням також є забезпечення ефективного використання комп’ютерної техніки.

Стратегічна ціль 2 містить 4 операційні цілі, кожна з яких декомпозована та конкретні завдання (табл.4.2).

Таблиця 4.2. Структура Стратегічної цілі 2

Операційні цілі	Завдання
2.1. Осучаснити зміст професійно-технічної освіти на засадах компетентнісного підходу	2.1.1. Оновити навчальні, освітньо-професійні програми та розробити освітні програми за компетентностями, які забезпечать досягнення результатів освітньої діяльності учнів ЗП(ПТ)О у відповідності із вимогами роботодавців
	2.1.2. Розробити навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення
	2.1.3. Отримати необхідні ліцензії та створити привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення
	2.1.4. Провести аудит ліцензій закладу, забезпечити ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці («Електромонтер контактної мережі», «Провідник пасажирського вагону», «Виробник художніх виробів із кераміки», «Оправник електрокерамічних виробів», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Закрійник», сфера послуг (професії «Графічний дизайн», «Веб-дизайн», «Дизайн одягу», «Декоратор вітрин, приміщень та будівель», «Флорист», «Модельєр», «Закрійник»), громадське харчування («Пекар», «Офіціант», «Бармен»), будівництво («Будівельник», «Монтажник», «Сантехнік», «Плиточник»), ІКТ («Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж», «Комп'ютерні технології»), залізничний транспорт («Машиніст електровоза», «Помічник машиніста електровоза, тепловоза», «Провідник пасажирських вагонів», «Складач поїздів», «Оглядач вагонів»), промислове виробництво («Слюсар», «Фрезерувальник», «Токар», «Газоелектрозварник», «Автослюсар»), «Кухар молекулярної кухні», «Візажист», «Дизайнер»)
	2.1.5. Запровадити елементи дуальної форми навчання у партнерстві з АТ «Українська залізниця»
	2.1.6. Провести атестацію професій «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець продовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка)
2.2. Підвищити професійну спроможність колективу	2.2.1. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань
	2.2.2. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до формування в учнів «м'яких» (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок
	2.2.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі (із використанням широкого спектру електронних та інтерактивних засобів навчання)
	2.2.4. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів оновлювати робочі навчальні програми у відповідності із потребами роботодавців
	2.2.5. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до розроблення навчальних планів та програм на модульно-компетентнісній основі
	2.2.6. Запровадити внутрішню систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників
2.3. Покращити рівень цифровізації закладу та використання сучасних технологій у навчальному процесі	2.3.1. Розробити електронні засоби навчання та методичні матеріали за професіями, підготовка за якими здійснюється у закладі
	2.3.2. Запровадити змішану форму навчання
	2.3.3. Забезпечити заклад необхідним комп'ютерним обладнанням для проведення онлайнового навчання та використання інформаційних технологій
2.4. Створити систему безперервного професійного розвитку викладачів та майстрів виробничого навчання	2.3.1. Підписати угоди з підприємствами щодо періодичного стажування на базі партнерських підприємств
	2.3.2. Створити умови для підвищення рівня професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання шляхом формального, неформального та інформального навчання
	2.3.3. Створити умови для участі викладачів та майстрів виробничого навчання у роботі дорадчих органів (зокрема, консультативних рад зі спеціальностей) інших закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти

5.3. Стратегічна ціль 3. Забезпечити ефективне партнерство закладу з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами

Активізація співпраці закладів П(ПТ)О з роботодавцями наразі є пріоритетним напрямом реформування системи професійно-технічної освіти як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Аналіз результатів опитування роботодавців засвідчив украй низький рівень їхньої задоволеності рівнем та якістю співпраці зі Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса. Результати опитування учасників освітнього процесу також засвідчили превалювання традиційних форм співпраці з різними стейкхолдерами та формальний характер такої співпраці. Рівень взаємодії закладу з підприємствами, центром зайнятості, місцевими органами влади потребує поглиблення та впровадження інноваційних форм такої взаємодії.

У цьому контексті найбільш актуальними стратегічними завданнями закладу є підписання нових угод з роботодавцями щодо запровадження дуальної форми навчання за всіма професіями, за якими ведеться підготовка; започаткування практики проходження стажування майстрів виробничого навчання на сучасному обладнанні роботодавців, розширення переліку підприємств (компаній, фірм) для проходження здобувачами виробничої практики, активне та неформальне залучення роботодавців до формування навчальних планів і програм, урахування їхніх вимог до професійних компетентностей випускників, залучення роботодавців до оцінювання якості освіти на різних етапах її здобуття. Інструментами розв'язання цієї проблеми є також створення наглядової ради закладу з активним залученням до її роботи роботодавців, а також співробітництво в рамках публічно-приватного партнерства.

Поглиблення потребує також співпраця закладу з Донецьким обласним та Слов'янським міським центрами зайнятості. Точками зростання такої співпраці мають стати питання перепідготовки/перенавчання/підвищення кваліфікації безробітних, соціально вразливих категорій населення на базі закладу, детальний аналіз спільно з центрами зайнятості особливостей ринку праці, об'єктивне визначення потреб регіону та міста у фахівцях різних професій, запровадження неперервного моніторингу випускників.

Активізація співпраці з органами місцевого самоврядування також належить до важливих стратегічних завдань Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної

освіти імені П.Ф. Кривоноса. У цьому виді діяльності потрібно проявляти ініціативу в питаннях отримання від органів місцевого самоврядування замовлень на виконання низки робіт і послуг на комерційних засадах, залучення представників органів місцевого самоврядування до роботи у складі наглядової ради закладу, до визначення переліку преференцій, які можна надати роботодавцям на місцевому рівні для стимулювання їхньої співпраці із ліцеєм.

В умовах обмеженого фінансування та наявності низки проблем, які потребують розв'язання, нагальним завданням для закладу є посилення його спроможності щодо співпраці з потенційними інвесторами та участі в різноманітних грантових конкурсах. Конкуренція на ринку грантових проєктів, які оголошуються міжнародними організаціями та МОН України, є високою. Через це важливо навчити персонал закладу готувати якісні проєктні заявки, здійснювати їх моніторинг та регулярно брати участь у відповідних конкурсах. Така діяльність розширить фінансові можливості центру, сприятиме його перетворенню на сучасну освітню установу, яка надає якісні послуги у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Стратегічна ціль 3 містить 4 операційні цілі, кожна з яких декомпозована на конкретні завдання (табл.4.3).

Таблиця 4.3. Структура Стратегічної цілі 3

Операційні цілі	Завдання
3.1. Розширити партнерство закладу з роботодавцями регіону	3.1.1. Створити наглядову (піклувальну) раду закладу
	3.1.2. Поглибити співпрацю з роботодавцями щодо впровадження елементів дуального навчання та проходження виробничої практики
	3.1.3. Залучати до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг
	3.1.4. Підписати угоди з роботодавцями про проходження стажування педагогічних працівників на підприємстві / навчальному центрі підприємства
	3.1.5. Запровадити практику спільної проєктної діяльності закладу у рамках публічно-приватного партнерства
3.2. Забезпечити співпрацю із підрозділами Державної служби зайнятості та іншими заінтересованими сторонами	3.2.1. Запровадити спільно зі службою зайнятості моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їхньої підготовки та роботи
	3.2.2. Проводити регулярний аналіз ринку праці для визначення його тенденцій і виявлення потреб у кваліфікованих робітниках за різними професіями
	3.2.3. Розширювати співпрацю зі службою зайнятості щодо перепідготовки (перенавчання, підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення
	3.2.4. Поглибити співпрацю з органами місцевого самоврядування
	3.2.5. Поглибити співпрацю з громадськими організаціями, професійними спілками та асоціаціями
3.3. Посилити спроможність закладу до співпраці з потенційними інвесторами	3.3.1. Провести тренінги для відповідальних осіб щодо підготовки грантових пропозицій
	3.3.2. Систематично брати участь у конкурсах проєктів, оголошених МОН України та міжнародними організаціями.

Деталізований стратегічний план розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (із деталізацією на операційні цілі, завдання, індикатори результативності, орієнтовний бюджет, терміни виконання) представлено у таблиці 4.4.

Табл. 4.4. Стратегічні, операційні цілі та завдання розвитку Слов'янського багаторпофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання / *Відповідальні*
Стратегічна ціль 1. Зміцнити потенціал і посилити конкурентоспроможність ліцею				
1.1. Оптимізувати та покращити інфраструктуру закладу	1.1.1. Розробити програму ефективного використання цілісного майнового комплексу закладу, який передано у спільну власність Слов'янської територіальної громади	Програму ефективного використання цілісного майнового комплексу закладу розроблено та затверджено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Завгосп*
	1.1.2. Здійснити інвентаризацію приміщень, території закладу з метою оптимізації витрат на їхнє утримання та використання в навчально-виховному процесі	• Документ про інвентаризацію приміщень і території підготовлено; • Пропозиції щодо передачі частини приміщень в оренду сформовано	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Завгосп*
	1.1.3. Створити власну систему опалення	• Обладнання придбано й встановлено • Отримано відповідні дозвільні документи • Котельню введено в експлуатацію	1 277 880,0	2021 рік *Завгосп*
	1.1.4. Здійснити капітальний ремонт приміщень	• Здійснено експертизу технічного стану приміщень • Капітальні ремонти здійснено • Приміщення введено в експлуатацію	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Завгосп*
	1.1.5. Здійснити капітальний ремонт даху навчального корпусу №1	Ремонтні роботи здійснено	486 517,4	2022 рік *Завгосп*
	1.1.6. Придбати обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду»	• Обладнання придбано та встановлено • Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу й надання комерційних послуг	1 055 654,0	2022 рік *Старший майстер*

	1.1.7. Здійснити капітальний ремонт спортивної зали корпусу №1	• Ремонтні роботи здійснено • Приміщення введено в експлуатацію	Не потребує фінансових витрат	2023 рік *Завгосп*
	1.1.8. Обладнати спортивні майданчики	• Обладнання придбано й встановлено • Спортивні майданчики активно використовуються	Не потребує фінансових витрат	2023 рік *Керівник фізвиховання*
1.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Створити навчально-практичний центр із професії «Виробник художніх виробів з кераміки»	• Приміщення навчально-практичного центру відремонтовано • Навчально-практичний центр обладнаний у відповідності до стандарту • На базі навчально-практичного центру здійснюється підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації • На базі навчально-практичного центру функціонує кваліфікаційний центр	414 219,0	2021 рік *Старший майстер*
	1.2.2. Обладнати STEM-кабінет	• Кабінет обладнано у відповідності до стандарту • Кабінет використовується в освітньому процесі	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Викладач фізики*
	1.2.3. Здійснити ремонтні роботи та оснастити майстерні та навчальний кабінет «Технології художніх виробів з кераміки» для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Виробник художніх виробів з кераміки 3, 4, 5 розряду»	• Ремонтні роботи здійснено • Обладнання придбано та встановлено • Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу та надання комерційних послуг	414 219,0	2022 рік *Завгосп*
	1.2.4. Оснастити кабінет інформатики сучасними комп'ютерами	• Комп'ютерну техніку закуплено й встановлено • Кабінет комп'ютерної техніки використовується для здійснення освітнього процесу	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Викладач інформатики*
	1.2.5. Обладнати майстерню електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»	• Обладнання придбано й встановлено • Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу та надання комерційних послуг	55 509,0	2022 рік *Старший майстер*

	1.2.6. Оновити комп'ютерну техніку в навчальних аудиторіях	Комп'ютерна техніка (комп'ютери, проектори/ мультимедійні комплекси) придбана та експлуатується	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Викладач інформатики* *Завгосп*
	1.2.7. Оснастити необхідним інвентарем спортивну залу корпусу №1	• Спортивний інвентар придбано та встановлено • Спортивний інвентар використовується в освітньому процесі	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Керівник фізвиховання*
	1.2.8. Оновити технічне оснащення лабораторії «Кухар»	• Необхідне обладнання (пекарські шафи, тістомісильні машини, духові шафи, плити, конвекторні плити) придбано та встановлено • Обладнання використовується в освітньому процесі та для надання комерційних послуг	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2023 рік *Старший майстер*
1.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення	1.3.1.Здійснити аудит доступності інфраструктури закладу	• Документ про доступність приміщень і території підготовлено • Пропозиції щодо створення безбар'єрного доступу розроблено • Кошторис витрат розроблено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.3.2.Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури	Безбар'єрний доступ до інфраструктури закладу створено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2023 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.3.3.Підготувати персонал закладу до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами	Тренінги для персоналу закладу проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.3.4. Забезпечити процес дистанційного (змішаного) навчання учнів	Учні закладу з обмеженими можливостями мають можливість та ресурси для дистанційного навчання	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Заступник директора з НВхР*

1.4. Збільшити спроможність закладу надавати платні послуги	1.4.1. Підвищити компетентності адмінперсоналу закладу для надання платних послуг	Тренінги для адмінперсоналу закладу з питань надання платних послуг проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВР*
	1.4.2. Провести аудит і визначити перелік робіт і послуг для комерційної діяльності	Пропозиції щодо розширення переліку робіт та послуг для комерційної діяльності розроблено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*
	1.4.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів	• Стратегію інформаційної кампанії розроблено • Візуальні матеріали для інформаційної кампанії розроблено • Інформаційна кампанія проводиться на постійній основі	Не потребує фінансових витрат	2021-2027 р. *Заступник директора з НВР*
	1.4.4. Розробити модульні програми короткострокового навчання	• Потребу у короткострокових програмах вивчено • Модульні програми короткострокового навчання розроблено, ліцензовано (сертифіковано) (за потреби)	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*
	1.4.5. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Кухар. Кондитер»	• Порядок створення кваліфікаційного центру вивчено Відповідну матеріально-технічну базу оновлено • Пакет документів щодо створення кваліфікаційного центру підготовлено й затверджено • Спеціалісти кваліфікаційного центру пройшли процедуру навчання та сертифікації (за потреби)	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Заступник директора з НВР*
	1.4.6. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Живописець»	• Порядок створення кваліфікаційного центру вивчено • Відповідну матеріально-технічну базу оновлено • Пакет документів щодо створення кваліфікаційного центру підготовлено й затверджено • Спеціалісти кваліфікаційного центру пройшли процедуру навчання та сертифікації (за потреби)	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2023 рік *Заступник директора з НВР*
	1.4.7. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Виробник художніх виробів з кераміки»	• Порядок створення кваліфікаційного центру вивчено Відповідну матеріально-технічну базу оновлено • Пакет документів щодо створення кваліфікаційного центру підготовлено й затверджено • Спеціалісти кваліфікаційного центру пройшли процедуру навчання та сертифікації	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2024 рік *Заступник директора з НВР*
1.5. Покращити імідж закладу та професійної освіти	1.5.1. Розробити систему профорієнтаційної роботи	• Система профорієнтаційної роботи розроблена • Програма профорієнтаційної роботи затверджується • Системні заходи із профорієнтації здійснюються	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.5.2. Розробити гендерно чутливі промоційні матеріали про заклад для різних цільових аудиторій	Гендерно чутливі промоційні матеріали про заклад для різних цільових аудиторій розроблено у відповідності із брендбуком закладу	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.5.3. Навчити працівників закладу застосовувати сучасні маркетингові технології залучення абітурієнтів	Тренінги для працівників закладу з питань застосування сучасних маркетингових інструментів проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.5.4. Розробити та запровадити нову іміджеву символіку закладу, оновити офіційний сайт, створити брендбук	• Нова іміджева символіка закладу розроблена та погоджена трудовим колективом • Брендбук закладу розроблено • Офіційний сайт закладу оновлено у відповідності із брендбуком	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.5.5. Здійснювати ефективну комунікаційну політику закладу	• Концепцію та програму здійснення комунікаційної політики закладу розроблено та затверджено • Комунікаційна політика закладу здійснюється на системній основі у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2021-2027 р. *Заступник директора з НВхР*

	1.5.6. Підвищити рівень працевлаштування випускників закладу	• Системна робота із кар'єрного консультування учнів закладу здійснюється • Центр консультування з питань розвитку кар'єри функціонує	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021-2027 р. *Заступник директора з НВхР*
	1.5.7. Провести результативну інформаційну компанію з інформування громадськості щодо започаткування підготовки за професією «Виробник художніх виробів з кераміки»	• Концепцію інформаційної компанії розроблено й затверджено • План інформаційної компанії розроблено й затверджено Індикатори результативності інформаційної компанії розроблено • Заходи здійснено у відповідності із розробленим планом • Показників результативності інформаційної компанії досягнуто	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
1.6. Започаткувати проєктну діяльність закладу	1.6.1. Підвищити спроможність керівного складу закладу та педпрацівників до проєктної діяльності	Тренінги для керівників закладу та педпрацівників з питань проєктної діяльності проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.6.2. Створити умови для участі педагогічного колективу в інноваційних проєктах, у тому числі на засадах публічно-приватного партнерства	• Систему стимулювання участі працівників у проєктах розроблено • Тренінги для проєктних команд проведено	Не потребує фінансових витрат	2021-2027 р. *Заступник директора з НВхР*
1.7. Підвищити ефективність управління закладом	1.7.1. Запровадити інноваційні методи управління закладом (зокрема, орієнтоване на результат управління)	• Тренінги для керівників закладу та педпрацівників із питань впровадження орієнтованого на результат управління проведено • Документацію для впровадження орієнтованого на результат управління (аналіз зовнішнього середовища, інституційний аналіз, система ключових показників результативності, система моніторингу) розроблено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Директор*
	1.7.2. Підвищити рівень управлінської компетентності керівників закладу	Тренінги для керівництва закладу з питань впровадження інноваційних технологій управління проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Директор*

	1.7.3. Запровадити та сертифікувати системи управління якістю на основі міжнародних стандартів	• Процедуру запровадження системи управління якістю вивчено • Документацію, необхідну для сертифікації системи управління якістю, підготовлено та затверджено • Тренінги для проєктної команди з питань алгоритму впровадження системи управління якістю проведено • Систему управління якістю сертифіковано	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2024 рік *Директор*
	1.7.4. Запровадити систему внутрішніх комунікацій та документообігу, зокрема з використанням програмних продуктів	• Концепцію розвитку внутрішніх комунікацій закладу розроблено та затверджено • Ліцензійне програмне забезпечення придбано • Тренінги для працівників закладу з питань використання програмного забезпечення проведено • Система внутрішніх комунікацій і документообігу функціонує	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2023 рік *Заступник директора з НВхР*
	1.7.5. Забезпечити інтеграцію колективу корпусу №2 у корпоративну культуру закладу	• План інтеграції розроблено й затверджено • Інтеграційні заходи проведено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Директор*
	1.7.6. Створити регіональний інноваційний хаб виробників художніх виробів з кераміки	• Концепцію створення регіонального інноваційного хабу виробників художніх виробів з кераміки розроблено й обговорено • Перемовини з потенційними учасниками хабу проведено • Програму діяльності регіонального інноваційного хабу виробників художніх виробів з кераміки розроблено й затверджено • Діяльність хабу здійснюється у відповідності із розробленою програмою	Не потребує фінансових витрат	2023 рік *Директор*
	1.7.7. Отримати статус Вищого професійного училища	• Нормативно-законодавчу базу вивчено • Дорожню карту розроблено й затверджено • Пакет необхідних документів підготовлено й передано на узгодження • Статус Вищого професійного училища отримано	Не потребує фінансових витрат	2023 рік *Директор*

Стратегічна ціль 2. Забезпечити високу якість надання освітніх послуг				
2.1. Оновити зміст професійно-технічної освіти на засадах компетентнісного підходу	2.1.1. Здійснити внутрішній моніторинг (наявність плануючої документації з професій, діючі підходи до формування робочих програм)	• Рівень впровадження в освітній процес закладу компетентнісно-орієнтованих модульних навчальних програм з'ясовано • Зміст робочих навчальних планів та структурно-змістовних елементів робочих навчальних та освітньо-професійних програм проаналізовано	Не потребує фінансових витрат	2021-2022 р. *Заступник директора з НВР*
	2.1.2. Здійснити функціональний аналіз робочих функцій на основі вивчення потреб роботодавців	• Анкети для виявлення потреб роботодавців в уміннях майбутніх кваліфікованих робітників за напрямами підготовки розроблено • Потреби роботодавців в уміннях, яким навчатимуться здобувачі освіти з професій (на основі функціонального аналізу) з'ясовано • Групи компетентностей (предметно-спеціалізованих і загальних) виокремлено	Не потребує фінансових витрат	2021-2022 р. *Заступник директора з НВР*
	2.1.3. Розробити робочі навчальні, освітньо-професійні програми за окремими предметами, освітні програми, за окремими компетентностями з урахуванням функціонального аналізу видів діяльності	• Робочі навчальні, освітньо-професійні програми за окремими предметами, освітні програми за окремими компетентностями розроблено • Експертизу оновлених навчальних/ освітньо-професійних програм роботодавцями здійснено	Не потребує фінансових витрат	2021-2022 р. *Заступник директора з НВР*
	2.1.4. Розробити навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення	Навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення розроблено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*
	2.1.5. Отримати необхідні ліцензії та створити привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення	• Необхідні ліцензії отримано • Привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення створено	Не потребує фінансових витрат	2021-2022 р. *Заступник директора з НВР*
	2.1.6. Провести аудит ліцензій закладу, забезпечити ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці («Електромонтер контактної мережі», «Провідник пасажирського вагону», «Виробник художніх виробів з кераміки», «Оправник електрокерамічних виробів», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Закрійник», сфера послуг (професії «Графічний дизайн», «Веб-дизайн», «Дизайн одягу», «Декоратор вітрин, приміщень та будівель», «Флорист», «Модельєр», «Закрійник»), громадське харчування («Пекар», «Офіціант», «Бармен»), будівництво («Будівельник», «Монтажник», «Сантехнік», «Плиточник»), ІКТ («Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж», «Комп'ютерні технології»), залізничний транспорт («Машиніст електровоза», «Помічник машиніста електровоза, тепловоза», «Провідник пасажирських вагонів», «Складач поїздів», «Оглядач вагонів»), промислове виробництво («Слюсар», «Фрезерувальник», «Токар», «Газоелектрозварник», «Автослюсар»), «Кухар молекулярної кухні», «Візажист», «Дизайнер»).	Аудит ліцензій закладу проведено Ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці, забезпечено Рекомендації щодо ліцензування нових професій розроблено	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*

	2.1.7. Започаткувати підготовку за кваліфікаційним рівнем «Молодший бакалавр» (і тим самим забезпечити можливість наступного здобуття вищої освіти за скороченою програмою)	• Пакет документів для ліцензування підготовки за кваліфікаційним рівнем «Молодший бакалавр» підготовлено • Матеріально-технічну базу модернізовано • Кадровий склад оновлено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2024 рік *Заступник директора з НВР*
	2.1.8. Провести атестацію професій «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець продовольчих товарів» (первинна професійна підготовка), «Продавець непродовольчих товарів» (первинна професійна підготовка)	• Атестаційні справи підготовлено й передано на узгодження • Позитивне рішення про атестацію прийнято	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*
2.2. Підвищити спроможність педагогічного колективу закладу	2.2.1. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань	• Тренінги для викладачів та майстрів виробничого навчання щодо участі в програмах обміну проведено • Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо володіння іноземними мовами проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Директор*
	2.2.2. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до формування в учнів «м'яких» (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо розвитку в учнів «м'яких» та підприємницьких навичок проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021-2017 р. *Директор*
	2.2.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі (із використанням широкого спектру електронних та інтерактивних засобів навчання)	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Директор*
	2.2.4. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів оновлювати робочі навчальні програми у відповідності із потребами роботодавців	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо оновлення робочих навчальних програм у відповідності із потребами роботодавців проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Директор*

	2.2.5. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до розроблення навчальних планів та програм на модульно-компетентнісній основі	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо розроблення навчальних планів та програм на модульно-компетентнісній основі проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Директор*
	2.2.6. Запровадити внутрішню систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників	• Концепцію внутрішньої системи забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників створено • Документацію для процедур забезпечення якості розроблено • Систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників впроваджено	Не потребує фінансових витрат	2023 рік *Директор*
	2.2.7. Створити умови для фінансування участі викладачів у семінарах, які проводяться фірмами-виробниками, а також відомими перукарями-стилістами	Кожен майстер виробничого навчання принаймні 1 раз на рік бере участь у семінарах, які проводяться фірмами-виробниками, а також відомими перукарями-стилістами	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Директор*
2.3. Покращити рівень цифровізації закладу та використання сучасних технологій в навчальному процесі	2.3.1.Розробити електронні засоби навчання та методичні матеріали за професіями, підготовка за якими здійснюється у закладі	• Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо розроблення електронних засобів навчання та методичних матеріалів проведено • Електронні засоби навчання та методичні матеріали за професіями, підготовка за якими здійснюється у закладі, розроблено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Заступник директора з НВхР*
	2.3.2.Запровадити змішану форму навчання	• Концепцію переходу на змішану форму навчання розроблено • Навчальні програми оновлено • Змішана система навчання функціонує	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	2.3.3. Забезпечити заклад необхідним комп'ютерним обладнанням для проведення онлайнового навчання та використання інформаційних технологій	Використання відповідного комп'ютерного забезпечення, яке планується придбати для професії «Оператор»	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВхР*

	2.3.4. Започаткувати роботу гуртків цифрової грамотності (для учнів та педагогічних працівників закладу)	• Програму роботи гуртків цифрової грамотності розроблено та затверджено • Заходи в рамках роботи гуртка здійснюються у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВхР*
	2.3.5. Придбати сучасні підручники та електронні ресурси зі спецдисциплін	• Програму роботи гуртків цифрової грамотності розроблено та затверджено • Заходи в рамках роботи гуртка здійснюються у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
2.3. Створити систему безперервного професійного розвитку викладачів та майстрів виробничого навчання	2.4.1. Підписати угоди з підприємствами щодо періодичного стажування на їхній базі	• Угоди з підприємствами підписано • План проведення стажувань розроблено • Стажування здійснюються у відповідності до затвердженого плану	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВхР*
	2.4.2. Створити умови для підвищення рівня професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання шляхом формального, неформального та інформального навчання	• Програму підвищення рівня професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання шляхом формального, неформального та інформального навчання розроблено • Систему стимулювання викладачів та майстрів виробничого навчання, які беруть участь у відповідних заходах та передають отриманий досвід колегам, розроблено • Ресурси на участь викладачів та майстрів виробничого навчання у заходах використовуються	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Заступник директора з НВхР*
	2.4.3. Створити умови для участі викладачів та майстрів виробничого навчання у роботі дорадчих органів (зокрема, консультативних рад зі спеціальностей) інших закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти	• Просвітницька робота щодо важливості участі у роботі дорадчих органів проводиться • Систему стимулювання викладачів та майстрів виробничого навчання, які беруть участь у роботі таких дорадчих органів, розроблено та впроваджено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2022 рік *Заступник директора з НВхР*

Стратегічна ціль 3. Забезпечити ефективне партнерство закладу з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами

3.1. Поглибити партнерство закладу з роботодавцями регіону (міста)	3.1.1. Створити наглядову (піклувальну) раду закладу	• Документи, необхідні для створення наглядової ради, розроблено та затверджено • Перемовини з потенційними членами наглядової ради проведено • Склад наглядової ради сформовано • Програму діяльності наглядової ради на 2021 рік розроблено • Діяльність наглядової ради здійснюється у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Директор*
	3.1.2. Запровадити елементи дуальної форми навчання у партнерстві з АТ «Українська залізниця»	• Угоду з АТ «Українська залізниця» підписано • Елементи дуальної форми навчання запроваджено	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Директор*
	3.1.3. Залучати до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг	• Перемовини з потенційними експертами проведено Відповідні угоди укладено • Працівники виробництва та сфери послуг беруть участь у здійсненні освітнього процесу у закладі на регулярній основі	Не потребує фінансових витрат	2021-2027 р. *Директор*
	3.1.4. Підписати угоди з роботодавцями про проходження стажування педагогічних працівників на підприємстві / навчальному центрі підприємства	• Договори з підприємствами щодо проходження стажування педагогічних працівників на підприємстві / навчальному центрі підприємства укладено • Педагогічні працівники проходять стажування не рідше 1 разу на рік	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Директор*

	3.1.5. Започаткувати практику спільної проєктної діяльності закладу у рамках публічно-приватного партнерства	• Інституційний аналіз закладу здійснено • Ключові проблеми закладу та зони його розвитку виокремлено • Ідеї проєктів, які можуть бути реалізовані на засадах публічно-приватного партнерства, сформульовано • Перемовини з потенційними учасниками проєктного консорціуму проведено • Проєкт публічно-приватного партнерства концептуалізовано • Проєктну заявку оформлено	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Директор*
3.2. Забезпечити співпрацю зі підрозділами Державної служби зайнятості та іншими заінтересованими сторонами	3.2.1.Запровадити спільно зі службою зайнятості моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їхньої підготовки та роботи	• Моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їхньої підготовки та роботи проводиться спільно зі службою зайнятості на постійній основі (1 раз на рік)	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВР*
	3.2.2. Проводити регулярний аналіз ринку праці для визначення його тенденцій і виявлення потреб у кваліфікованих робітниках за різними професіями	Аналіз ринку праці для визначення його тенденцій і виявлення потреб у кваліфікованих робітниках за різними професіями проводиться спільно зі службою зайнятості на постійній основі (1 раз на рік)	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021-2027 р. *Заступник директора з НВР*
	3.2.3. Налагодити співпрацю зі службою зайнятості щодо перепідготовки (перенавчання, підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення	• Програму спільної діяльності закладу та служби зайнятості розроблено та затверджено • Потреби служби зайнятості щодо перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення постійно відслідковуються • Програми перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення є актуальними • Заходи із перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення на замовлення служби зайнятості проводяться на регулярній основі	Не потребує фінансових витрат	2021 рік *Заступник директора з НВР*

	3.2.4. Поглибити співпрацю з органами місцевого самоврядування	• Програму спільної діяльності закладу та органів місцевого самоврядування розроблена та затверджено • Спільні заходи закладу та органів місцевого самоврядування здійснюються на регулярній основі у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВР*
	3.2.5. Поглибити співпрацю з громадськими організаціями, професійними спілками та асоціаціями	• Програму спільної діяльності закладу з громадськими організаціями, професійними спілками та асоціаціями розроблено та затверджено • Спільні заходи закладу з громадськими організаціями, професійними спілками та асоціаціями здійснюються на регулярній основі у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансових витрат	2022 рік *Заступник директора з НВР*
3.3. Посилити спроможність закладу до співпраці з потенційними інвесторами	3.3.1. Провести тренінги для відповідальних осіб щодо підготовки грантових пропозицій	Тренінги для відповідальних осіб щодо підготовки грантових пропозицій проведено	Обсяг фінансових ресурсів потребує уточнення	2021 рік *Директор*
	3.3.2.Систематично брати участь у конкурсах проєктів, оголошених МОН України та міжнародними організаціями	• Моніторинг проєктних пропозицій здійснюється на постійній основі • Кількість проєктних заявок, які подаються закладом, становить не менше, ніж 3 на рік	Не потребує фінансових витрат	2021-2027 р. *Директор*

5 ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ СЛОВ'ЯНСЬКОГО БАГАТОПРОФІЛЬНОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ П.Ф.КРИВОНОСА

Інвестиційний план розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса передбачає (Додаток Б, табл.6):

- ремонт приміщень та закупівлю обладнання для здійснення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Виробник художніх виробів з кераміки»;
- оновлення матеріально-технічної бази: придбання обладнання для майстерні кравців (для підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду») та майстерні електрозварників (для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»);
- капітальний ремонт даху навчального корпусу №1;
- обладнання автономної модульної котельної для навчального корпусу №1.

Ці напрями модернізації кореспондують із тими стратегічними векторами розвитку закладу, які було виокремлено під час стратегічної сесії.

Пріоритетним завданням закладу, розв'язання якого потребує вагомих інвестицій, є капітальний ремонт приміщень. Наразі у співпраці з Представництвом ООН в Україні здійснюється проєкт: «Капітальний ремонт внутрішніх приміщень Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, за адресою: Донецька обл., м. Слов'янськ, вул. Волзька, 125». Розроблено робочий проєкт, яким передбачено оснащення і ремонтні роботи у майстернях та навчальному кабінеті «Технології художніх виробів з кераміки» для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Виробник художніх виробів з кераміки 3, 4, 5 розряду».

Згідно із проєктом для цього приміщення передбачається оснащення турнетками, печами для сушки виробів, гончарними кругами та іншим спорядженням, необхідним для підготовки спеціалістів із гончарного мистецтва. Зазначені приміщення будуть обладнані новими меблями та приладами для навчання (інтерактивна дошка, проектор) задля забезпечення якісного навчання здобувачів освіти. Загальна сума інвестицій, необхідних для ремонту приміщень та закупівлю обладнання для здійснення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Виробник художніх виробів з кераміки», становить 588 644,65 грн.

Загальний обсяг інвестицій, необхідних для суттєвої модернізації матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду» становить 1 055 754,00 грн.

Загальний обсяг інвестицій, необхідних для суттєвої модернізації матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання» становить 51 509,00 грн.

Обсяг інвестицій, необхідних для капітального ремонту даху навчального корпусу №1, становить 486 517,40 грн.

Обсяг інвестицій, необхідних для обладнання автономної модульної котельної для навчального корпусу №1, становить 1 277 880,00 грн.

6 МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ

Реалізація завдань Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса здійснюватиметься упродовж двох етапів: 2021-2023 та 2024-2027 роки.

Упродовж першого етапу будуть реалізовуватися ті завдання, які дозволять створити належне підґрунтя для зміцнення його потенціалу та посилення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг регіону: інвентаризація приміщень, передача майнових комплексів у спільну власність територіальних громад, енергомодернізація закладу, часткове осучаснення матеріально-технічної бази, оновлення навчальних планів і програм на модульно-компетентнісній основі, запровадження дуальної форми навчання, активізація співпраці з роботодавцями та центром зайнятості, створення наглядової ради, урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи тощо.

На другому етапі будуть реалізовані завдання, які забезпечать перетворення закладу на конкурентоспроможний, привабливий для навчання здобувачів заклад П(ПТ)О, який здійснює підготовку кадрів відповідно до сучасних потреб економіки регіону: завершення ремонтних робіт навчальних приміщень, майстерень, спортивної та соціально-побутової інфраструктури закладу, створення навчально-практичного центру, ліцензування нових професій, активізація діяльності у сфері навчання дорослого населення, розширення надання послуг на комерційній основі, реформування системи підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, залучення до роботи в закладі молодих кадрів, активізація участі в конкурсах грантових проєктів тощо.

Дотримання етапності, черговості завдань, визначених індикаторів Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса здійснюватиметься із забезпеченням постійного моніторингу як з боку керівництва закладу, так і департаменту освіти і науки Донецької обласної державної адміністрації. До моніторингу Стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу можуть залучатися роботодавці та інші заінтересовані сторони, які увійдуть до складу наглядової ради закладу чи будуть брати участь у публічно-приватному партнерстві.

У разі необхідності завдання та терміни виконання Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса можуть корегуватися.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Список учасників стратегічної сесії в Лисичанському професійному торгово-кулінарному ліцеї

N°	П.І.П. учасників	Посада
Працівники закладу П(ПТ)О		
1.	Губенко О.В.	Заступник директора з навчально-виробничої роботи
2.	Рудницька О.В.	Заступник директора з навчальної роботи
3.	Павлова Н.О.	Заступник директора з навчально-виховної роботи
4.	Бондаренко Н.В.	Старший майстер (корпус N°1)
5.	Павленко Л.В.	Викладач (майстер виробничого навчання)
6.	Новікова О.В.	Викладач (майстер виробничого навчання)
7.	Тимченко А.Г.	Викладач (майстер виробничого навчання)
8.	Носок Ю.В.	Викладач (майстер виробничого навчання)
9.	Грищенко М.А.	Викладач (майстер виробничого навчання)
10.	Мясоедова М.В.	Викладач (майстер виробничого навчання)
11.	Єрмак А.О.	Викладач (майстер виробничого навчання)
12.	Куліченко І.В.	Викладач (майстер виробничого навчання)
13.	Веприцька Н.О.	Викладач (майстер виробничого навчання)
14.	Чумакова О.О.	Викладач (майстер виробничого навчання)
15.	Білоброцька Л.А.	Викладач (майстер виробничого навчання)
16.	Савва Р.О.	Викладач (майстер виробничого навчання)

Додаток Б.

Фактичні дані про аспекти діяльності Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса

Табл. 1. Перелік професій, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів із зазначенням виду підготовки та ліцензованого обсягу

N°	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії
1	7233	Слюсар з ремонту рухомого складу	Первинна професійна підготовка	30	Наказ МОН від 05.10.2018 N°1499-л	Безстроково
	8311	Помічник машиніста електровоза				
2	7233	Слюсар з ремонту рухомого складу	Первинна професійна підготовка	30	Наказ МОН від 05.10.2018 N°1499-л	Безстроково
	8311	Помічник машиніста електровоза				
3	7233	Слюсар з ремонту рухомого складу	Первинна професійна підготовка	30	Наказ МОН від 05.10.2018 N°1499-л	Безстроково
	8311	Помічник машиніста електровоза				
	8311	Помічник машиніста тепловоза				
4	8311	Помічник машиніста електровоза	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	60	Наказ МОН від 04.12.2007 N° 2144л	Безстроково
5	8311	Помічник машиніста тепловоза	Професійно-технічне навчання	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
6	7233	Слюсар з ремонту рухомого складу	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	60	Наказ МОН від 04.12.2007 N° 2144л	Безстроково
	7212	Електрозварник ручного зварювання				
7	5122	Кухар. Кондитер	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	60	Наказ МОН від 04.12.2007 N° 2144л	Безстроково
	7412					
8	5122	Кухар	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	120	Наказ МОН від 04.12.2007 N° 2144л	Безстроково

9	7412	Кондитер	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 04.12.2007 N° 2144л	Безстроково
10	5122	Кухар	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
	5123	Офіціант				
11	5123	Офіціант	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	60	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
	5123	Бармен				
12.	5220	Продавець продовольчих товарів	Первинна професійна підготовка	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
	5220	Продавець непродовольчих товарів				
13.	5220	Продавець непродовольчих товарів	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
14.	5220	Продавець непродовольчих товарів	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
15.	5220	Продавець продовольчих товарів	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
16.	5220	Продавець продовольчих товарів	Первинна професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
17.	5141	Перукар (перукар-модельєр)	Первинна професійна підготовка	60	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
18.	5141	Перукар (перукар-модельєр)	Професійно-технічне навчання	15	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
19.	5141	Манікюрник	Первинна професійна підготовка	60	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
20.	5141	Манікюрник	Професійно-технічне навчання	15	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
21.	7324	Живописець	Первинна професійна підготовка	90	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
22.	7324	Живописець	Професійно-технічне навчання	15	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
23.	7433	Кравець	Первинна професійна підготовка	30	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково
24.	7433	Кравець	Професійно-технічне навчання	15	Наказ МОН від 11.06.2014 N° 2323л	Безстроково

Табл. 2. Рівень відповідності матеріально-технічної бази державним стандартам П(ПТ)О

N°	Показники	Кількість здобувачів на початок навчального року					Зменшення/ збільшення контингенту за 2016-2020 роки, %
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Залізничний транспорт						
1.1.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза	51	44	31	26	24	47,1
1.2.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза	63	70	66	79	73	115,9
1.3.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання	28	24	11	16	29	103,6
2.	Громадське харчування						
2.1.	Кухар. Кондитер	118	105	107	112	108	91,5
2.2.	Кухар. Офіціант	61	61	68	66	57	93,4
3.	Торговельно-комерційна діяльність						
3.1.	Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів					17	
4.	Сфера обслуговування						
4.1.	Перукар (перукар-модельєр)	116	106	104	118	111	95,7
4.2.	Монтажник гіпсокартонних конструкцій. Штукатур	16				0	
5.	Виробництво художніх і ювелірних виробів						
5.1.	Живописець	97	86	91	96	99	102,1

6.	Швейне виробництво						
6.1.	Кравець	19	12		15	14	73,7
7.	Загальні для всіх галузей						
7.1.	Секретар керівника. Адміністратор	24					0
	Разом:	**593**	**508**	**478**	**528**	**532**	**89,7**

Таблиця 3. Кількість здобувачів і кошторис витрат на їхню підготовку

N°	Показники	Кількість здобувачів, осіб	Кошторис витрат на підготовку, тис. грн	Кількість здобувачів, осіб	Кошторис витрат на підготовку, тис. грн	Кількість здобувачів, осіб	Кошторис витрат на підготовку, тис. грн
		2018	2019	2020			
1	**Залізничний транспорт**						
1.1.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза	32	1176,74	29	1149,05	26	1046,64
1.2.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста електровоза. Помічник машиніста тепловоза	66	2427,02	78	3090,54	73	2938,65
1.3.	Слюсар з ремонту рухомого складу. Помічник машиніста тепловоза	11	404,50	18	713,20	30	1207,66
2.	**Громадське харчування**						
2.1.	Кухар. Кондитер	112	4118,58	112	4437,69	107	4307,34
2.2.	Кухар. Офіціант	68	2500,56	65	2575,45	63	2536,09
3.	**Торговельно-комерційна діяльність**						
3.1.	Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів					22	885,62
4.	**Сфера обслуговування**						
4.1.	Перукар (перукар-модельєр)	106	3897,94	119	4715,05	115	4629,38
5.	**Виробництво художніх і ювелірних виробів**						
5.1.	Живописець	94	3456,66	104	4120,72	107	4307,34

6.	**Швейне виробництво**						
6.1.	Кравець			14	554,71	14	563,58
	Разом:	**489**	**17982,00**	**539**	**21355,41**	**557**	**22422,30**

Таблиця 4. Інформація про право власності Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

Найменування власника майна	Площа	Найменування та реквізити документа про право власності
Адреса приміщення 84109, Донецька область, м. Слов'янськ, вул. Гагаріна, 5		
Держава в особі Міністерства освіти і науки України	3993,3 м^2	Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно про реєстрацію іншого речового права від 06.11.2018 N°144134270
	0,5151 га	Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно про реєстрацію іншого речового права від 26.12.2018 N°151085205 Витяг з Державного земельного кадастру про земельну ділянку від 21.02.2013 НВ-1400045162013
	0,479 га	Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно про реєстрацію іншого речового права від 26.12.2018 N°1510987638 Витяг з Державного земельного кадастру про земельну ділянку від 25.02.2013 НВ-1400052272013
Адреса приміщення 84116, Донецька область, м. Слов'янськ, вул. Волзька, 125		
Держава в особі Міністерства освіти і науки України	4777,4 м^2	Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно про реєстрацію іншого речового права від 28.03.2018 N°118756695
	3,0797 га	Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно про реєстрацію іншого речового права від 25.10.2018 N°142720440 Витяг з Державного земельного кадастру про земельну ділянку від 21.01.2016 НВ-1401835562016

Таблиця 5. Заклади П(ПТ)О Донецької області, де ведеться підготовка робітничих кадрів з подібними спеціальностями (станом на 01.10.2020 року)*

Професія	Назва закладу
Помічник машиніста тепловоза	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти»
	Маріупольське вище металургійне професійне училище
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Лиманське професійно-технічне училище
	Авдіївське професійно-технічне училище
Слюсар з ремонту рухомого складу	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти»
	Маріупольське вище металургійне професійне училище
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Лиманське професійно-технічне училище
	Авдіївське професійно-технічне училище
Електрозварник ручного зварювання	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
Помічник машиніста електровоза	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Лиманське професійно-технічне училище
	Авдіївське професійно-технічне училище
Кухар	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти»
	Маріупольське вище металургійне професійне училище
	Великоновосілківський професійний ліцей
	Маріупольський професійний ліцей будівництва
	Селидівський професійний ліцей
	Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей»
	Костянтинівський професійний будівельний ліцей
	Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти»
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище»
	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг і торгівлі
	Торецький професійний ліцей
	Краматорське вище професійне училище
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище»
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти»
	Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
	Державний навчальний заклад «Мирноградський професійний гірничий ліцей»
	Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище»
	Державний навчальний заклад «Красногорівське вище професійне училище»
	Міжшкільний навчально-виробничий комбінат трудового навчання та професійної орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх шкіл I-III ступенів міста Костянтинівка
	Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»
Кондитер	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти»
	Великоновосілківський професійний ліцей
	Маріупольський професійний ліцей будівництва
	Селидівський професійний ліцей
	Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей»
	Костянтинівський професійний будівельний ліцей
	Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти»
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище»
	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг і торгівлі
	Краматорське вище професійне училище
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище»
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти»
	Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
	Державний навчальний заклад «Мирноградський професійний гірничий ліцей»
	Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище»
	Державний навчальний заклад «Красногорівське вище професійне училище»

Офіціант	Маріупольське вище металургійне професійне училище
	Торецький професійний ліцей
	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг
	Краматорське вище професійне училище
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торго-во-кулінарне училище»
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
Продавець продо-вольчих товарів	Маріупольський професійний ліцей будівництва
	Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей»
	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг і торгівлі
	Сіверський професійний ліцей
	Торецький професійний ліцей
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торго-во-кулінарне училище»
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти»
	Державний навчальний заклад «Мирноградський професійний гірничий ліцей»
	Міжшкільний навчально-виробничий комбінат трудового навчання та професійної орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх шкіл I-III ступенів міста Костянтинівка
	Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»
	Архангельська філія гірницького професійно-технічного училища
Продавець непродо-вольчих товарів	Маріупольський професійний ліцей будівництва
	Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей»
	Торецький професійний ліцей
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торго-во-кулінарне училище»
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти»
	Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»
	Архангельська філія гірницького професійно-технічного училища

Перукар (перукар-модельєр)	Маріупольський професійний ліцей будівництва
	Селидівський професійний ліцей
	Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти»
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металур-гійне училище»
	Маріупольський професійний ліцей автотранспорту
	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг
	Краматорське вище професійне училище
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
	Державний навчальний заклад «Бахмутський професійний аграрний ліцей»
	Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне учи-лище»
	Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»
Манікюрник	Селидівський професійний ліцей
	Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металур-гійне училище»
	Краматорське вище професійне училище
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Державний навчальний заклад «Бахмутський професійний аграрний ліцей»
	Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне учи-лище»
Кравець	Маріупольський професійний ліцей сфери послуг
	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса
	Міжшкільний навчально-виробничий комбінат трудового навчання та професійної орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх шкіл I-III ступенів міста Костянтинівка
Живописець	Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

* кольором позначені заклади, які близько розташовані географічно

Таблиця 6. Структура та обсяг інвестицій у розвиток Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса

N°	Найменування обладнання	Модель / Марка / Параметри / Характеристики	Кіль-кість, шт.	Ціна, грн	Сума, грн
Обладнання, яке закуповується в рамках Проекту Програми розвитку ООН					
Електротехніка					
1.	Телевізор	32" Satelit 32H9000ST	1	3400,05	3400,05
2.	Ноутбук	Dell 3590 N3503BVN3590_WIN	1	18000,60	18000,60
3.	Холодильник із моро-зильною камерою	Snaige RF59FB-P5CB270	1	15290,00	15290,00
4.	Настільна лампа	N 810	15	465,00	6975,00
5.	Стіл із нержавіючої сталі	600×600×800 з 1-ю полицею	2	3300,00	6600,00
6.	Інтерактивна дошка	UT-TBI82X-TS (з розумним лотком)	1	25500,00	25500,00
Моделі, макети, муляжі					
7	Гіпсові моделі геоме-тричних фігур	Куб, конус, циліндр, піраміда та ін.	5	700,00	3500,00
8	Муляж тварини		1	280,00	280,00
9	Муляж тварини		1	720,00	720,00
10	Муляж тварини		1	350,00	350,00
11	Муляж тварини		1	1200,00	1200,00
12	Муляж тварини		1	220,00	220,00
13	Муляж птаха		1	340,00	340,00
14	Муляж птаха		1	230,00	230,00
15	Муляж птаха		1	260,00	260,00
16	Муляж птаха		1	720,00	720,00
17	Муляж птаха		1	810,00	810,00
18	Гіпсова модель черепа людини		1	725,00	725,00
19	Гіпсова модель голови людини		4	520,00	2080,00
20	Гіпсова модель носа		1	446,00	446,00
21	Гіпсова модель ока		1	295,00	295,00
22	Гіпсова модель вуха		1	558,00	558,00
23	Гіпсова модель губи		1	245,00	245,00
24	Гіпсова модель руки		1	938,00	938,00
25	Гіпсова модель стопи		1	670,00	670,00
Спеціалізоване обладнання					
26	Кульовий млин 50 л	Млин кульовий МШП-100	1	116 000,00	116 000,00
27	Кульовий млин для глазурування 8-12 л, керамічний барабан		1	Дані відсутні	
28	Вібросито	Вібросито кругле високоча-стотне ВВУ 1.1500.3 ВЧ	1	30000,00	30000,00
29	Магнітний сепаратор		1	2500,00	2500,00
30	Засоби для обе-зводнення (фільтр-прес)	Фільтр-прес ФПЛ-270 / 10 для зневодне-ння керамічних шлікерів, глинистих суспензій і отримання маси вологістю 18...24 %	1	245 000,00	245 000,00
31	Глином'ялка діаметр шнека до 50 мм	Мішалка пропелерна МП-250	1	52 674,00	52 674,00
32	Гіпсомодельний верстат лабораторний	Верстат СГ-1	1	69 000,00	69 000,00
33	Гончарний круг з елек-троприводом	Електричне гончарне коло Rad-Pro Комплектація MAX	5	19 400,00	97 000,00
34	Лабораторний гідравліч-ний прес		1	8 000,00	8 000,00
35	Ручний прес (важільний механізм)		1	1 570,00	1 570,00
36	Піч для обпалювання t=1300°C (20 л)	Електрична муфельна піч СНО 20/1300 І4А	1	23000,00	23000,00
37	Піч для обпалювання t=1260°C (200 л)	Піч електрична ТермоМа-стер® - ДО - 7.15.9 /1260	1	536 265,00	536 265,00
38	Муфельна піч лабора-торна (12 л)	Муфельна піч МПКВ-13-12	1	45 000,00	45 000,00
39	Лещатки	Лещатки призначені для швидкісного випалу НТФ і випалу фарфорових і фаян-сових виробів	10	430,00	4 300,00
40	Турнетка		15	1 700,00	25 500,00
41	Верстат для рівняння донця виробу		1	40 000,00	40 000,00
Допоміжне обладнання					
42	Сушильна шафа (40-50л)	Сушильна шафа (40-50л)	1	30 000,00	30 000,00
43	Стелаж для готової про-дукції	Стелаж для готової продукції	1	2 300,00	2 300,00
44	Стелаж для ливарника, двоярусний	Стелаж для ливарника, дво-ярусний	1	2 400,00	2 400,00

45	Зонт витяжний з повітроводом та вентилятором для пічки V- 200 л	Зонт витяжний з повітроводом та вентилятором для пічки V-200 л	1	5 600,00	5 600,00
46	Розкочувальний стіл (вальці)	Розкочувальний стіл (вальці)	1	9 000,00	9 000,00
47	Витяжна шафа з мокрою задньою стінкою		2	27 000,00	54 000,00
48	Фарбувальні камери з водяною завісою	6W		Дані відсутні	
49	Відро для шлікеру	V – 12 л. (пластик з носиком)	8	40,00	320,00
50	Відро	10л	20	25,00	500,00
51	Ємність циліндр	V – 1,0 л	3	32,00	96,00
52	Мірні ємності	V – 0,25 л	6	36,00	216,00
53	Мірні ємності	V – 1,5 л	3	60,00	180,00
54	Піднос для відливок		16	104,00	1 664,00
55	Форми		60	Дані відсутні	
56	Витяжна шафа для пристрою «водяна баня»	Шафа витяжна лабораторна ШВЛ-02 900х750*х2200**мм (класична)	1	27 000,00	27 000,00
57	Металева ємність для парафіну	3 л.	1	25,00	25,00
58	Ємності для поливи	15-30 л	6	163,00	978,00
59	Бочки для поливи	40 л	12	200,00	2 400,00
Електрообладнання					
60	Фарбопульт		2	3 000,00	6 000,00
61	Компресор		2	10 300,00	20 600,00
62	Будівельний фен		2	5 200,00	10 400,00
63	Ареометр	АОН-3 1300-1800		Дані відсутні	
64	Аерограф		10	500,00	5 000,00
65	Світильники		15	200,00	3 000,00
66	Ваги електронні, 3 кг	3 кг	2	4 300,00	8 600,00
67	Пристрій «водяна баня»	СБ-4 MICROmed	1	4 550,00	4 550,00
Комп'ютерне обладнання					
68	Декольний лазерний принтер	Ricoh, формат А4	1	10 000,00	10 000,00
Інструменти «художника»					
69	Мольберти		15	488,00	7 320,00
70	Повний набір інструментів для кераміки 8 шт.		15	310,00	4 650,00
71	Набір гончарних ножів		15	100,00	1 500,00
72	Інструмент формувальника-модельщика		15	249,00	3 735,00
73	Набір пензлів круглих		15	170,00	2 547,00
74	Набір пензлів плоских		15	137,00	2 049,00
75	Набір ріжків		15	204,00	3 062,00
76	Різці		15	249,00	3 735,00
77	Товщиномір		15	253,00	3 795,00
Меблі					
78	Стіл та стілець оправника		8	Дані відсутні	
79	Стіл для поливальника	600х1500 мм	3	2 400,00	7 200,00
	Загальна сумма (* без урахування відсутніх даних)			**588 644,65**	

Потреба в основних засобах навчання та матеріально-технічного оснащення

Обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією Кравець 3, 4 розряду					
80	Промислова двохголкова машина зі збільшеними човниками	MAQI LS8720DP https://sm-ua.com/dvogolkov-promislov-shveyn-mashini-bez-vdklyuchennyam-golok/prom-dvohgolkova-mash-maqi-ls8720dp	8	28 250,00	226 000,00
81	Промислова швейна машина з автоматичними функціями, коротким кінчиком нитки після обрізки, закритим масляним картером	MAQI Q6-M-5N-II https://sm-ua.com/pryamostrochn-shveyn-mashini-z-avtomatichnimi-funkcyami/prom-shvey-mash-maqi-q6-m-5n-ii	8	14 690,00	117 520,00
82	Оверлок ультрашвидкісної серії MX з функцією закріпки ланцюжка нитки на початку шиття.	Pegasus MX5204-82\223-4\KS0C\BT184\Y1983 3-нит. https://sm-ua.com/3-nitkov-overloki/prom-overlok-pegasus-mx5204-82223-4ks0cbt184y1983	2	30 780,00	61 560,00
83	Електронна машина зигзаг строчки	MAQI LS-T2290SS-D3 https://sm-ua.com/mashini-zigzag-strochki/maqi-ls-t2290ss-d3-elek-mash-zigzag-strochki	2	79 100,00	158 200,00
84	Механічна петельна машина з вбудованим серводвигуном	SPARK BML 783D https://sm-ua.com/petelyn-mashini/mehanchna-petelyna-mash-spark-bml-783d	2	35 313,00	70 626,00

85	Петельна машина	Mareew ML 781D https://sweika.com.ua/512-petelnye-mashiny	2	33 120,00	66 240,00
86	Парова праска	Primula IT 1800L https://sm-ua.com/prasuvalyne-obladnannya/primula-it-1800-l-parova-praska	6	6 840,00	41 040,00
87	Високошвидкісний повністю автоматизований 4-нитковий оверлок	BRUCE BRC-B5-4-M03/333 https://sm-ua.com/4-nitkov-overloki/prom-overlok-bruce-brc-b5-4-mo3333	2	22 035,00	44 070,00
88	Скорняжна машина	WM4-5A https://amtex.com.ua/kaixuan_kx4-5a.html	2	13 399,00	26 798,00
89	Дублюючий прес прохідного типу	KAIGU NHG-500V 220V Портативний дублюючий прес, для проклеювання всіх типів матеріалів. https://sm-ua.com/dublyuyuch-presa/kaigu-nhg-500v-220v-dublyuyuchiy-pres-prohdnogo-tipu	2	79 100,00	158 200,00
90	Автоматичний промисловий парогенератор з електронним керуванням	Primuila VAPORMAT 2, 6KW 400V Промисловий парогенератор з автоматичною підкачкою води на 2 робочі місця з електронним керуванням та системою самодіагностики https://sm-ua.com/promislov-parogeneratori/primuila-vapormat-2-6kw-400v-avto-prom-par-z-elektronnim-keruvannyam	2	42 750,00	85 500,00
Обладнання для майстерні електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»					
91	Споттер для точкового зварювання	Tesla Weld SPOT 9500 https://ua.teslaweld.com/spotter-dlya-tochechnoy-svarki-tesla-weld-spot-9500-220-380v	1	23 816,00	23 816,00
92	Зварювальний інверторний апарат	Tesla Weld MMA 310 https://ua.teslaweld.com/svarochnyy-poluavtomaticheskiy-apparat-tesla-weld-mig-mag-mm	1	7 525,00	7 525,00
93	Зварювальний напівавтоматичний апарат	Tesla Weld MIG/MAG/FCAW/MMA 327 https://ua.teslaweld.com/svarochnyy-poluavtomaticheskiy-apparat-tesla-weld-mig-mag-mm	1	20 168,00	20 168,00

Капітальний ремонт даху навчального корпусу №1					
Пиломатеріали					
94	Брус	50х50	4,1 м³	37 000,00	1 570,00
95	Брус	30х80	5,9 м³	37 000,00	21 830,00
96	Шалевка		3,0 м³	1 800,00	5 400,00
Матеріали для кріплення					
97	Цвяхи	L 120	46 кг	45,00	2 070,00
98	Цвяхи	L 90	85 кг	45,00	3 825,00
99	Скоби на степлер		5 пач.	25,00	125,00
100	Круг відрізний	D 250	10	27,00	270,00
101	Антисептик		275 л	23,00	6 325,00
Покрівля					
102	Профлист	Т35	909,02 м²	165,31	150 270,10
103	Планка конька		55	156,32	8 597,60
104	Карнизна планка		61	105,00	6 405,00
105	Планка стику	625 мм	27	230,00	6 210,00
106	Планка стику декоративна		27	133,00	3 591,00
107	Планка торцева		5	120,00	600,00
108	Планка примикання		10	155,00	1 550,00
109	Снігоупор		100	155,00	15 500,00
110	Мембрана		900 м²	20,00	18 000,00
111	Кронштейн желоба		240 шт	58,00	13 920,00
112	Шуруп	SL-2-SW	32 уп	261,00	8 352,00
Робота					
113	Демонтаж шиферу	820,02 м²		Дані відсутні	
114	Демонтаж покрівельного покриття з металу	820,02 м²		40,00	320,00
115	Заміна шалівки часткова 20%	164 шт		25,00	500,00
116	Монтаж мембрани	820,02 м²		32,00	96,00
117	Пристрійконтробрешетки	820,02 м²		36,00	216,00
118	Монтаж профлиста	820,02 м²		60,00	180,00
119	Монтаж комплектуючих покрівлі	240 м²		104,00	1 664,00
120	Обробка піломатеріалів	13 м³		Дані відсутні	

Установка модульної котельної для корпуса № 1					
121	Котел	OTAMAN-150 кВт	2	157 400,00	314 800,00
122	Димохід	Н=10м	1 компл.	69 800,00	69 800,00
123	Ферма для димоходу з фундаментом	Н=10м	1	67 000,00	67 000,00
124	Розширювальний бак	500л.	2	19 000,00	38 000,00
125	Клапан 3-х ходовий термозмішувальний	«Regulus 2»	2	5 800,00	11 600,00
126	Клапан 3-х ходовий термозмішувальний з сервоприводом	35-70гр.С + автоматика	1	26 800,00	26 800,00
127	Насос циркуляційний	280 Вт	2	9 780,00	19 560,00
128	Насос циркуляційний	700 Вт	1	54 500,00	54 500,00
129	Гідрострілка	200л	1	15 900,00	15 900,00
130	Група безпеки котла		2	3 500,00	7 000,00
131	Додаткові матеріали для монтажу котельної	Американки 2// - 25 шт; Коліно 2// - 50 шт; переходи 2// – 20 шт; фільтр 2// – 2шт; муфта 2// – 15 шт; різби2// – 20 шт; крани2// – 15 шт; труба стальна2//– 40м; фітінги; саморізи; болти; гайки; електроди; герметик	1 компл.	38 920,00	38 920,00
132	Будівництво приміщення котельної	9х5х3,5м	1	296 000,00	296 000,00
133	Розроблення проектної документації і погодження		1	180 000,00	180 000,00
134	Транспортно-заготовчі послуги		1	40 000,00	40 000,00
135	Монтаж, пусконаладка		1	98 000,00	98 000,00
	Загальна сумма (* без урахування відсутніх даних)			**2 871 660,40**	

Додаток В.

Аналіз анкет учасників освітнього процесу Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

Опитування учасників освітнього процесу проводилося з метою аналізу сучасного стану, визначення ключових проблем і перспективних напрямків розвитку Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса. Загалом в опитуванні взяли участь дві особи зі складу керівників закладу, тридцять дві особи зі складу викладачів і майстрів виробничого навчання та 140 здобувачів П(ПТ)О. Опитування проводилося в першій декаді грудня 2020 року.

КЕРІВНИКИ ЗАКЛАДУ

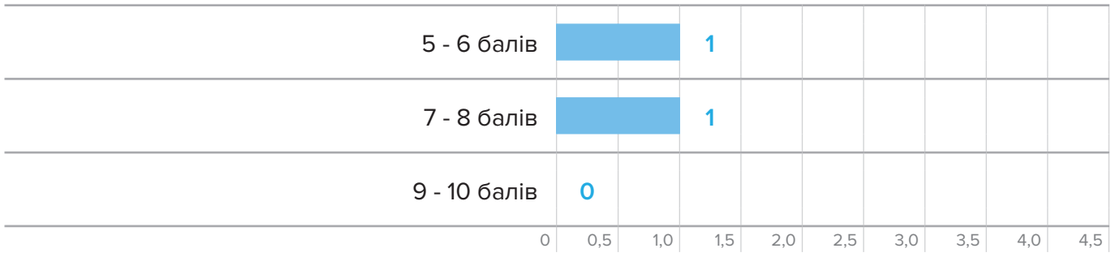
Запитання 1. *Чи задовольняють вас професійні стандарти, навчальні плани та програми, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у вашому закладі П(ПТ)О?*

Думки керівників Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса щодо професійних стандартів розділилися. Половина респондентів вказали на те, що професійні стандарти, навчальні плани і програми, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у закладі, скоріше їх задовольняють. Половина респондентів вказали на те, що їх у повній мірі задовольняють професійні стандарти, навчальні плани і програми. Така ситуація є достатньо дихотомічною та може свідчити, з одного боку, про високий рівень задоволеності респондентів якістю професійних стандартів, що опосередковано може породжувати й високий рівень вмотивованості до діяльності, а з іншого – про достатньо індиферентне ставлення до можливості постійного вдосконалення професійних стандартів, навчальних планів і програм.

Запитання 2. *Чи є у вашому закладі навчальні плани і програми для навчання дорослого населення?*

Усі учасники опитування вказали на те, що в закладі існують плани і програми для навчання дорослого населення, які розраховані на 3-6 місяців підготовки.

Запитання 3. *Як ви оцінюєте рівень і новизну (застарілість) матеріально-технічної бази вашого закладу П(ПТ)О (за десятибальною шкалою)*?

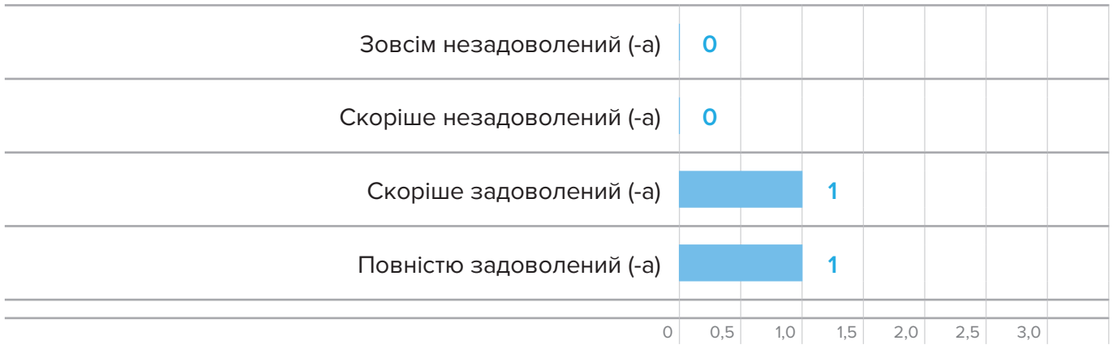


Думки керівників Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса щодо матеріально-технічної бази розділилися. Половина опитаних вважає, що рівень спрацювання матеріально-технічної бази є високим (і відповідно її новизна була оцінена у 5-6 балів). Інша половина учасників опитування вказують на достатню новизну матеріально-технічної бази (7-8 балів). Такі оцінки свідчать про відсутність єдності керівників щодо оцінки ситуації та різні персональні критерії, які беруться до уваги в процесі оцінювання явищ і процесів.

Запитання 4. *Наскільки ви задоволені якістю викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін*?

У відповіді на це питання всі керівники проявили одностайність. Вони скоріше задоволені якістю викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін.

Запитання 5. *Наскільки ви задоволені якістю професійно-практичної підготовки?*



Питання 3 та 4 анкети є взаємодоповнюваними та такими, які мають на меті оцінювання одного явища (якості процесу підготовки майбутніх кваліфікованих робітників). Однак, відповідаючи на запитання щодо якості професійно-практичної підготовки, респонденти вказали на суттєво вищий рівень їхньої задоволеності, у порівнянні з якістю викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін. Так, половина респондентів повністю задоволені якістю професійно-практичної підготовки. Натомість, інша половина респондентів оцінюють її як цілком відповідну (50% респондентів скоріше задоволені її якістю).

Запитання 6. *Які питання діяльності педагогічного колективу вас найбільше турбують?*

Керівників Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса турбує кілька проблем – неготовність до роботи в режимі онлайн та недосконаліть системи підвищення кваліфікації кадрів. Головною проблемою вони вважають саме

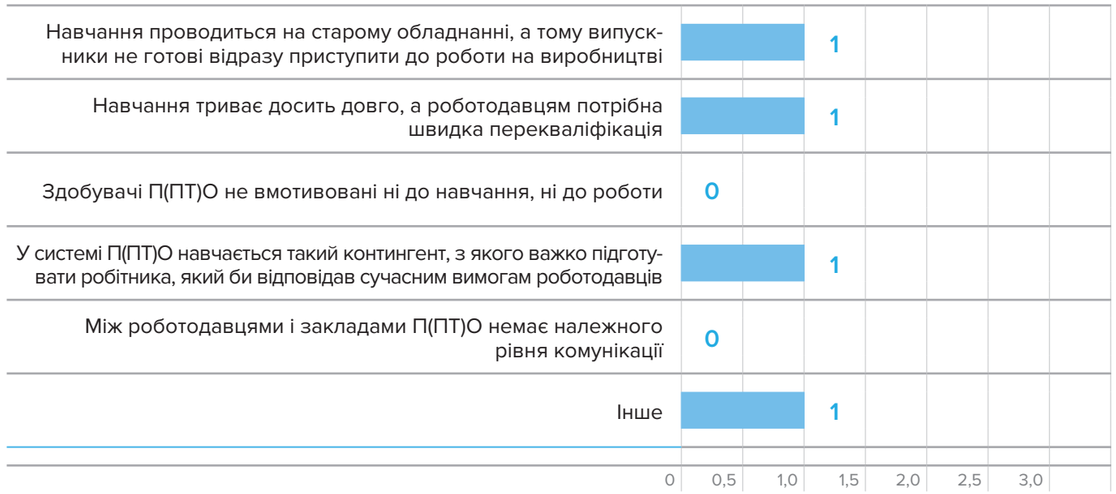
Запитання 7. *Назвіть головних партнерів-роботодавців, із якими співпрацює ваш заклад П(ПТ)О*

За інформацією, наданою респондентами, головними партнерами-роботодавцями є АТ «Українська залізниця» (Регіональна філія «Донецька залізниця»), ПАТ «Бетонмаш", ФОП «Шнеєр», ФОП Кайданович Л.В., Па фабрика «Валенсія», ПП «Історник», ПП «Слов'янська кондитерська», ННС «Талер», КВП «Українка», ТОВ «Швея Нова», ТОВ «Керам Ленд», ПП «Керамексклюзив», ПП «Аякс», ФОП Комм Л.В. (перукарня «Імідж»), Студия «АССЕЛЬ» та інші.

Запитання 8. *Які з напрямів взаємодії з роботодавцями є для вас найбільш важливими?*

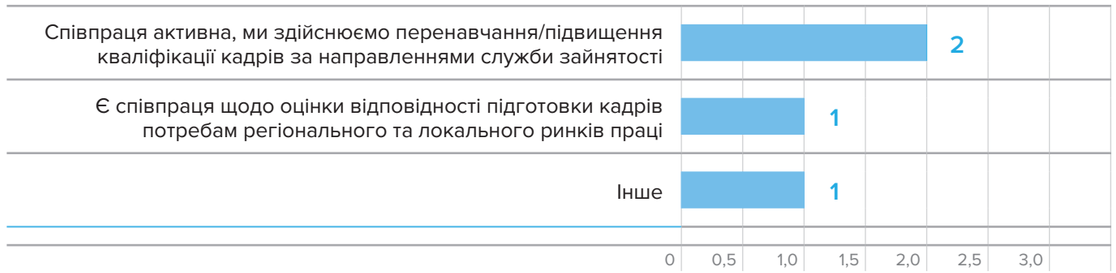
Питання співпраці з роботодавцями є важливим напрямком діяльності Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса. Керівники закладу визначили шість напрямків взаємодії з роботодавцями. Найбільш важливим, на їхню думку, є організація виробничої практики, допомога партнерів у модернізації навчально-виробничої бази, працевлаштування випускників, впровадження елементів дуальної форми навчання. Менш важливими напрямами співпраці керівники вважають участь роботодавців у створенні навчальних планів і програм, допомогу роботодавців у визначенні професійних компетентностей майбутніх працівників.

Запитання 9. *Чому, на вашу думку, роботодавці не задоволені якістю підготовки робітничих кадрів?*



Керівники Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса не завжди чітко усвідомлюють проблему, яка пов’язана із невдоволенням роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів. На думку респондентів, одна із причин незадоволеності роботодавців полягає в тому, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації випускників на робочому місці. Також було відзначено значну тривалість навчання (що унеможливлює швидку перекваліфікацію робітників), а також якість контингенту системи П(ПТ)О, що утруднює підготовку робітників у відповідності із вимогами роботодавців. Представлена була також альтернативна думка – «Не всі роботодавці вмотивовані вкладати в практиканта свої ресурси (знання, вміння, час, обладнання), а хочуть отримати готового кваліфікованого спеціаліста».

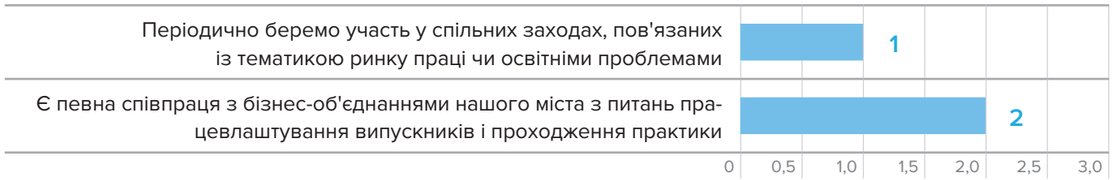
Запитання 10. *Якими є форми співпраці вашого закладу зі службою зайнятості міста?*



На думку керівників Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса наразі в закладу існує досить активна співпраця зі службою зайнятості. Вона полягає у тому, що заклад здійснює навчання/перенавчання/підвищення кваліфікації

осіб за направленням служби зайнятості. Також є певна співпраця щодо оцінювання відповідності підготовки кадрів потребам регіонального та локального ринків праці. Окрім іншого, заклад бере участь у заходах, які організовуються службою зайнятості - Ярмарках професій, Ярмарках вакансій, майстер-класах, підготовці відеорезюме тощо .

Запитання 11. *Які форми співпраці має ваш заклад із бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування?*



Рівень співпраці Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса з бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування знаходиться на низькому рівні. Заклад періодично бере участь у певних загальноміських заходах. Також існує певна співпраця з бізнес-об'єднаннями з питань працевлаштування випускників та проходження виробничої практики. Інших форм співпраці наразі немає .

Запитання 12. *Які проблеми вашого закладу П(ПТ)О є найгострішими?*

Найбільш гострою проблемою Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, на думку його керівників, є недостатній рівень фінансування закладу. Турбує керівників необхідність здійснення ремонтів навчальних корпусів, реалізації ідеї енергозбереження, а також проблема працевлаштування випускників. На жаль, керівники закладу не вказали ніяких інших проблем, окрім тих, які були запропоновані у варіантах відповіді до цього питання.

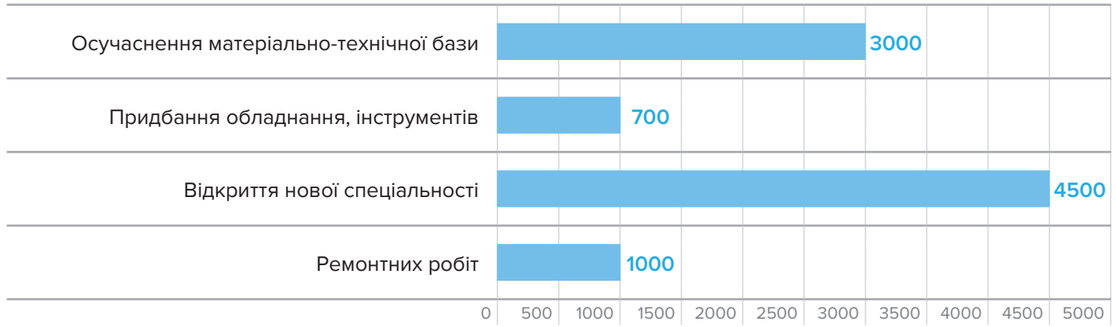
Запитання 13. *Які види робіт (ремонт, придбання нового обладнання тощо) є для вас пріоритетними у найближчі 1-2 роки?*

Керівники закладу визначили три види робіт, які для закладу є найбільш пріоритетними в найближчій перспективі – ремонт майстерень і лабораторій; придбання сучасних слюсарних станків, зварювальних апаратів; осучаснення матеріально-технічної бази.

Запитання 14. *Назвіть три-чотири найбільш перспективні, на вашу думку, робітничі професії, за якими варто розпочати підготовку фахівців у вашому закладі П(ПТ)О.*

На думку керівників закладу, найбільш перспективними є робітничі професії за напрямами економічної діяльності «Промисловість», «Будівництво», «Сфера послуг». На їхню думку, у закладі варто запровадити нові напрями підготовки робітничих кадрів. Зокрема, йдеться про професії «Електромонтер контактної мережі», «Провідник пасажирського вагону», «Виробник художніх виробів з кераміки», «Оправник електрокерамічних виробів», «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Закрійник».

Запитання 15. *Які орієнтовно обсяги фінансових ресурсів потрібні вам для реалізації першочергових стратегічних завдань закладу П(ПТ)О?*



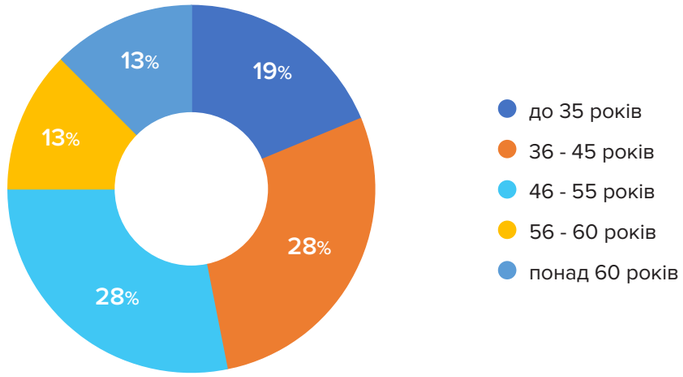
Реформування системи освіти, осучаснення матеріально-технічної бази, ремонтні роботи потребують значних фінансових ресурсів. На думку керівників Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, для виконання ремонтних робіт їм потрібно майже 1 млн.грн. На придбання нового обладнання потрібно майже 0,7 млн. грн. Натомість на осучаснення матеріально-технічної бази необхідно виділити майже 3,0 млн.грн. Найбільшою статтею витрат керівники вважають відкриття нової спеціальності. На це потрібно майже 4,5 млн.грн. Загальна сума затрат на модернізацію закладу, на думку його керівників, становить майже 9,2 млн.грн.

ВИКЛАДАЧІ ТА МАЙСТРИ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

Запитання 1. *До якої категорії педагогічних працівників ви належите?*

В опитуванні взяли участь 32 члени педагогічного колективу, із них 50% – майстри виробничого навчання, 28% – викладачі професійно-теоретичних дисциплін, 22% – викладачі загальноосвітніх дисциплін.

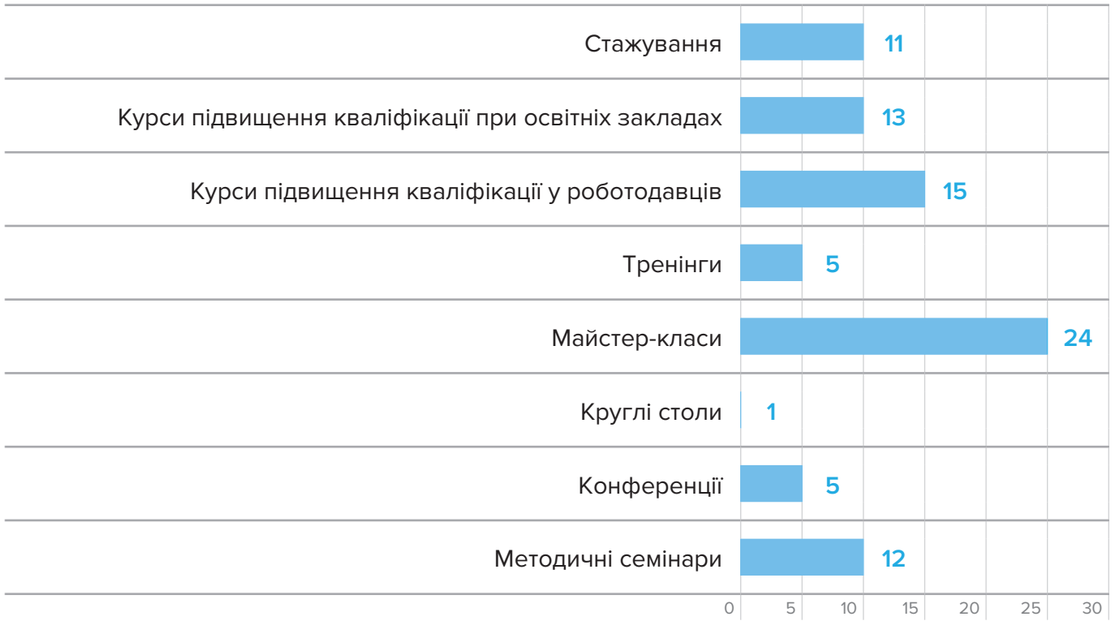
Запитання 2. *До якої вікової групи ви належите?*



В опитуванні взяли участь педагогічні працівники різних вікових груп. Понад 13% респондентів мають значний досвід роботи і представляють вікову групу понад 60 років. Натомість 19% – викладачі із незначним досвідом роботи, які представляють вікову групу до 35 років. 28% становлять представники вікової групи від 46 до 55 років, 12% – представники вікової групи 55-60 років. Показовою є низька частка молодих працівників, що свідчить, ймовірно, про низький рівень їхньої активності щодо заповнення анкет.

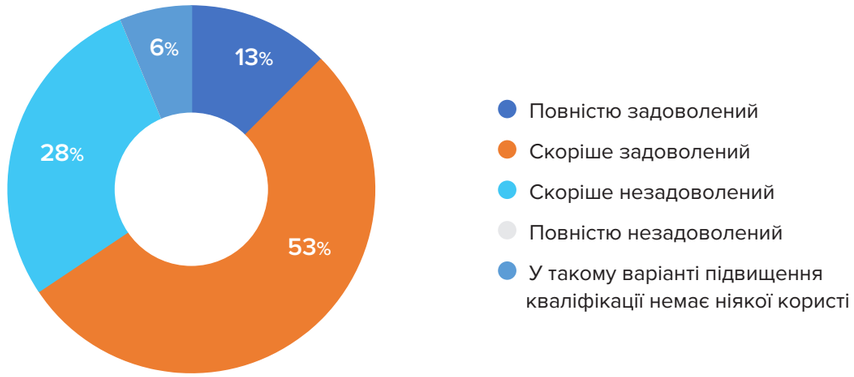
Запитання 3. *Які форми підвищення кваліфікації є, на вашу думку, найбільш ефективними?*

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання, найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації є майстер-класи (28% відповідей). Важливими формами підвищення кваліфікації є також стажування (13% відповідей), курси підвищення кваліфікації при освітніх закладах (15%), курси підвищення кваліфікації у роботодавців (17%), методичні семінари (14%) (рис.13). Найменш ефективними формами підвищення кваліфікації респонденти вважають конференції, круглі столи, тренінги. Це може свідчити або про можливий негативний попередній досвід участі у таких заходах, або, за відсутності такого, відсутність інформованості про цінність та можливі ефекти від таких заходів.



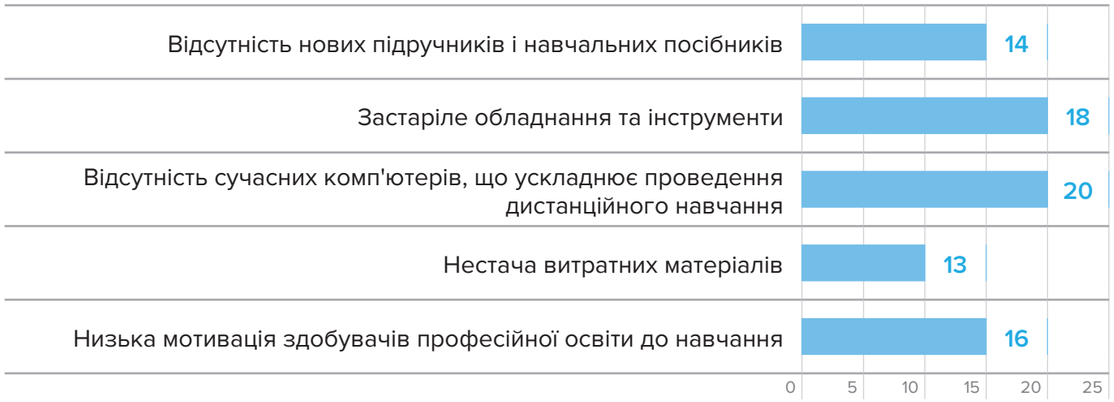
На думку викладачів і майстрів виробничого навчання, найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації є майстер-класи (28% відповідей). Важливими формами підвищення кваліфікації є також стажування (13% відповідей), курси підвищення кваліфікації при освітніх закладах (15%), курси підвищення кваліфікації у роботодавців (17%), методичні семінари (14%) (рис.13). Найменш ефективними формами підвищення кваліфікації респонденти вважають конференції, круглі столи, тренінги. Це може свідчити або про можливий негативний попередній досвід участі у таких заходах, або, за відсутності такого, відсутність інформованості про цінність та можливі ефекти від таких заходів.

Запитання 4. *Наскільки ви задоволені існуючою системою підвищення кваліфікації/стажування?*



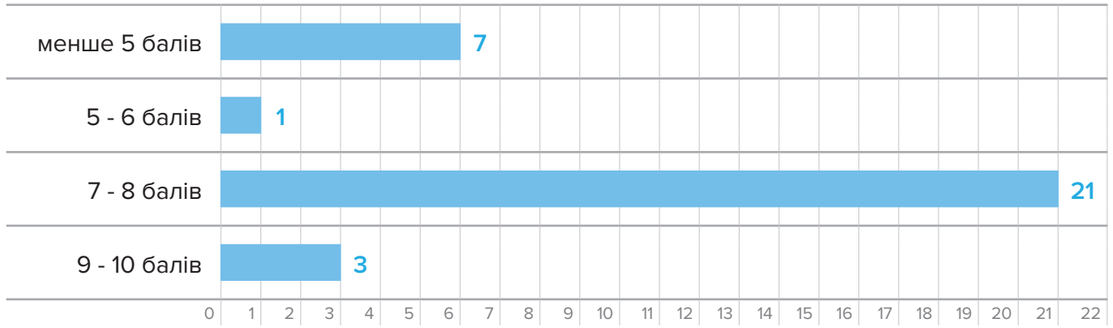
Відповіді викладачів та майстрів виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса щодо рівня їхньої задоволеності існуючою системою підвищення кваліфікації є в значній мірі диференційованими. Майже 53% респондентів скоріше задоволені, 13% – повністю задоволені. Натомість 28% вказали, що вони скоріше незадоволені якістю підвищення кваліфікації, а 6% відзначили, що в такому вигляді від цієї системи немає жодної користі. Відтак, третина опитаних вважає, що систему підвищення кваліфікації потрібно суттєво вдосконалити.

Запитання 5. *Які аспекти вашої професійної діяльності є найбільш проблемними?*



Викладачів і майстрів виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса турбує ціла низка проблем, які виникають у процесі їхньої професійної діяльності. Найбільш гострими проблемами, на думку респондентів, є відсутність сучасних комп'ютерів для проведення дистанційного навчання (25% відповідей), застаріле обладнання та інструменти (22% відповідей), низький рівень вмотивованості здобувачів професійної освіти до навчання (20%). У меншій мірі їх турбують такі проблеми, як відсутність підручників та навчальних посібників (17%) та нестача витратних матеріалів (16%).

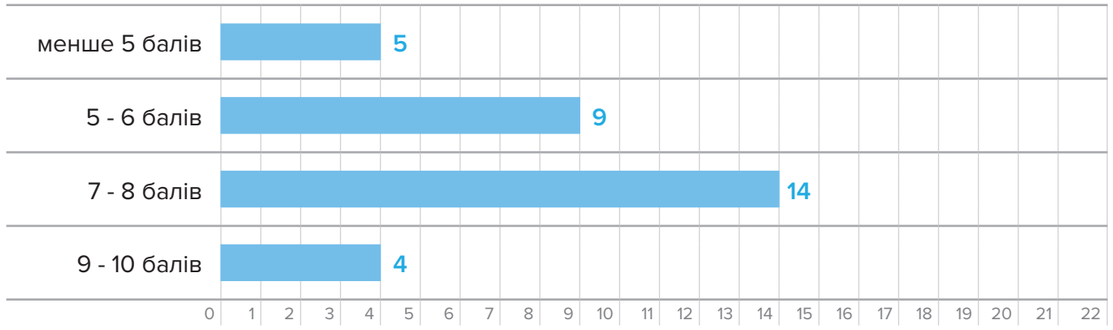
Запитання 6. *Як ви оцінюєте рівень організації дистанційного навчання у вашому закладі П(ПТ)О (за десятибальною шкалою)?*



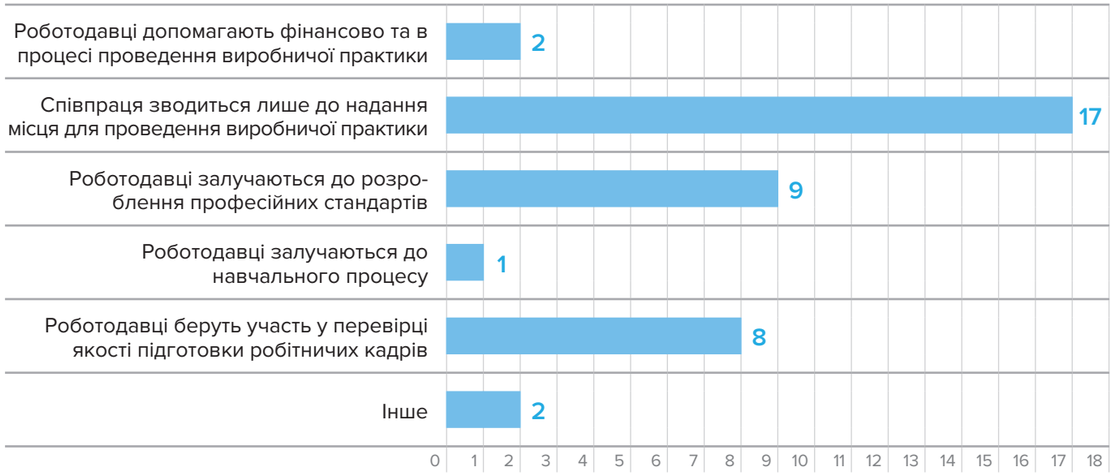
Педагогічний колектив Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса досить високо оцінює організацію та проведення дистанційного навчання у закладі. Майже 65 % респондентів оцінили її у 7-8 балів. Понад 9 % викладачів оцінюють дистанційне навчання найвищою оцінкою (9-10 балів). Чверть респондентів оцінюють організацію дистанційного навчання у закладі у 6 та менше балів.

Запитання 7. *Як ви оцінюєте рівень новизни (застарілості) матеріально-технічної бази вашого закладу П(ПТ)О (за десятибальною шкалою)?*

На думку у викладачів і майстрів виробничого навчання матеріально-технічна база Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса перебуває в досить непоганому стані. Майже 44% педагогічних працівників оцінили її рівень і новизну у 7-8 балів. Майже 12% респондентів вважають, що матеріально-технічна база закладу є сучасною (їхні оцінки становлять 9-10 балів). Однак, були й такі, які оцінили рівень новизни як украй низький (28% респондентів – у 5-6 балів, 16% – менше, ніж у 5 балів). Керівники закладу у цілому оцінюють рівень новизни матеріально-технічної бази набагато вище, ніж викладачі й майстри виробничого навчання.



Запитання 8. *Якими є форми участі роботодавців у підготовці робітничих кадрів у вашому закладі П(ПТ)О?*

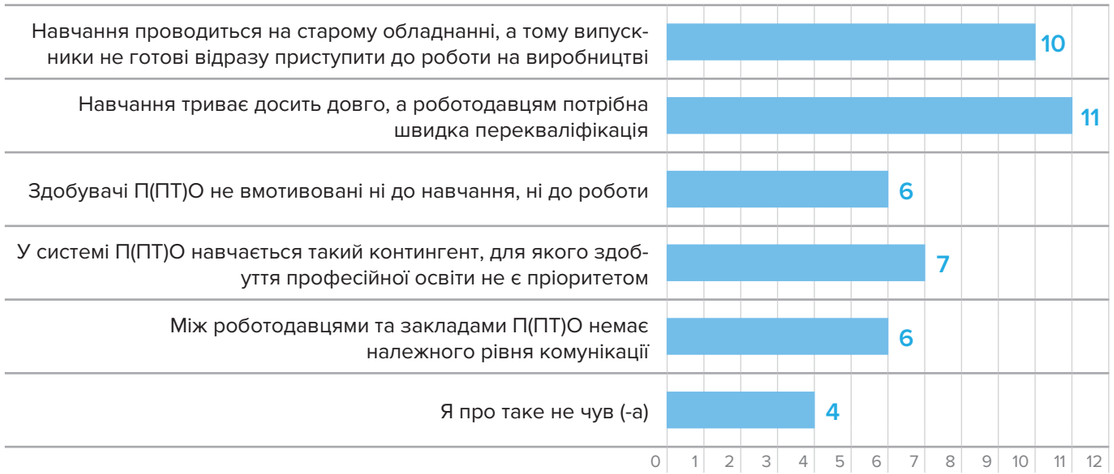


Респонденти в цілому відзначили низький рівень співпраці з роботодавцями. На думку майже половини опитаних, така співпраця зводиться лише до надання місць для проведення виробничої практики. Чверть опитаних зазначила, що роботодавці залучаються до розроблення професійних стандартів. Окрім іншого, роботодавці беруть участь у перевірці якості підготовки робітничих кадрів (20% відповідей). Критичною є ситуація, зазначена у майже 5% відповідей – роботодавці не беруть жодної участі в освітньому процесі та не здійснюють жодної допомоги закладу.

Запитання 9. *Якими є причини незадоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів?*

Викладачі та майстри виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса вбачають кілька причин невдоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів. Головною з них є значна тривалість підготовки (це зазначено у 25% відповідей респондентів). Іншою проблемою є те, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації робітників на робочих місцях (23% відповідей). Також відзначили проблему неможливості підготувати кваліфікованого робітника із того контингенту, який навчається у закладі (на це вказали 16% відповідей) та низького рівня вмотивованості здобувачів до навчання та роботи (16% відповідей). Значна частина респондентів (9%) взагалі не чула про проблему низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки.

У цілому, бачення щодо причин невдоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів у достатній мірі співпадає серед респондентів категорії «Керівники» та респондентів категорії «Викладачі та майстри виробничого навчання».



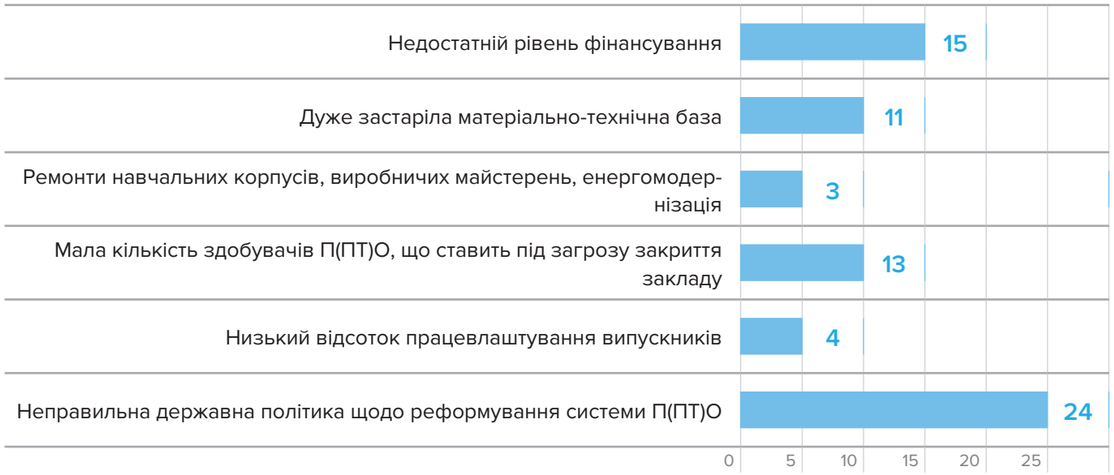
Запитання 10. *Якими є причини складнощів працевлаштування випускників вашого закладу П(ПТ)О?*

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, є кілька причин, які ускладнюють процес працевлаштування випускників. Головною серед них є низький рівень оплати праці, який пропонують роботодавці для потенційних працівників (36%). Вагомими причинами є також відсутність зацікавленості до випускників закладу з боку роботодавців (38%). Також причиною такої ситуації вважають відсутність договорів між роботодавцями, закладами та випускниками про працевлаштування (15% відповідей).

Запитання 11. *Назвіть найбільш гострі проблеми, з якими стикається ваш заклад П(ПТ)О?*

Викладачі та майстри виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса найгострішою проблемою свого закладу вважають неправильну державну політику щодо реформування системи П(ПТ)О (41% відповідей респондентів). Іншою важливою проблемою є недостатній рівень фінансування закладу (26%). Менш вагомими причинами є застаріла матеріально-технічна база (19%) та низький відсоток працевлаштування випускників (7%). Отже, можна констатувати, що дві третини респондентів причини існування проблем закладу вбачають у процесах і явищах, які перебувають поза впливом самого закладу та його працівників.

Уцілому, бачення щодо найбільш гострих проблем закладу у достатній мірі співпадає серед респондентів категорії «Керівники» та респондентів категорії «Викладачі та майстри виробничого навчання».



Запитання 12. *Як ви оцінюєте місце вашого закладу в порівнянні з іншими закладами П(ПТ)О, які здійснюють підготовку робітничих кадрів за подібними професіями?*

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, їхній заклад не є кращим у порівнянні з аналогічними закладами П(ПТ)О, які ведуть підготовку робітничих кадрів за подібними професіями (так вважають 41% респондентів). Понад третину опитаних (37%) все ж вважають, що заклад є кращим за рахунок вищого рівня підготовки кадрів.

Майже 19% респондентів вважають, що заклад не є гіршим від інших. Лише незначна частина відповідей (3%) вказує на те, що респонденти вважають їхній заклад гіршим від інших закладів (вмотивовуючи відповідь застарілою матеріально-технічно базою і старими приміщеннями).

Запитання 13. *Назвіть три-чотири найбільш перспективні робітничі професії, за якими варто розпочати підготовку у вашому закладі П(ПТ)О.*

Викладачі та майстри виробничого навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса назвали 40 професій, які, на їхню думку, є перспективними для подальшої підготовки робітничих кадрів у їхньому закладі. Майже всі вони пов’язані з такими видами економічної діяльності, як сфера послуг (професії «Графічний дизайн», «Веб-дизайн», «Дизайн одягу», «Декоратор вітрин, приміщень та будівель», «Флорист»,

«Модельєр», «Закрійник»), громадське харчування («Пекар», «Кухар», «Офіціант», «Бармен»), будівництво («Будівельник», «Монтажник», «Сантехнік», «Плиточник»), ІКТ («Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж», «Комп'ютерні технології»), залізничний транспорт («Машиніст електровоза», «Помічник машиніста електровоза, тепловоза», «Провідник пасажирських вагонів», «Складач поїздів», «Оглядач вагонів»), промислове виробництво («Слюсар», «Фрезерувальник», «Токар», «Газоелектрозварник», «Автослюсар»).

Потрібно відзначити, що спектр професій, за якими доцільно вести підготовку у закладі, запропонований викладачами та майстрами виробничого навчання, є значно ширшим від того, який був запропонований керівниками.

Запитання 14. *Назвіть найбільш амбітні проєкти, які ви вважаєте за доцільне реалізувати у вашому закладі П(ПТ)О у найближчі два-три роки?*

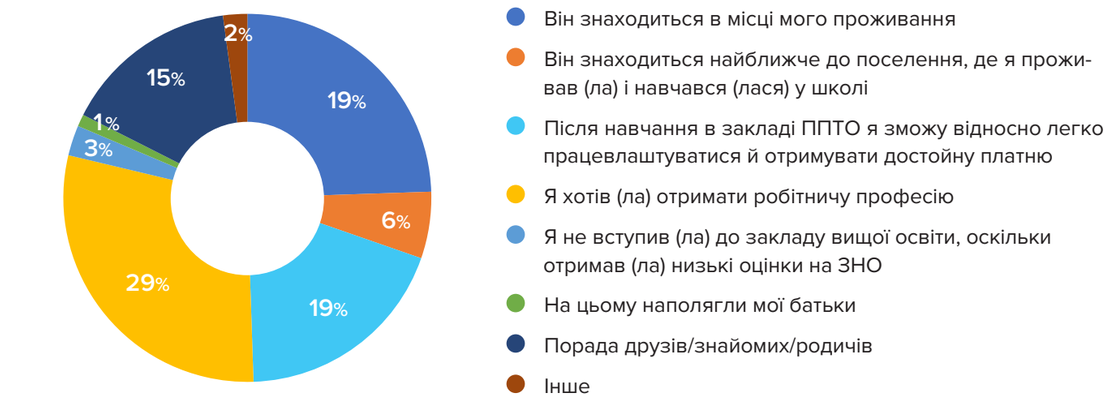
Основні пропозиції викладачів і майстрів виробничого навчання щодо реалізації в закладі нових, амбітних проєктів, пов’язані з питаннями відкриття нових лабораторій і майстерень, ремонту існуючих навчальних корпусів, майстерень та кабінетів, створення навчально-практичних центрів, закупівлі нового сучасного обладнання.

У категорії «Інше» респонденти зазначили такі проєкти, як відкриття STEM-кабінету, відкриття спортивної зали, оснащення кабінету інформатики більш новими комп’ютерами, запровадження майстер-класів кухарів, запровадження підготовки молодших спеціалістів, створення кабінету рисунку та живопису.

Потрібно відзначити, що спектр відповідей респондентів категорії «Викладачі і майстри виробничого навчання» є значно ширшим від того, який було запропоновано респондентами категорії «Керівники».

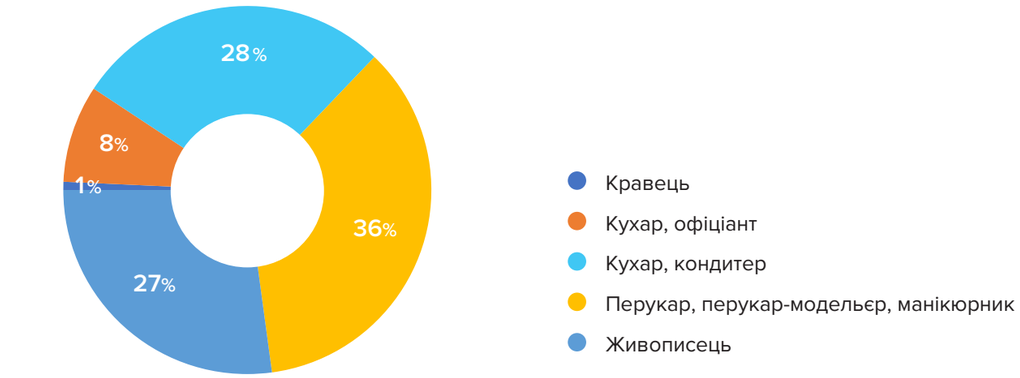
ЗДОБУВАЧІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Запитання 1. *Чому ви обрали для навчання саме цей заклад П(ПТ)О?*



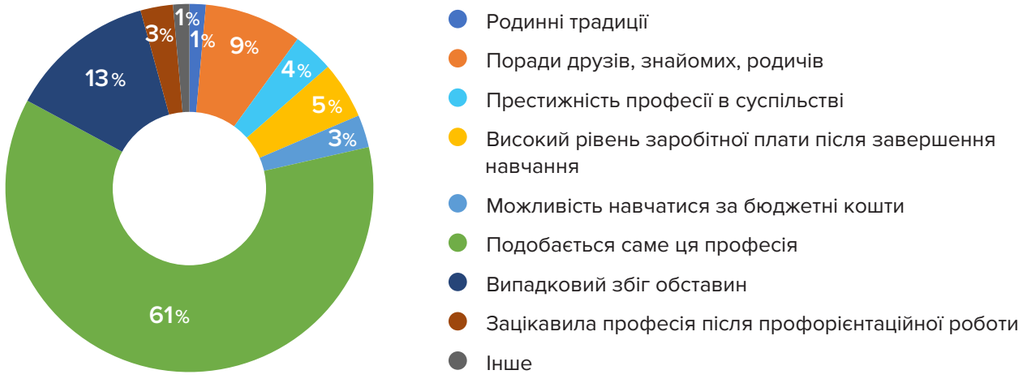
Як свідчать результати відповідей здобувачів на питання анкети, основними причинами, які вплинули на вибір ними для навчання Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, стали: бажання отримати робітничу професію (29%); те, що вступник не вступив до закладу вищої освіти (25%) та можливість відносно легкого працевлаштування після закінчення навчання (19%). Значна частина здобувачів (майже 15%) вступила до цього закладу за порадою друзів (знайомих, родичів) та наполягання батьків. У категорії «Інше» респонденти вказали відсутність перекладу документів українською мовою. Аналіз відповідей респондентів вказує на низький рівень усвідомленості здобувачів щодо вибору професійної кар’єри. Хвилює також значна частка здобувачів, які вступили до закладу вимушено, через причини, не пов’язані із самим закладом, спектром професій, за якими ведеться підготовка, та якістю освітнього процесу. Ці фактори є достатньо критичними та породжують необхідність виваженої маркетингової політики закладу щодо набору абітурієнтів.

Запитання 2. *Яку професію ви здобуваєте?*



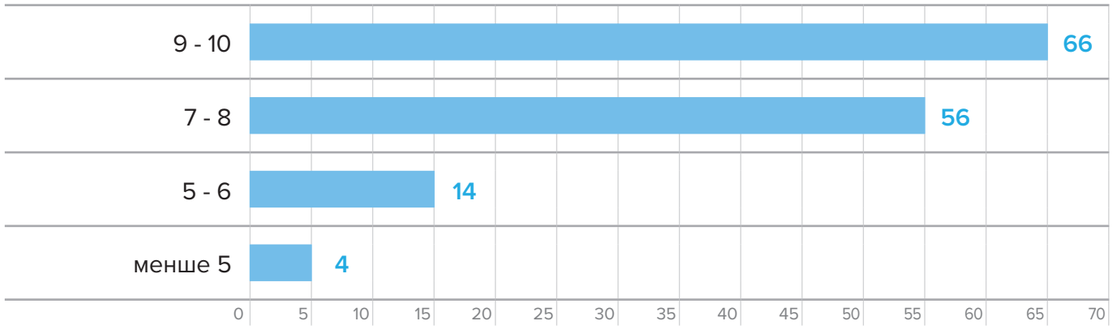
В анкетуванні взяли участь представники різних професій, однак, левову частку представляли здобувачі, які навчаються за інтегрованою професією «Перукар, перукар-модельєр, манікюрник» (36%). Майже 28% респондентів здобувають професію «Кухар, кондитер», майже 27% – професію «Живописець». Загалом це відповідає контингенту здобувачів, які навчаються у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса.

Запитання 3. *Чому ви обрали професію, яку здобуваєте?*



Головним мотивом обрання здобувачами П(ПТ)О професії, на якій вони навчаються, є те, що вона їм подобається (на це вказали 61% респондентів). При цьому для кожного сьомого здобувача навчання на певній професії стало наслідком випадкового збігу обставин. Майже 9% здобувачів прийшли на навчання на певну професію за порадою друзів, знайомих, родичів. Неочікуваним є те, що лише 1% респондентів серед мотивів вибору професії зазначили можливість навчатись за державний кошт. Серед запропонованих респондентами відповідей на запитання є також такі: «Хотела быть продавцом, но группу не набрали, и я пошла на повара»; «Не по своему желанию пошёл учиться».

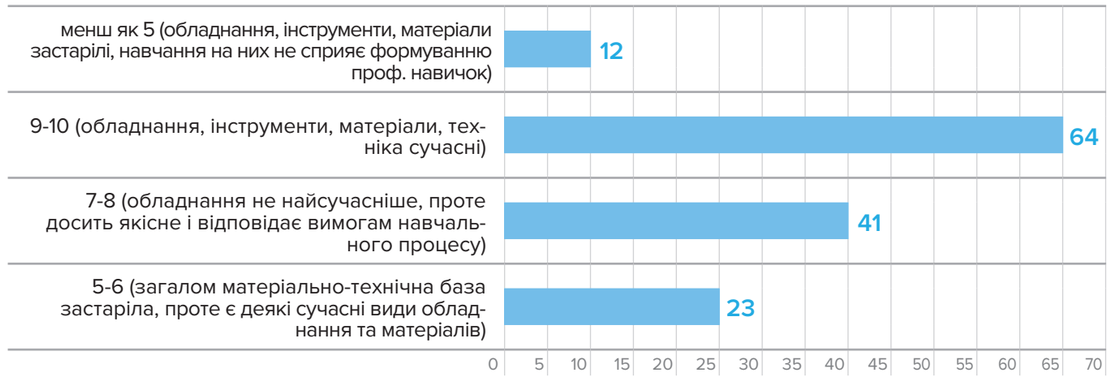
Запитання 4. *Як ви оцінюєте рівень викладання спеціальних (профільних) дисциплін (за десятибальною шкалою)?*



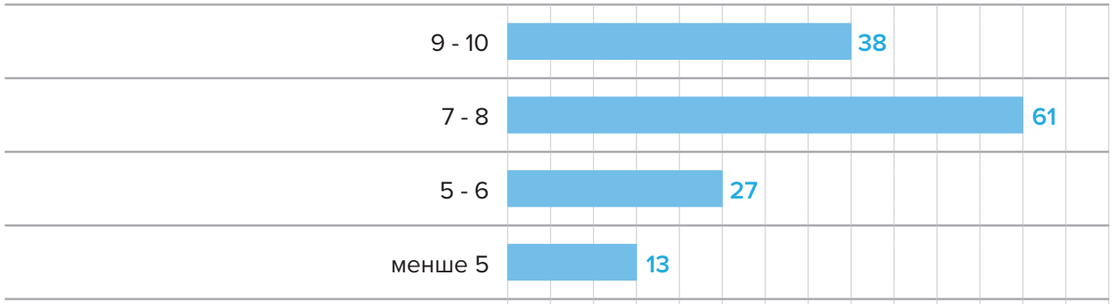
Загалом здобувачі Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса високо оцінюють викладання спеціальних (профільних) дисциплін. Майже 47% здобувачів оцінили рівень викладання даних дисциплін на 9-10 балів, 40% – на 7-8 балів. Водночас майже 3% здобувачів оцінили рівень викладання спеціальних дисциплін найнижчою оцінкою.

Запитання 5. *Як за 10-ти бальною шкалою ви оціните рівень матеріально-технічної бази вашого закладу П(ПТ)О?*

Майже 16% здобувачів оцінили її стан на 9-10 балів, 46% – на 7-8 балів. Водночас майже кожен третій здобувач вважає, що рівень матеріально-технічної бази закладу можна оцінити лише на 5-6 балів. Вважаємо, що таке різноманіття думок є нормальним явищем, зважаючи на ті обставини, що: 1) здобувачі навчаються на різних професіях; 2) вони не були в інших навчальних закладах і їм важко сформувати об'єктивну оцінку; 3) імовірно, вони також не проходили виробничу практику та не мали можливості ознайомитись із обладнанням, яке використовується на виробництві.

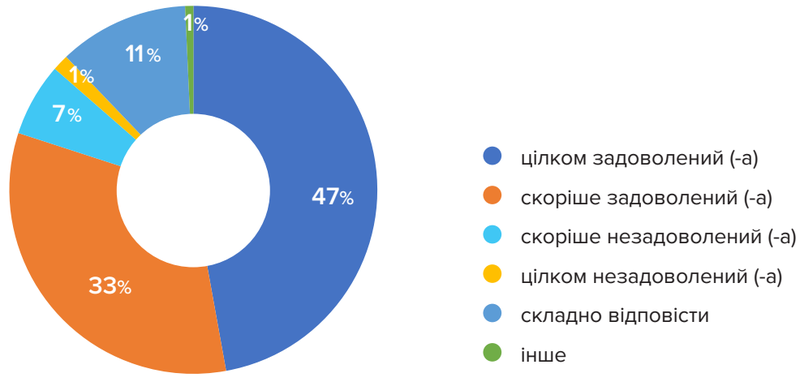


Запитання 6. *Наскільки ви задоволені соціальними умовами в закладі П(ПТ)О (за десятибальною шкалою)?*



Базуючись на результатах анкетування, можна стверджувати, що у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса створені належні умови для навчання та проживання здобувачів П(ПТ)О. Майже 27% здобувачів оцінили соціальні умови в закладі на максимальні 9-10 балів, ще майже 44% – на 7-8 балів. Водночас понад 10% здобувачів не дуже задоволені соціальними умовами в закладі. Вони оцінили їх на 5-6 і менше балів .

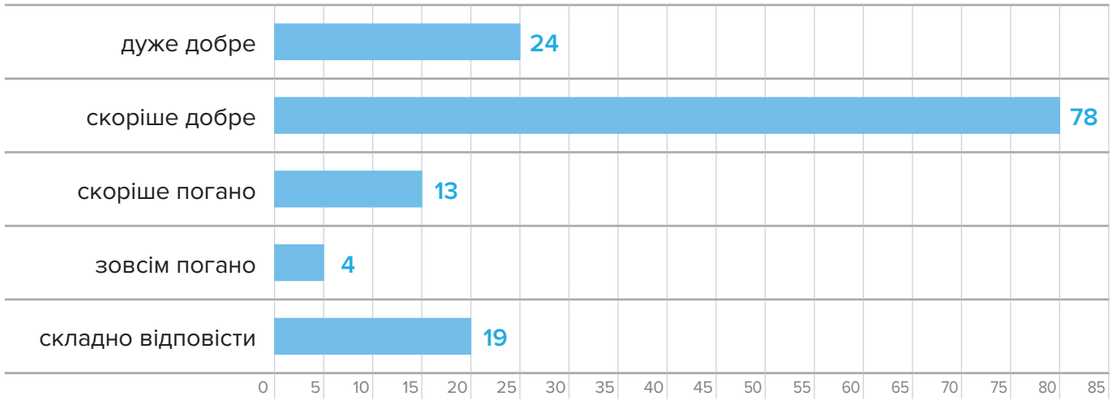
Запитання 7. *Наскільки ви задоволені навчанням у вашому закладі П(ПТ)О?*



Здобувачі П(ПТ)О цілком задоволені навчанням у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса. Про це свідчать результати опитування: майже 47% здобувачів цілком задоволені, 33% – скоріше задоволені своїм навчанням у

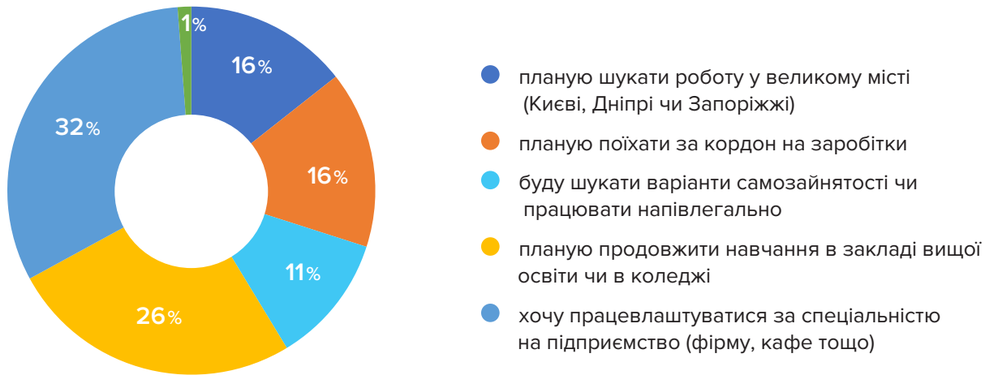
закладі. Лише 1% здобувачів цілком незадоволені навчанням в закладі. Для 11% здобувачів виявилося або складно відповісти на це запитання, або висловити якусь нейтральну безоцінкову позицію.

Запитання 8. *Наскільки ви вважаєте себе підготовленим для роботи на підприємстві (фірмі, компанії)?*



Здобувачі П(ПТ)О, які навчаються у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, вважають себе добре підготовленими для роботи на підприємстві (фірмі, компанії). Про це свідчать результати анкетування, де 56% здобувачів вважають, що вони скоріше добре підготовлені до такої діяльності, 17% – дуже добре. Недостатньо підготовленими до роботи на підприємстві вважають себе 12% здобувачів. Для 14% здобувачів виявилося складно дати відповідь на питання про їхню готовність до професійної діяльності. Окремими думками, висловленими респондентами, є: «Если речь идёт про подготовку от училища, то скорее плохо», «я цілком здатен працювати однак не профі».

Запитання 9. *Що ви плануєте роботи після завершення навчання в закладі П(ПТ)О?*



Відповіді на це запитання вказують на те, що майже 32% здобувачів Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса мають намір після завершення навчання працевлаштуватися за спеціальністю на підприємство (фірму, компанію). Майже кожен четвертий здобувач планує продовжити навчання, у т.ч. у закладі вищої або фахової передвищої освіти. Практично кожен шостий здобувач планує виїхати з регіону за кордон на заробітки. Приблизно така ж частка здобувачів планує переїхати в пошуках роботи у великі міста України. Це опосередковано вказує на проблеми працевлаштування в регіоні та міграційні настрої молоді.

Запитання 10. *Чи володієте ви інформацією про те, куди ви можете працевлаштуватися після завершення навчання?*

Відповіді на це запитання дозволяють хоча б частково з'ясувати те, наскільки здобувачі визначилися із місцем свого працевлаштування після завершення навчання. На жаль, респонденти обмежилися лише загальними відповідями на питання, не вказавши конкретно назву підприємства (фірми, компанії), куди вони збираються працевлаштуватися. Загалом майже 36 % здобувачів знають ймовірне місце свого працевлаштування після завершення навчання та володіють інформацією про це місце. Для 37% опитаних цієї інформації недостатньо та перспективи працевлаштування не є зрозумілими. Водночас кожен четвертий здобувач не володіє інформацією про можливе місце свого працевлаштування.

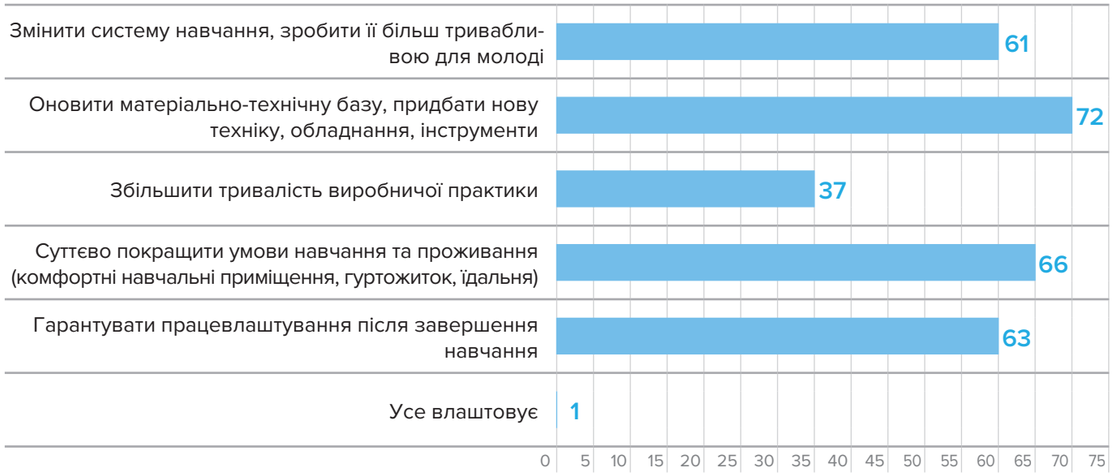
Запитання 11. *Яку нову професію ви б здобули, якби така підготовка проводилась у вашому закладі П(ПТ)О?*

Палітра професій, на яких хотіли б навчатися здобувачі П(ПТ)О, є дуже широкою – від ветеринара чи кінолога до пожежника, лікаря чи юриста. Із професій, які реально можна було б ліцензувати в Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, варто відзначити такі, як «Кухар молекулярної кухні», «Манікюрник», «Візажист», «Дизайнер», «Кухар». Саме ці професії отримали найбільшу кількість голосів респондентів. Перелік професій, на яких хотіли би навчатися здобувачі П(ПТ)О, свідчить про те, що їх більше цікавлять не робітничі професії. Значна частина здобувачів не змогла назвати професію, на якій вони хотіли б навчатися (22% респондентів). Значною також є частка тих, хто задоволений вибором професії (22%).

Запитання 12. *Що вам не подобається у вашому закладі П(ПТ)О?*

Відповіді здобувачів на питання «Що вам не подобається у вашому закладі П(ПТ)О» є досить різноманітними. Серед того, що не подобається здобувачам Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса варто відзначити: непристосованість приміщень і холодні класи (35%), застаріла матеріально-технічна база (17%), рівень навчання, який не відповідає сучасним вимогам (12% відповідей). Ці варіанти відповіді містила анкета. Додатково здобувачі вказали та такі проблеми, як неможливість знайти роботу після закінчення навчання, якість дистанційного навчання, погана робота їдальні, зарозумілість учителів, їхня неадаптованість. Водночас 4% здобувачів вказали на те, що їх в цьому закладі все влаштовує.

Запитання 13. *Що, на вашу думку, потрібно зробити, аби навчання у вашому закладі П(ПТ)О було цікавішим, а сам заклад П(ПТ)О став привабливим для молоді?*



У здобувачів П(ПТ)О є досить чітке бачення того, які заходи необхідно вживати, аби навчання в Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса стало більш привабливим для випускників базової та повної загальної середньої освіти. При цьому лідерами в рейтингу таких заходів є гарантування працевлаштування випускників (21% відповідей), покращення умов навчання й проживання (22%), зміна системи навчання у напрямку збільшення її привабливості для молоді (20% відповідей). Майже 12% респондентів вважають за доцільне збільшення тривалості виробничої практики, покращення якості дистанційного навчання.

УЗАГАЛЬНЕНІ ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ

1. Учасники освітнього процесу мають різні, інколи діаметрально протилежні, відповіді на одні і ті ж питання анкети. Прикладом може бути оцінювання рівня новизни матеріально-технічної бази закладу різними категоріями респондентів (рис. 1).

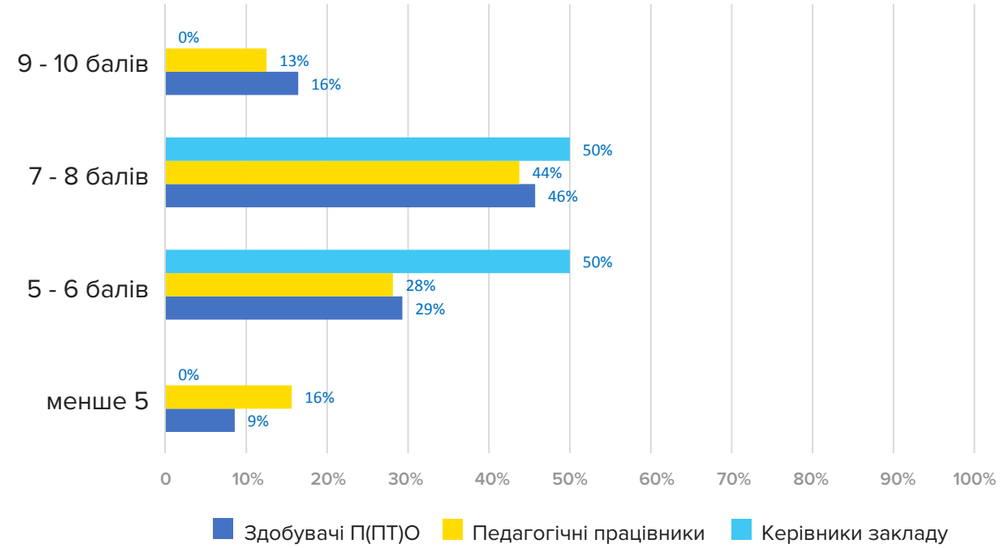


Рис. 1. Частка респондентів, які оцінили рівень і новизну матеріально-технічної бази Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса відповідною кількістю балів, %

Оцінки учасників освітнього процесу щодо цього запитання виявилися досить контрастними. Найкритичніше оцінюють матеріально-технічну базу викладачі та майстри виробничого навчання. Їхня превалююча оцінка – 7-8, однак, значною є кількість респондентів, які оцінили рівень матеріально-технічної бази у 5 та менше балів. Серед здобувачів П(ПТ)О низько оцінили матеріально-технічну базу закладу майже 38 % респондентів. На противагу цьому, керівники оцінюють матеріально-технічну базу закладу високими та середніми оцінками – 50 % відповідно.

2. В учасників освітнього процесу є дещо відмінне бачення переліку перспективних професій, які доцільно ліцензувати в закладі. Із цього питання помітна розбіжність спостерігається між здобувачами П(ПТ)О – з одного боку та керівництвом і педагогічними працівниками закладу – з іншого. Керівники та викладачі дивляться на питання об'єктивно-прагматично, а тому їхні пропозиції щодо ліцензування нових спеціальностей тісно пов'язані з наявними матеріально-технічною базою, кадровим потенціалом і досвідом роботи у відповідних сферах економічної діяльності. Здобувачі, попри те, що вони навчаються на робітничих професіях, часто мріють про інші, переважно не пов'язаними з системою П(ПТ)О, спеціальності (переважно у сфері ІКТ та інженерно-технологічній сфері) (табл.1).

Таблиця 1. Перспективні професії, підготовку за якими варто започаткувати у закладі

Назва професії	Керівники закладу	Педагогічні працівники	Здобувачі (П(ПТ)О
Закрійник	1	1	1
Монтажник гіпсокартонних конструкцій	1	-	-
Оправник електрокерамічних виробів	1	-	-
Виробник художніх виробів з кераміки	1	1	-
Провідник пасажирського вагону	1	3	-
Електромонтер контактної мережі	1	-	-

Декоратор вітрин, приміщень та будівель	-	3	-
Графічний дизайнер	-	4	4
Дизайнер	-	3	9
Дизайнер одягу	-	1	3
Web-дизайн	-	3	-
Спеціаліст з обслуговування комп'ютерних мереж	-	2	-
Комп'ютерні технології	-	2	3
Машиністи електровозів	-	1	-
Помічник машиніста електровоза, тепловоза	-	2	-
Складач поїздів	-	1	-
Оглядач вагонів	-	1	-
Модельєр	-	1	
Візажист	-	3	10
Перукар	-	1	2
Майстер манікюру	-	1	4
Флорист	-	1	1
Пекар	-	1	-
Кухар	-	2	6
Офіціант	-	1	1
Бармен	-	2	1
Будівельник	-	2	2
Монтажник	-	1	-
Сантехнік	-	1	-
Плиточник	-	1	-
Слюсар	-	1	1
Фрезерувальник	-	1	-
Токар	-	1	1
Газоелектрозварник	-	2	1
Автослюсар	-	2	2
Дизайнер інтер'єру	-	-	3
3Д-візуалізація	-	-	1
Ілюстратор	-	-	1
Фотограф	-	-	1
Майстер тату та пірсингу	-	-	1
Стиліст	-	-	1
Архітектор	-	-	3
Живопис	-	-	4
Кондитер	-	-	2
Молекулярна кухня	-	-	2
Готельно-ресторанний бізнес	-	-	1
Продавець	-	-	2

Менеджер	-	-	1
Майстер виробництва	-	-	1
Рекламодавець	-	-	1
Фізична культура	-	-	1
Хореограф	-	-	2
Психолог	-	-	4
Інженер	-	-	1
Поліцейський	-	-	4
Юрист	-	-	1
Пожежник	-	-	2
Лікар	-	-	1
Філологія	-	-	1
Ветеринар	-	-	1
Кінолог	-	-	1
Бухгалтер	-	-	1
Співак, актор	-	-	2
Музикант	-	-	2
Маляр	-	-	1
Водій	-	-	2

3. В одних і тих же учасників освітнього процесу, які брали участь в опитуванні, можуть спостерігатися неузгоджені та, інколи, суперечливі твердження. Так, викладачі і майстри виробничого навчання оцінили матеріально-технічну базу закладу відносно високими балами. Водночас у відповіді на запитання «Які аспекти вашої діяльності є найпроблемнішими?», «Чому, на вашу думку, роботодавці незадоволені якістю підготовки кадрів?» вони зазначають, що однією з причин цього є застаріла матеріально-технічна база, на якій доводиться здійснювати підготовку робітничих кадрів.

   Аналогічна ситуація зі здобувачами П(ПТ)О. З одного боку, 79 % здобувачів цілком задоволені соціальними умовами в закладі, з іншого – вони нарікають на непристосованість приміщень і холодні класи (35 % відповідей), погані умови проживання в гуртожитку (10 %) і застарілу матеріально-технічну базу закладу (17 %).

4. Педагогічні працівники вважають, що Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса не є кращим у порівнянні з іншими закладами П(ПТ)О міста та регіону.

5. Майже кожен третій здобувач, який навчається у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса, планує виїхати з регіону в пошуках роботи у великі міста чи за кордон.

6. Серед керівників та членів педагогічного колективу спостерігаються тяжіння до перекладання відповідальності на зовнішніх суб’єктів (так званий зовнішній локус контролю) у питаннях модернізації підготовки робітничих кадрів у закладі. Побічним індикатором цього є відповіді на запитання анкети «Чому випускникам вашого закладу П(ПТ)О важко працевлаштуватися?» та «Які проблеми вашого закладу є найгострішими?». Аналіз відповідей на ці запитання вказує на те, що педагогічні працівники схильні бачити причин проблем не в діяльності власного закладу, а в зовнішніх чинниках – неправильній державній політиці щодо реформування системи П(ПТ)О, недостатньому рівні фінансування тощо.

Додаток Г.

Аналіз результатів опитування роботодавців Донецької області

З метою виявлення сучасного стану державно-приватного партнерства закладів, які аналізувалися, перспектив його розвитку, відповідності якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у цих закладах сучасним вимогам роботодавців було проведено опитування. У ньому взяли участь 532 респонденти, які представляли підприємства та компанії Донецької області різної форми власності, різних напрямів діяльності.

Із загальної кількості опитаних лише 3,95% мають досвід партнерства із Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (рис.1). Окрім того, 87,8% опитаних не мають досвіду співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Окрім того, 87,8% опитаних не мають досвіду співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти.

Рис. 1. Співпраця респондентів із закладами професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Майже 2,6% опитаних зазначили, що на їхніх підприємствах працюють випускники Слов'янського багатопрофільного регіонального центру професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (рис.2).

Рис. 2. Розподіл респондентів за критерієм працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Аналіз зазначених показників свідчить про те, що не завжди, навіть попри існуючу взаємодію із закладом, підприємства працевлаштовують його випускників. Однією з причин може бути складність адаптації випускників на робочих місцях та брак у них певних професійних компетентностей та особистісних якостей, розвитку яких мали б надавати увагу в процесі первинної професійної підготовки у закладі. Так, на думку роботодавців, випускникам закладів у значній мірі бракує практичної підготовки (на це вказали майже 37% респондентів), досвіду (майже 21% респондентів), фахової підготовки (15,3%), вмотивованості до роботи (9%) (рис.3). Дефіцитами також є відповідальність, самостійність, цілеспрямованість, низький рівень кваліфікації. Слід зазначити, що лише 10% респондентів відзначили свою задоволеність рівнем підготовки випускників закладів. Зазначені проблеми мають вирішуватись у процесі фахової підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

Рис. 3. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Головними зауваженнями роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів є те, що випускники закладів не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином (майже 28,6% відповідей), випускники закладів мають низький рівень професійної підготовки (22,5% відповідей), випускники закладів не вміють працювати на специфічному обладнанні, яке використовується на підприємстві (оскільки процес їхньої підготовки здійснювався на старій техніці) (19,4%), процес професійної підготовки триває дуже довго (10,5%), заклад не пропонує короткострокових програм підготовки та перенавчання дорослих (18,8%) (рис.4).

Рис. 4. Причини низької якості підготовки кваліфікованих робітників

Потрібно відзначити достатньо високий рівень задоволеності роботодавців рівнем та якістю співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Так, 34,4% опитаних повністю задоволені такою співпрацею; 47,5% – скоріше задоволені (рис.5.). Лише майже 18% респондентів вважають, що така співпраця не є достатньою та має потенціал до розширення.

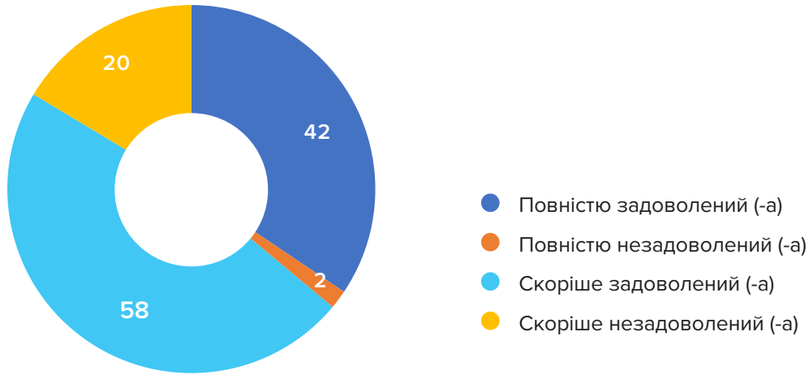


Рис. 5. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладами професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Найбільш поширеними формами співпраці все ще є достатньо традиційні. Так, майже 54% відповідей стосуються співпраці в аспекті проходження виробничої практики учнів закладів на базі підприємства. Другим за значущістю напрямом було визнано участь працівників підприємств в оцінюванні якості підготовки робітничих кадрів (майже 27% відповідей респондентів) (рис.6.). Незначний відсоток відповідей (майже 12%) пов'язаний із досвідом залучення працівників підприємств до визначення базових компетентностей, якими мають володіти випускники закладів. Майже 5% відповідей респондентів засвідчили той факт, що підприємство здійснює допомогу закладам у придбанні обладнання, а 3% відповідей пов'язані із допомогою підприємств у здійсненні поточного ремонту приміщень закладу.

Рис. 6. Найбільш поширені форми співпраці закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області із роботодавцями

Респонденти також конкретизували види фінансової та матеріально-технічної допомоги, які надаються підприємствами. Так, майже 98,8% відповідей засвідчили відсутність такого роду допомоги закладу з боку підприємства; незначним є досвід надання фінансової допомоги на придбання нового обладнання та інструментів (0,18% відповідей), фінансової співучасті у створенні навчально-практичних центрів (0,35% відповідей), ремонту коштом підприємства навчальних приміщень чи майстерень (0,53% відповідей), ремонту гуртожитків, їдальні, спортивних майданчиків (0,18%). Така ситуація породжує необхідність зміни патерналістських настроїв керівництва закладів та необхідність активного пошуку ними додаткових джерел фінансування для забезпечення потреб розвитку закладів.

Потрібно відзначити, що заклади не у повній мірі використовують потенціал підприємств та відповідного партнерства з ними — практично не залучають представників підприємств до перегляду освітніх програм, консультування з питань їхнього змісту, методів та технологій освітнього процесу; до надання рекомендацій щодо оновлення обладнання, надання навчально-методичних матеріалів, допомоги в оновленні бібліотечного фонду, баз даних, до забезпечення освітнього процесу у закладі (запрошення так званих гостьових спікерів), підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, спільної проєктної діяльності, здійснення профорієнтаційних заходів, організації екскурсій учнів та абітурієнтів на підприємства, інформування про можливості працевлаштування на підприємствах, лобіювання інтересів закладу на рівні органів місцевого самоврядування, участі у визначенні стратегії розвитку закладу, сприяння залученню додаткових джерел фінансування, створення дорадчо-консультативних органів управління закладом (консультативних раз зі спеціальності, наглядових рад тощо).

Свідченням цього є відповіді респондентів на запитання щодо участі підприємства та його окремих працівників у процесі формування робочих навчальних планів закладу П(ПТ)О, розробленні робочих навчальних програм, визначенні переліку навчальних предметів і професійних компетентностей. Так, майже 55% опитаних відповіли, що підприємство не бере участі у розробленні навчальних планів і програм. Лише 0,18% опитаних зазначили, що підприємство (фірма) узгоджує із закладом П(ПТ)О перелік навчальних предметів, а 1,1% – що підприємство узгоджує із закладом перелік фахових компетентностей (знань та умінь) (рис.7.). Менше, ніж 1% опитаних зазначили, що підприємства залучаються до процесу формування навчальних планів формально. Натомість майже 40% засвідчили факт відсутності значущих форм взаємодії.

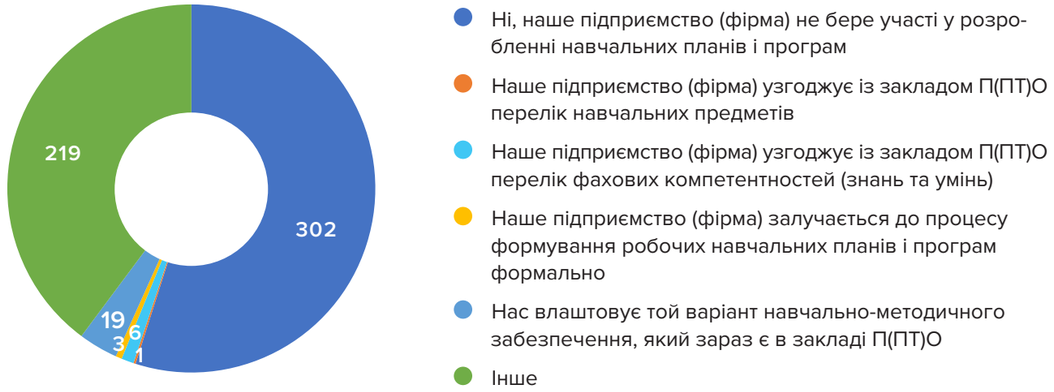


Рис. 7. Форми залучення представників підприємств у покращення якості професійної (професійно-технічної) освіти

Налагодженню системної співпраці із підприємствами і компаніями перешкоджає низка бар'єрів, зокрема: відсутність зацікавленості підприємств у такого роду взаємодії (на це вказують 80,3% відповідей), пасивна позиція керівництва закладу (10,2% відповідей), неврахування керівництвом закладу зауважень і пропозицій, висловлених підприємством щодо якості підготовки робітничих кадрів (6,7% відповідей), зацікавленість керівництва закладів виключно у питаннях фінансової чи матеріально-технічної допомоги (2,8% відповідей) (рис.8). Частина цих бар'єрів може бути усунена за умови активної позиції керівництва закладів П(ПТ)О. Потрібно відзначити, що відсутність зацікавленості саме підприємств у співпраці із закладами у багатьох випадках породжується відсутністю проактивної позиції самих закладів, які не ініціюють комунікацію та взаємодію самостійно.

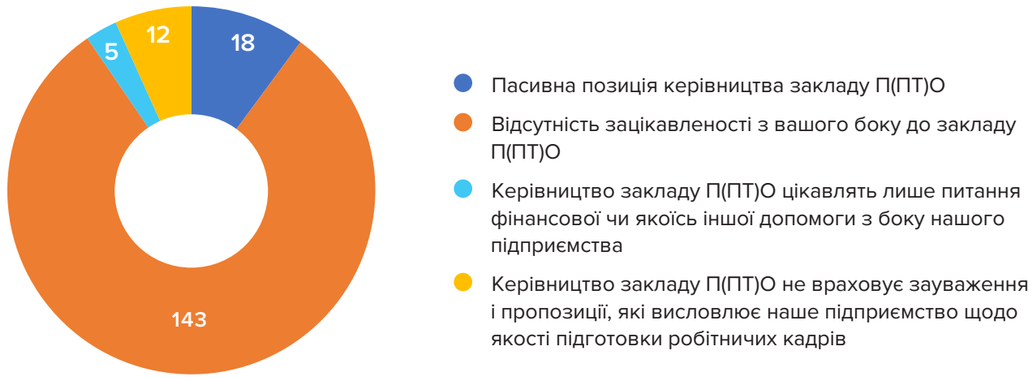


Рис. 8. Бар'єри до налагодження співпраці між роботодавцями та закладами професійної (професійно-технічної) освіти

Суттєвим бар'єром до налагодження співпраці між закладами та підприємствами є низький рівень готовності підприємств до такої співпраці, зокрема, до інвестування у заклади. Так, 57,9% респондентів засвідчили відсутність будь-якої зацікавленості у такій співпраці. Майже 28% опитаних достатньо обережно ставляться до перспектив тісної співпраці із закладами професійної (професійно-технічної освіти) (зазначаючи необхідність всебічної оцінки її перспектив), а 7,5% є мало поінформованими щодо такої форми взаємодії. Майже 6,4% респондентів відзначили готовність до співпраці за умови відсутності фінансових зобов'язань з їхнього боку. Невтішним

є факт, що лише 0,19% опитаних готові до співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти в усіх її аспектах (рис.9). У цій ситуації посилюється необхідність проактивної позиції керівництва закладу щодо налагодження системної комунікації і співпраці із підприємствами регіону.

Рис. 9. Рівень готовності роботодавців до співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

Достатньо низьким також є рівень готовності підприємств щодо стажування на їхній базі викладачів і майстрів виробничого навчання. Так, 61,8% респондентів зазначили, що вони не вбачають потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладів; майже 5,3% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних преференцій підприємству. Майже 30% опитаних зазначили існування перешкод до такого роду співпраці (існування комерційної таємниці, невідповідність профілю підприємства спеціалізації педагогічних працівників закладу, призупинення комерційної діяльності підприємства, відсутність можливості проведення стажування тощо). Лише 3,4% опитаних засвідчили факт системної співпраці із закладами у напрямі забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на базі підприємств (рис. 10).

Рис. 10. Рівень готовності роботодавців до забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Потрібно відзначити також низький рівень готовності підприємств щодо співпраці із запровадження елементів дуальної форми навчання. Так, майже 88% респондентів відзначили, що їм така форма співпраці не потрібна. Майже 2,6% опитаних готові за умови надання певних преференцій для підприємства. Біля 8% респондентів визнають необхідність ретельного вивчення цього питання, переваг та ризиків від такої співпраці. І лише 1,3% респондентів зазначили, що вони готові до підписання відповідних угод із закладом та переходу на дуальну форму навчання (рис. 11).

Рис. 11. Рівень готовності роботодавців до запровадження елементів дуальної форми освіти

Рівень готовності підприємств суттєво підвищиться за умови створення на національному та регіональному рівнях сприятливих умов для їхньої співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Більшість з опитаних (62,3%) вважають, що доцільним є запровадження певних пільг для підприємств. Серед таких пільг можуть бути: оплата комунальних послуг (8,1% опитаних), часткова компенсація орендної плати (7,9% опитаних), грошова компенсація та пільгове оподаткування (по 3% відповідно), компенсація ЄСВ (1,9%). Серед інших пропозицій – не сплачувати податки за студента дуальної форми навчання; надання місць у гуртожитках для випускників закладів, які стають до роботи на підприємствах; стимулювання розширення бізнесу і тим самим створення потреби у робітничих кадрах; звільнення підприємств від сплати податку на землю; надання підприємствам, які працевлаштовують випускників закладів, не менше, ніж на 3 роки переваги у тендерах на закупівлі товарів та послуг цих підприємств; компенсація підприємствам комунальної форми власності усіх витрат, які пов'язані з навчанням учнів закладів П(ПТ)О.Існує думка, що впровадження різного роду пільг навряд чи сприятиме співпраці із закладами; тут мають працювати інші механізми, зокрема, покращення матеріально-технічної бази закладу, розширення переліку професій відповідно до потреб конкретного підприємства тощо; закріплювати не більше 10 учнів за підприємством для того, щоб вони опановували роботу на специфічному обладнанні цього підприємства; популяризація на рівні держави та регіону робітничих професій (зокрема, професії верстатника).

Невтішним також є той факт, що заклади не використовують можливість надання додаткових освітніх послуг підприємствам регіону. Йдеться насамперед про перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємств. Так, лише 1,7% респондентів зазначили, що така робота здійснюється на регулярній основі; 2,3% відповідей – епізодично, відповідно до замовлення підприємства. У майже 10,1% відповідей було зазначено, що заклади не готові до такого виду діяльності. Понад ніж 85% відповідей свідчать про те, що підприємства не звертаються із відповідними запитами до закладів (рис.13). Цілком очевидно, що розширення спектру освітніх послуг, які надаються закладами професійної освіти, є необхідною передумовою забезпечення їхньої фінансової сталості.

Рис. 13. Стан надання закладами професійної (професійно-технічної) освіти додаткових освітніх послуг

Роботодавці вбачають перспективні напрями співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти у залученні підприємств до процесу підготовки робітничих кадрів на всіх його етапах (2,3% відповідей), залучення персоналу підприємства до здійснення освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (1,5% відповідей), залучення представників підприємства до поточної та підсумкової оцінки якості підготовки кадрів (6,4% відповідей). Достатньо високою є частка респондентів, яких влаштовує існуючий формат співпраці (на це вказують 17,2% відповідей). У категорії «Інше» (72,3% відповідей) найбільш конкретними є такі: налагодження співпраці з метою підбору робітничих кадрів на підприємство, впровадження у закладі підготовки за сучасними професіями та набуття випускниками практичних навичок роботи на сучасній техніці (рис. 14).

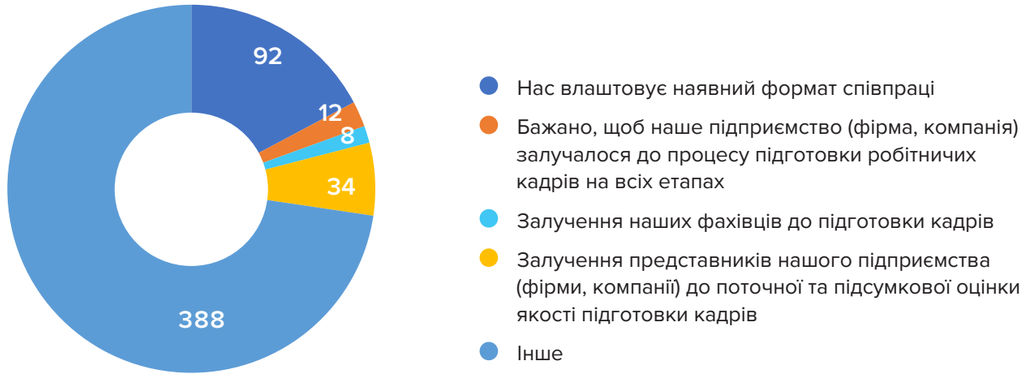


Рис. 14. Перспективні напрями співпраці роботодавців із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

Роботодавці також висловили свої пропозиції щодо започаткування у закладах професійної (професійно-технічної) освіти підготовки за новими професіями. Загалом, було висловлено пропозиції щодо 87 нових професій. Із тих, на користь яких висловилися понад чотири респонденти, варто відзначити такі: машиніст екскаватора, автомеханік, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, електромонтер, токар, машиніст крану, кухар-кондитер.

Роботодавці також висловилися щодо компетентностей, якими мають володіти випускники закладів, які навчаються за конкретними професіями. Потрібно відзначити, що найбільшою була вибірка респондентів за професіями «Водій автотранспортних засобів (категорія С)», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів», «Електромонтер з обслуговування електроустаткування», «Слюсар-ремонтник. Електрозварник ручного зварювання» (рис. 15).

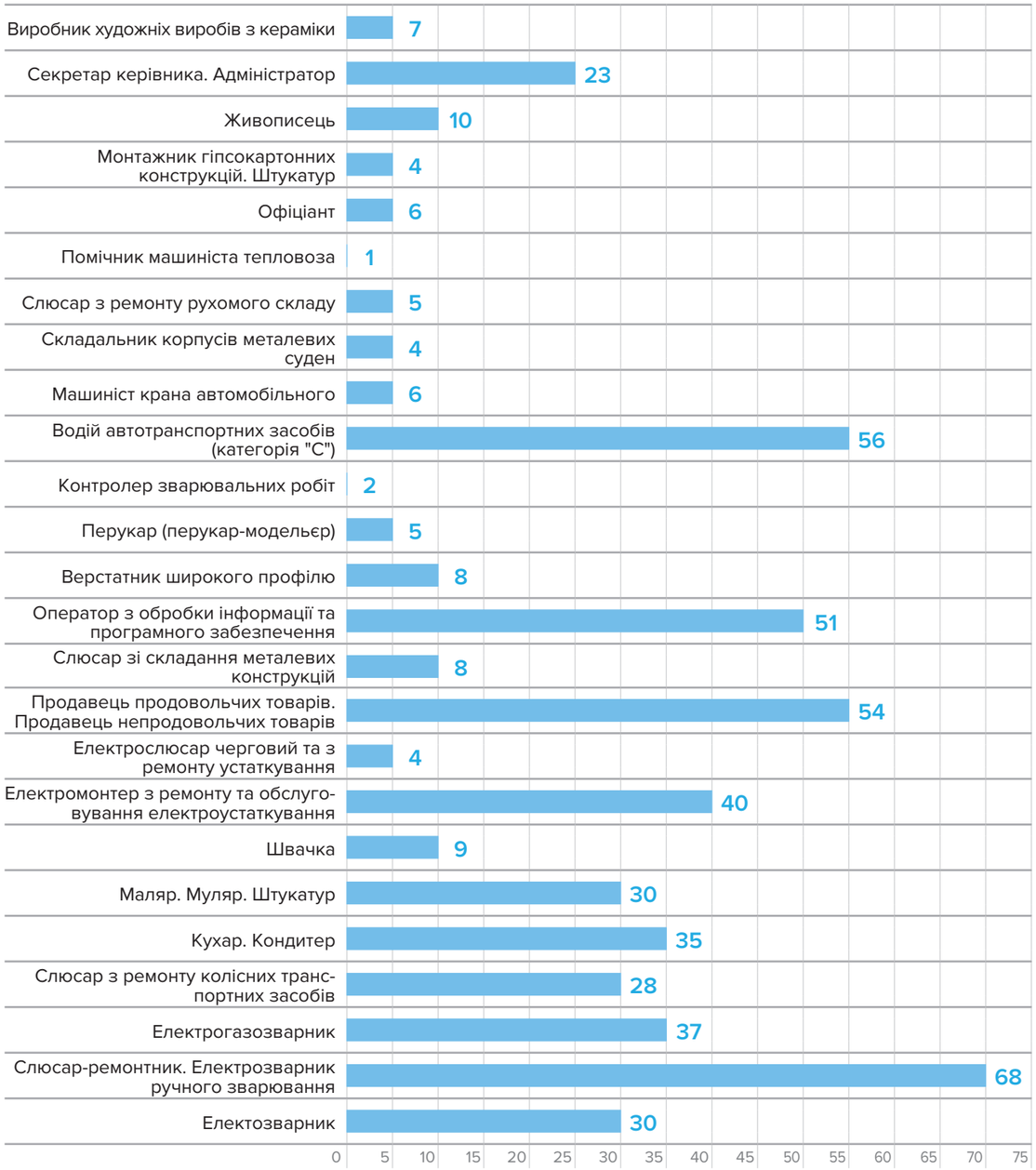


Рис. 15. Структура респондентів за обраними для аналізу професіями

Роботодавці також висловилися щодо бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (зокрема, за професіями «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання», «Кухар. Кондитер», «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Продавець продовольчих товарів», «Перукар (перукар-модельєр)», «Живописець» (Додаток В). Ця інформація буде корисною для закладу в процесі оновлення навчальних планів та освітніх програм підготовки.

Додаток Д.

Аналіз результатів опитування роботодавців, які співпрацюють з Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса

З метою виявлення сучасного стану державно-приватного партнерства закладу, перспектив його розвитку, відповідності якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників сучасним вимогам роботодавців було проведено опитування. У ньому взяло участь 21 підприємство-респондент, які співпрацюють зі Слов'янським багатопрофільним регіональним центром професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса - ПАТ «Донбасенерго» («Слов'янська ТЕС»), ПП «ТФ Південка», ТОВ «СИНЕРГІЯ-БТ», ПП «СКФ «ВАЛЄНСІЯ», ТОВ «Життя буття», ТОВ «НОВИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ СТАНДАРТ», фізичні особи-підприємці (11), Слов'янська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №6 Слов'янської міської ради Донецької області, заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів №17 Слов'янської міської ради Донецької області.

Із загальної кількості опитаних лише 65,0% зазначили, що на їхніх підприємствах працюють випускники закладу.

Аналіз зазначених показників свідчить про те, що не завжди, навіть попри існуючу взаємодію із закладом, підприємства працевлаштовують його випускників. Однією з причин може бути складність адаптації випускників на робочих місцях та брак у них певних професійних компетентностей та особистісних якостей, розвитку яких мали б надаватиувагу у процесі первинної професійної підготовки у закладі. Так, на думку роботодавців, випускникам закладу у значній мірі бракує практичного досвіду (на це вказали майже 55,6% респондентів), цілеспрямованості, упевненості, наполегливості (по 11,1% відповідно). Майже 5,6% респондентів зазначили, що рівень оволодіння навичками є достатнім за умови проходження практики на їхньому підприємстві (рис. 1). У категорії «Інше» (5,6%) на увагу заслуговує така відповідь: знання товарного сусідства, заготівлі напівфабрикатів, заготівлі м'яса у відповідності із сучасними стандартами, уміння працювати на сучасному устаткуванні. Слід зазначити, що лише 11,1% респондентів відзначили свою задоволеність рівнем підготовки випускників цього закладу. Зазначені проблеми у значній мірі мають вирішуватись у процесі первинної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

Рис. 1. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладу

Головними зауваженнями роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів є те, що випускники закладу не вміють працювати на обладнанні, яке використовується на підприємстві (26,9% опитаних), вони не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином (майже 11,5% відповідей), заклад не пропонує короткострокових програм підготовки та перенавчання дорослих (19,2%), випускники мають низький рівень професійної підготовки, а процес професійної підготовки триває невиправдано довго (по 7,7% респондентів відповідно) (рис.2). У категорії «Інше» (26,9% відповідей) на увагу заслуговують такі: зауваження відсутні, рівень оволодіння навичками є достатнім за умови проходження практики на їхньому підприємстві.

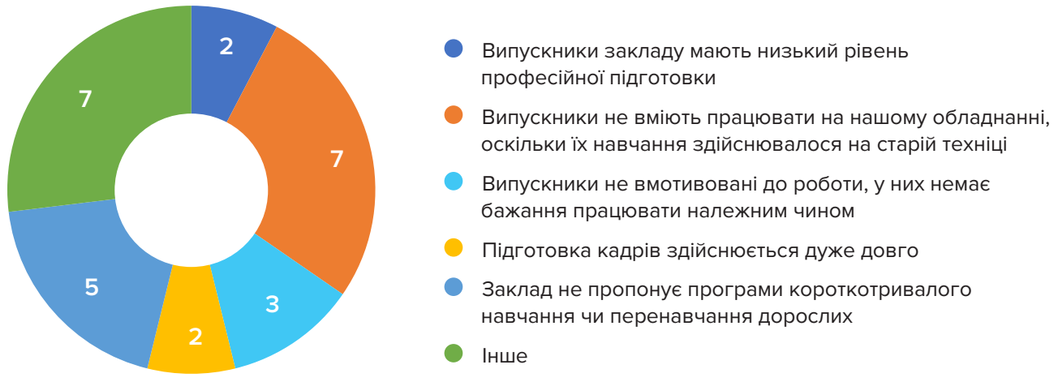


Рис. 2. Причини низької якості підготовки кваліфікованих робітників

Потрібно відзначити достатньо високий рівень задоволеності роботодавців рівнем та якістю співпраці із закладом. Так, 42,1% опитаних повністю задоволені такою співпрацею; 52,6% – скоріше задоволені (рис.3.). Лише 5,3% респондентів скоріше незадоволені рівнем такої співпраці.

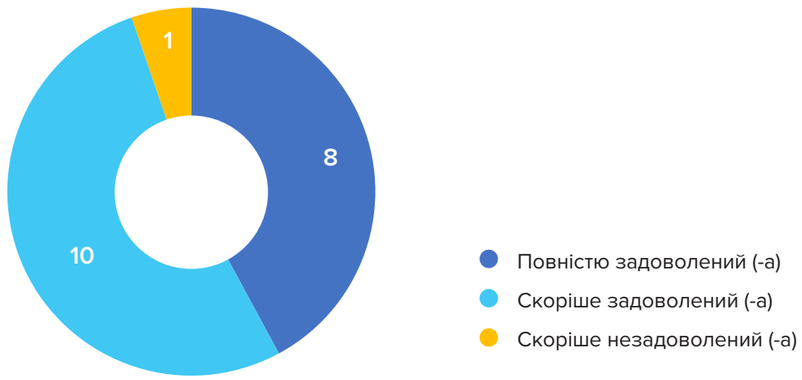


Рис. 3. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладом

Найбільш поширеними формами співпраці все ще є достатньо традиційні. Так, майже 70,6% відповідей стосуються співпраці в аспекті проходження виробничої практики учнів закладу на базі підприємств. Другим за значущістю напрямом було визнано участь працівників підприємств в оцінюванні якості підготовки робітничих кадрів (майже 17,7% відповідей респондентів) (рис.4.). Незначний відсоток відповідей (майже 11,7%) пов'язаний із досвідом залучення працівників підприємств до визначення базових компетентностей, якими мають володіти випускники закладу.

Рис. 4. Найбільш поширені форми співпраці закладу із роботодавцями

Респонденти також конкретизували види фінансової та матеріально-технічної допомоги, які надаються підприємствами (рис.5). Так, майже 80,0% відповідей засвідчили відсутність такого роду допомоги закладу з боку підприємства. Майже20% респондентів відзначили надання можливості проходження учнями виробничої практики. Така ситуація породжує необхідність зміни патерналістських настроїв керівництва закладу та необхідність активного пошуку додаткових джерел фінансування для забезпечення потреб його розвитку.

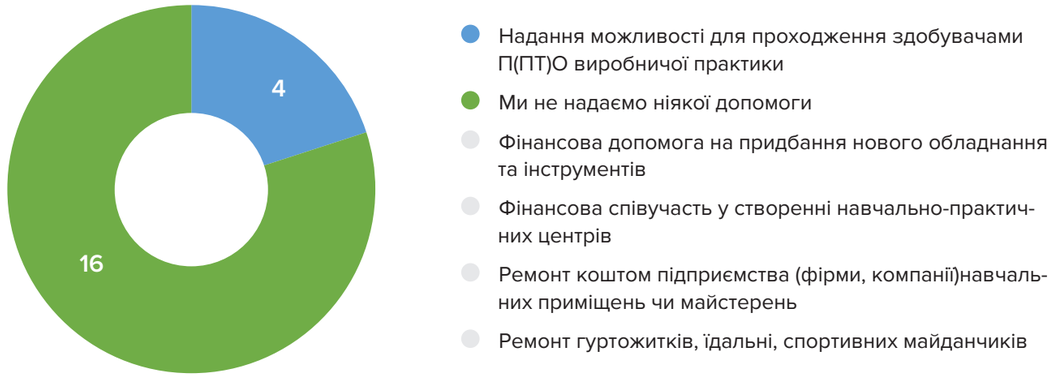


Рис. 5. Види фінансової допомоги закладу, які надаються підприємствами-партнерами

Потрібно відзначити, що заклад не у повній мірі використовують потенціал підприємств та відповідного партнерства з ними. Так, Центрпрактично не залучає представників підприємств до перегляду освітніх програм, консультування з питань змісту освітніх програм, методів та технологій освітнього процесу, надання рекомендацій щодо оновлення обладнання, надання навчально-методичних матеріалів, допомоги в оновленні бібліотечного фонду, баз даних, до забезпечення освітнього процесу у закладі (запрошення так званих гостьових спікерів), підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, спільної проєктної діяльності, здійснення профорієнтаційних заходів, організації екскурсій учнів та абітурієнтів на підприємства, інформування про можливості працевлаштування на підприємствах, лобіювання інтересів закладу на рівні органів місцевого самоврядування, участі у визначенні стратегії його розвитку, сприяння залученню додаткових джерел фінансування, створення дорадчо-консультативних органів управління закладом (консультативних рад зі спеціальності, наглядових рад тощо).

Свідченням цього є відповіді респондентів на запитання щодо участі підприємств та їхніх окремих працівників у процесі формування робочих навчальних планів закладу, розробленні

робочих навчальних програм, визначенні переліку навчальних предметів і професійних компетентностей. Так, майже 76,2% опитаних відповіли, що підприємство не бере участі у розробленні навчальних планів і програм (рис.6). Натомість майже 23,8% засвідчили факт їхньої задоволеності якістю існуючого навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Тривожним є той факт, що жодна форма взаємодії у напрямі спільного розроблення робочих навчальних планів закладу, розроблення робочих навчальних програм, визначення переліку навчальних предметів і професійних компетентностей не практикується.

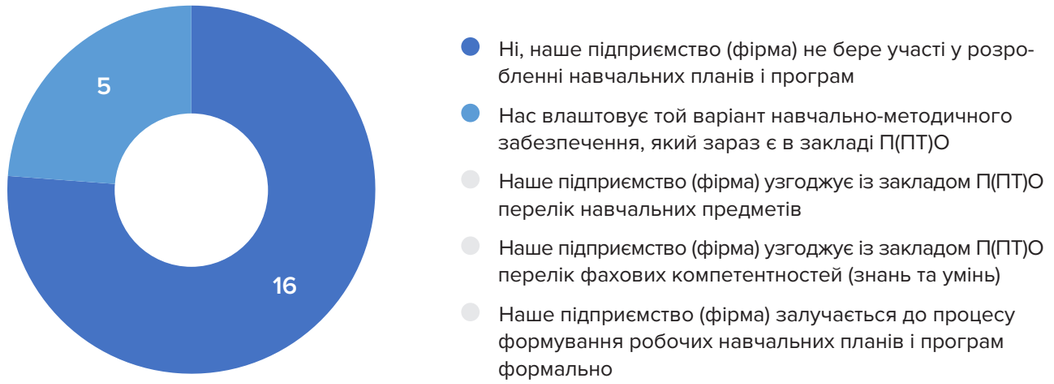


Рис. 6. Форми залучення представників підприємств у покращення якості професійної (професійно-технічної) освіти у закладі

Налагодженню системної співпраці із підприємствами і компаніями перешкоджає низка бар'єрів, частина із яких може бути усунена за умови активної позиції керівництва закладу, зокрема: відсутність зацікавленості підприємств у такого роду взаємодії (на це вказують 38,1% відповідей), пасивна позиція керівництва закладу (14,3% відповідей), (рис.7). Потрібно відзначити, що відсутність зацікавленості саме підприємств у співпраці із закладом у багатьох випадках породжується відсутністю проактивної позиції його керівництва, яке не ініціює комунікацію та взаємодію самостійно. Серед відповідей у категорії «Інше» (47,6%) заслуговують на увагу такі: співпраця налагоджена, перешкоди до налагодження співпраці відсутні, існує потреба у короткостроковому навчанні (3,5 міс.) за робочими професіями, існуюча співпраця є достатньо конструктивною. Слід відзначити, що такі відповіді є достатньо суперечливими у порівнянні із попереднім запитанням про рівень задоволеності респондентів взаємодією із закладами.

Рис. 7. Бар'єри до налагодження співпраці між роботодавцями та закладом

Суттєвим бар'єром до налагодження співпраці між закладом та підприємствами є низький рівень готовності підприємств до такої співпраці, зокрема, до інвестування у заклад. Так, 38,1% респондентів засвідчили відсутність будь-якої зацікавленості у такій співпраці. Майже 33,3% респондентів відзначили готовність до співпраці за умови відсутності фінансових зобов'язань з їхнього боку. Невтішним є факт, що жоден із опитаних не висловив готовність до співпраці із закладом освіти в усіх її аспектах (рис.8). Кожен п'ятий опитаний достатньо обережно ставиться до взаємодії у рамках державно-приватного партнерства, воліючи ретельно вивчити це питання. У цій ситуації посилюється необхідність проактивної позиції керівництва щодо налагодження системної комунікації і співпраці із підприємствами регіону.

Рис. 8. Рівень готовності роботодавців до співпраці із закладом

Достатньо низьким також є рівень готовності підприємств щодо стажування на їхній базі викладачів і майстрів виробничого навчання. Так, 47,6% респондентів зазначили, що вони не вбачають потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладу; майже 28,6% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних преференцій підприємству. Позитивним є той факт, що майже 14,3% опитаних засвідчили факт системної співпраці із закладом у напрямі забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на базі підприємств (рис.9). Кожен десятий респондент засвідчив відсутність готовності до такої співпраці.

Рис. 9. Рівень готовності роботодавців до забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання закладу на своїх базах

Потрібно відзначити також відносно низький рівень готовності підприємств щодо співпраці із запровадження елементів дуальної форми навчання. Так, майже 52,4% респондентів відзначили, що їм така форма співпраці не потрібна. Майже 9,5% опитаних готові за умови надання певних преференцій для підприємства. Біля 23,8% респондентів визнають необхідність ретельного вивчення цього питання, переваг та ризиків від такої співпраці. Натомість лише 4,8% респондентів зазначили, що вони готові до підписання відповідних угод із закладом та переходу на дуальну форму навчання (рис.10).

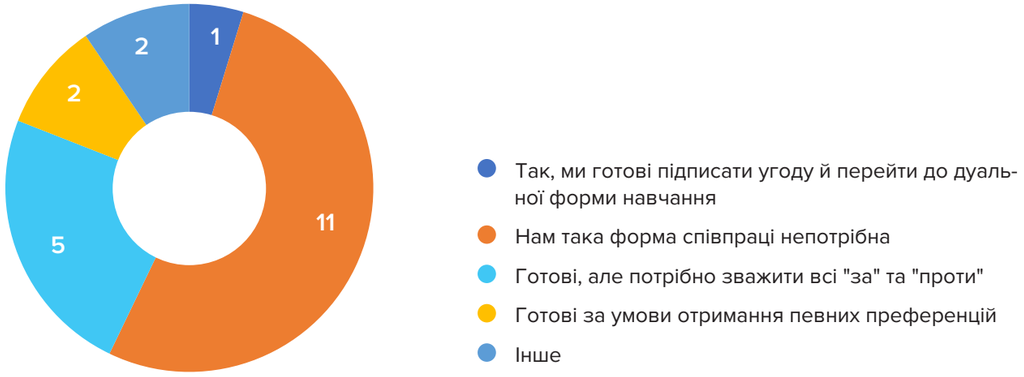


Рис. 10. Рівень готовності роботодавців до запровадження елементів дуальної форми освіти

Рівень готовності підприємств до співпраці з закладом суттєво підвищився б за умови створення на національному та регіональному рівнях сприятливих умов. Більшість з опитаних (38,1%) вважають, що доцільною є оплата комунальних послуг; майже 14,3% – компенсація податків; біля 19,0% – часткова компенсація орендної плати; по 4,8% відповідно – бідь-яка компенсація та часткова компенсація. Лише 14,3% респондентів вважають, що впровадження пільг не є доцільним (рис. 11).

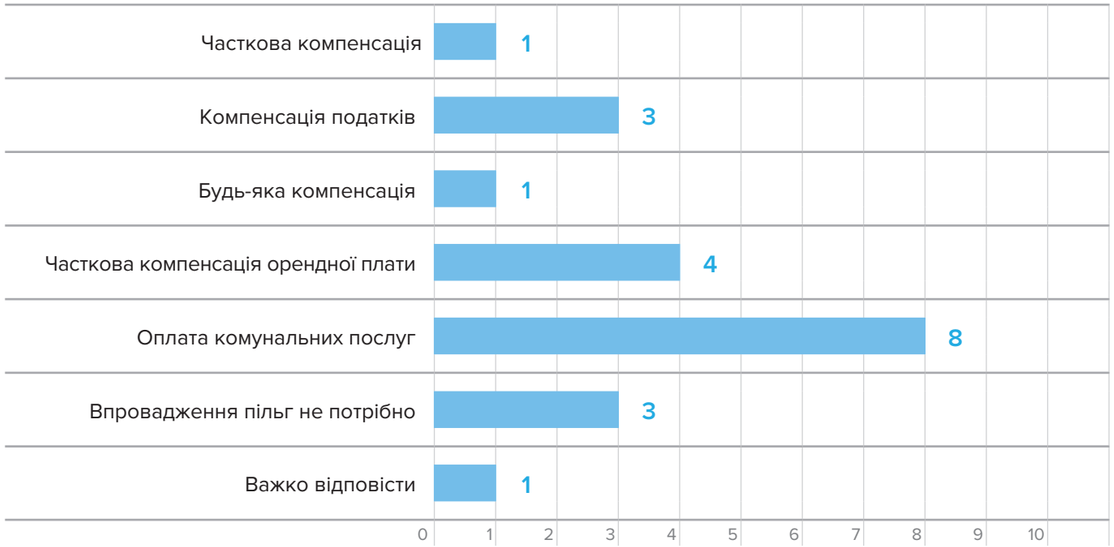


Рис. 11. Пропозиції роботодавців щодо стимулювання їх співпраці із закладом

Невтішним також є той факт, що заклад не використовує у повній мірі можливість надання додаткових освітніх послуг підприємствам регіону. Йдеться насамперед про перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємств. Лише кожен десятий респондент відзначив,

що така взаємодія здійснюється на регулярній системній основі. Більшість відповідей засвідчують епізодичність такої співпраці. Переважна більшість опитаних (71,4%) зазначили, що підприємства не звертаються із відповідними запитами до закладу (рис.12). Кожен десятий респондент вважає, що заклад не готовий до надання такого роду освітніх послуг. Цілком очевидно, що розширення спектру освітніх послуг, які надаються закладом професійної освіти, є необхідною передумовою забезпечення його фінансової сталості.

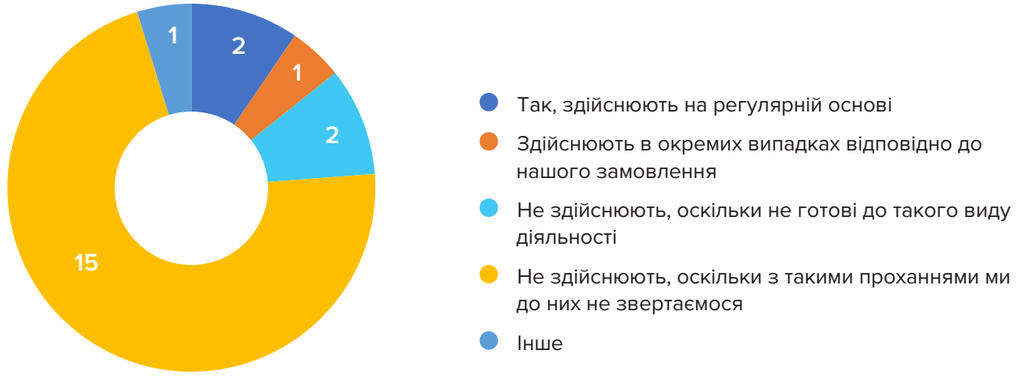


Рис. 12. Стан надання закладом додаткових освітніх послуг

Зі свого боку, роботодавці не поспішають поліпшувати існуючий рівень взаємодії із закладом. Понад половину опитаних (66,7%) влаштовує наявний формат співпраці, вони не вбачають доцільності у його модернізації. Перспективні напрями співпраці із закладом респонденти вбачають у залученні підприємств до поточної та підсумкової оцінки якості підготовки кадрів (14,4% відповідей), а також у залученні представників підприємства до процесу підготовки робітничих кадрів (9,5% відповідей). Незначний відсоток респондентів (4,8%) вбачає доцільність у залучення представників підприємств на всіх етапах підготовки робітничих кадрів (рис.13).

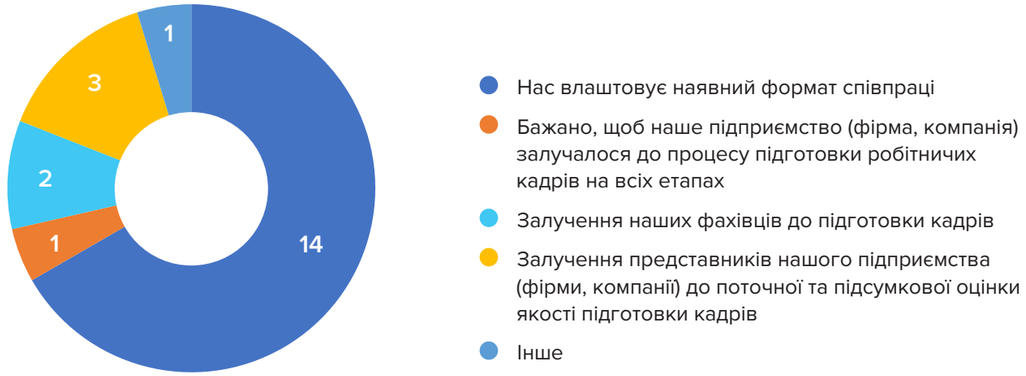


Рис. 13. Перспективні напрями співпраці роботодавців із закладом

Роботодавці також висловили свої пропозиції щодо започаткування у закладі підготовки за новими професіями. Загалом, було висловлено 23 пропозиції щодо нових професій. Із тих, на користь яких висловилися понад два респонденти, варто відзначити такі: «Адміністратор», «ІТ-спеціаліст», «Кухар. Кондитер».

Роботодавці також висловилися щодо компетентностей, якими мають володіти випускники закладу, які навчаються за конкретними професіями. Потрібно відзначити, що найбільшою була вибірка респондентів за професіями «Кухар. Кондитер», «Продавець непродовольчих товарів. Продавець продовольчих товарів», «Секретар керівника. Адміністратор» (рис. 14).

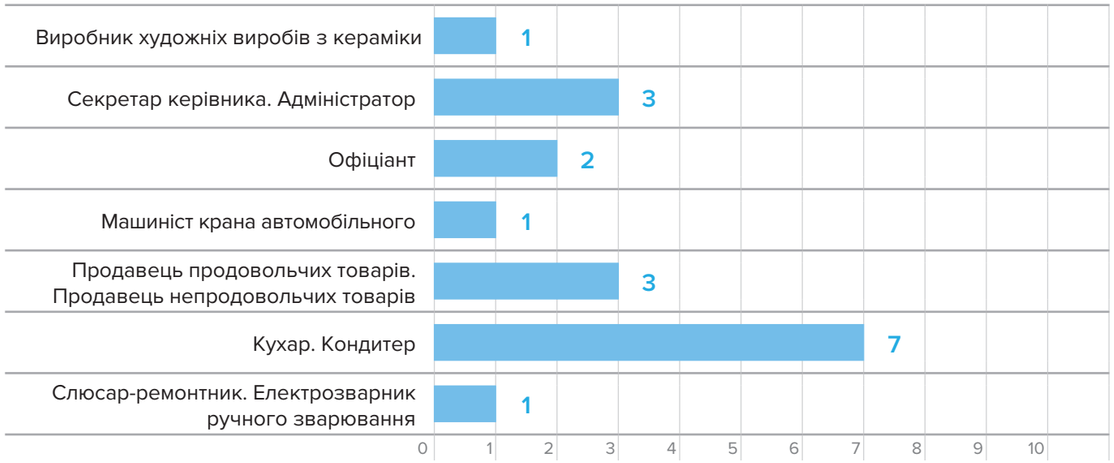


Рис. 14. Структура респондентів за обраними для аналізу професіями

Роботодавці також висловилися щодо бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса (зокрема, за професіями «Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання», «Кухар. Кондитер», «Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Продавець продовольчих товарів», «Перукар (перукар-модельєр)», «Живописець» (табл.1). Ця інформація буде корисною для закладу в процесі оновлення навчальних планів та освітніх програм підготовки.

Таблиця 1. Структура компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка яких ведеться у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса*

Назва професії	Перелік компетентностей
Слюсар з ремонту рухомого складу. Електрозварник ручного зварювання	• Уміння читати креслення, електричні схеми і конструкції зварювальних машин • Здатність професійно виконувати завдання • Відповідальність, орієнтування на сучасному ринку • Професійні вміння • Старанність, дисципліна • Уміння самостійно виконувати роботу • Уміння користуватися сучасним обладнанням • Досвід роботи • Уміння працювати зі зварювальним апаратом • Знання технічної документації, вміння читати зварювальні креслення • Навички роботи з різними типами швів, у тому числі з вертикальним та стельовим • Знання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та протипожежного захисту у процесі зварювальних робіт • Уміння налаштовувати зварювальнбі апарати • Уміння виконувати ручне дугове, плазмове і газове зварювання середньої складності деталей
Кухар. Кондитер	• Бажання навчатися • Знання найновіших технологій та санітарних вимог • Уміння працювати з тістом, пекарським обладнанням • Знати правила експлуатації відповідних видів обладнання • Відповідальний, працьовитий • Акуратність, ініціативність, здібність до навчання та професійного росту, універсальність • Концентрація уваги • Знання рецептури, технології виготовляння всіх видів страв та кулінарних виробів • Знання особливостей виготовлення національних, фірмових страв та страв іноземних кухонь • Знання характеристик дієт; страви і продукти, що заборонені до вживання за окремими дієтами • Розуміння змін, що трапляються з білками, жирами, вуглеводами, вітамінами, речовинами для фарбування та іншими речовинами, що містяться в продуктах, під час теплової обробки • Знання правил порціювання, оформлення та подавання страв на замовлення, фірмових та дієтичних страв • Знання правил складання святкового, банкетного меню, меню з обслуговування окремого контингенту осіб; • Знання способів усунення дефектів у готовій продукції • Знання правил експлуатації відповідних видів технологічного обладнання, виробничого інвентарю, інструменту, ваговимірювальних приладів, посуду, їх призначення та використання в технологічному процесі • Знання правил і норм охорони праці, протипожежного захисту, виробничої санітарії та особистої гігієни • Професійність, швидкість, креативність • Знання технології пивоваріння • Дотримання технології і уміння приготування страв • Сучасний підхід у роботі, компетентність • Швидке і якісне приготування їжі, навички викладки, знання санітарних норм • Володіння навичками пекаря, пекаря-кондитера 4-5 розряду
Продавець продовольчих товарів. Продавець непродовольчих товарів	• Уміння працювати на РРО • Знання порядку розрахунку із споживачами • Вміння розмовляти та обслуговувати покупців державною мовою • Комунікабельність • Досвід роботи • Бажання працювати • Чесність • Швидка реакція • Знання правил зберігання товарів і терміни їх реалізації

	• Фінансова відповідальність • Знання касової дисципліни, обліку, зберігання, інкасації • Консультування покупців, участь у проведенні інвентаризації, уміння працювати з касовим апаратом • Чесність, порядність, уважність, доброзичливість з клієнтами, уміння працювати з касовим сканером • Знати асортимент товару, чітко рахувати кошти • Працьовитість • Стресостійкість • Швидкість роботи • Старанність • Бути уважними та відповідальними • Уважність, доброзичливість, товариськість, вміння заповнювати документацію
Продавець непродовольчих товарів	• Уміння працювати на РРО • Знання порядку розрахунку із споживачами • Уміння розмовляти та обслуговувати покупців державною мовою • Комунікабельність • Досвід роботи • Бажання працювати • Чесність • Швидка реакція • Фінансова відповідальність • Знання касової дисципліни, обліку, зберігання, інкасації • Консультування покупців, участь у проведенні інвентаризації, уміння працювати з касовим апаратом • Чесність, порядність, уважність, доброзичливість з клієнтами, уміння працювати з касовим сканером • Знати асортимент товару, чітко рахувати кошти • Працьовитість • Стресостійкість • Швидкість роботи • Старанність • Бути уважними та відповідальними • Уважність, доброзичливість, товариськість, вміння заповнювати документацію

Продавець продовольчих товарів	• Уміння працювати на РРО • Знання порядку розрахунку із споживачами • Уміння розмовляти та обслуговувати покупців державною мовою • Комунікабельність • Досвід роботи • Бажання працювати • Чесність • Швидка реакція • Знання правил зберігання товарів і терміни їх реалізації • Фінансова відповідальність • Знання касової дисципліни, обліку, зберігання, інкасації • Консультування покупців, участь у проведенні інвентаризації, уміння працювати з касовим апаратом • Чесність, порядність, уважність, доброзичливість з клієнтами, уміння працювати з касовим сканером • Знати асортимент товару, чітко рахувати кошти • Працьовитість • Стресостійкість • Швидкість роботи • Старанність • Бути уважними та відповідальними • Уважність, доброзичливість, товариськість, уміння заповнювати документацію
Перукар (перукар-модельєр)	• Перукар-універсал, колорист • Навички візажу • Знання з колористики, матеріалознавства • Працьовитість • Цілеспрямованість • Націленість на результат
Живописець	• Уміння малювати • Відповідальність, професіоналізм, охайність, розвинена дрібна моторика • Уміння оформлювати малюнки • Серйозний підхід до роботи, якісне виконання роботи • Наявність стажу • Старанність • Чіткість, цілеспрямованість, чесність

**інтегрований набір компетентностей (за результатами аналізу пропозицій роботодавців Донецької області, які брали участь в опитуванні)*

На думку роботодавців, система підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у закладі потребує суттєвої модернізації. Відповіді респондентів на запитання анкети засвідчують той факт, що наразі існують суттєві невідповідності між рівнем підготовленості випускників до професійної діяльності та вимогами роботодавців. Понад половина опитаних (57,9%) вважають, що випускники мають лише певні навички, а тому доводиться проводити для них додаткові навчання з певних компетентностей. Позитивним є той факт, що лише біля 10,5% опитаних вважають, що здобувачі не підготовлені для роботи на їх підприємствах, а вони змушені витрачати час і засоби для їх повторного навчання (рис. 16). І лише 26,3% респондентів вважають, що випускники закладу володіють всіма необхідними знаннями та компетентностями.

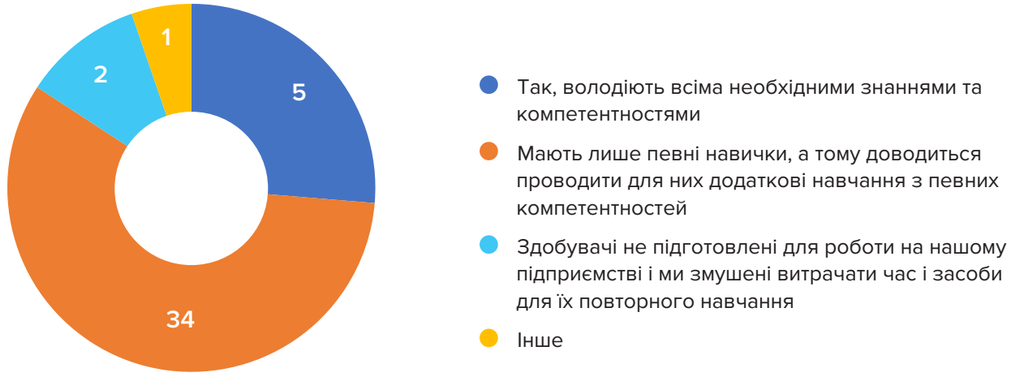


Рис. 16. Рівень володіння випускниками професійними компетентностями

На думку учасників опитування, серед причин такої ситуації – те, що навчання проводиться на застарілій матеріально-технічній базі (33,3% респондентів), а у закладі навчаються невмотивовані здобувачі, які не готові до відповідальної роботи на виробництві (28,6% опитаних). Позитивним є той факт, що опитаних задовольняє в цілому тривалість навчання, а також рівень професійної кваліфікації майстрів виробничого навчання закладу (рис.17). Результати аналізу свідчать про необхідність осучаснення матеріально-технічної бази закладу, а також здійснення ефективного процесу профорієнтації та кар'єрного консультування учнів упродовж процесу їхньої професійної підготовки. Важливою також є системна робота із підвищення рівня професійної компетентності майстрів виробничого навчання засобами формального, неформального та інформального навчання.

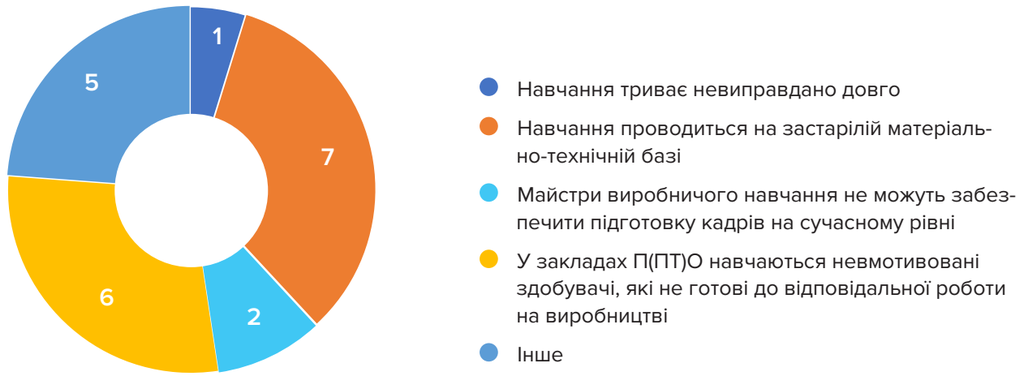


Рис. 17. Причини низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників закладу

Додаток Ж.

Результати стратегічної сесії, яка проводилась у Слов'янському багатопрофільному регіональному центрі професійної освіти імені П.Ф.Кривоноса

З метою виокремлення стратегічних ініціатив розвитку закладу нами було проведено стратегічну сесію. До участі у сесії було запрошено керівників та педагогічних працівників закладу. Окрім того, до участі були запрошені представники органів місцевого самоврядування, а також представники роботодавців. Стратегічна сесія проводилась у форматі face-to-face на базі закладу.

У процесі взаємодії з учасниками стратегічної сесії було використано методику номінальних груп (nominal group technique). Методика номінальних груп представляє собою структурований процес прийняття колективних рішень групою експертів (номінальною групою), який включає етапи генерування ідей, невпорядкованого їх перерахування, структурування та систематизації ідей, аргументації та обговорення, а також ранжування. Така методика дає змогу уникнути тиску та суб'єктивності в прийнятті рішень експертами. Доцільність використання саме такої методики визначається її специфікою: завдяки використанню методики номінальних груп є можливість мінімізувати або й навіть уникнути процесуальних втрат, які зазвичай мають місце в інших видах колективної інтелектуальної діяльності (КІТ). Окрім того, включення до експертної групи фахівців різних напрямів дозволяє проаналізувати існуючу проблему (у цьому випадку, стратегічні вектори розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти) з різних точок зору.

У стратегічній сесії взяли участь директор закладу, старший майстер, заступники директора, викладачі, майстри виробничого навчання. Учасникам стратегічної сесії було запропоновано назвати три першочергові напрями змін, реалізація яких, на їхню думку, дасть змогу суттєво покращити становище закладу на ринку освітніх послуг та підвищити привабливість їхньої освітньої пропозиції (табл.1). У цілому, учасниками було запропоновано 19 ідей щодо вдосконалення, які стосувались переважно питань покращення матеріально-технічної бази та санітарно-гігієнічних умов у закладі та гуртожитку.

Наступними етапами роботи було ознайомлення учасників стратегічної сесії із запропонованими ідеями, їх структурування, об'єднання подібних ідей, аргументація учасниками цінності та пріоритетності стратегічних векторів розвитку закладу.

Табл. 1. Перелік стратегічних ініціатив, виокремлених учасниками стратегічної сесії

N°	Формулювання напрямів вдосконалення (стратегічних ініціатив)
1.	Оновлення технічного оснащення лабораторії «Кухар» (пекарські шафи (2), тістомісильні машини (1), духові шафи (5), плити (10), конвекторні плити (2)
2.	Покращення матеріально-технічного забезпечення професій залізничного профілю
3.	Діючі макети в кабінетах з підготовки залізничників
4.	Ліцензування професій «Складальник поїздів», «Провідник пасажирських вагонів», «Кухар 5 розряду», «Кухар. Кондитер. Офіціант»
5.	Закупівля обладнання для майстерні електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»
6.	Закупівля обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду»

7.	Підвищення рівня знань викладачів та майстрів з питань використання комп'ютерної техніки
8.	Реконструкція методичного кабінету
9.	Придбати обладнання для спортивного майданчика
10.	Відремонтувати п'ять кабінетів у головному корпусі
11.	Виховувати проактивну позицію кожного члена колективу щодо розвитку закладу
12.	Розробити проєкт щодо обміну досвіду з іншими освітніми установами
13.	Придбання сучасних верстатів в слюсарну майстерню: свердлильний верстат – 4, заточувальний верстат – 2, зварювальні апарати –10
14.	Придбання зварювальних апаратів – 10
15.	Оснащення комп'ютерною технікою кабінетів філологів
16.	Доповнити перелік обладнання та матеріалів за професією «Продавець»
17.	Обладнання спортивних майданчиків
18.	Проведення 1 раз на місяць майстер-класів кращими шеф кухарами країни
19.	Практичне навчання учнів у зарубіжних закладах харчування

Важливим етапом роботи учасників стратегічної сесії було експертне оцінювання пріоритетності запропонованих стратегічних векторів та виокремлення найбільш пріоритетних. У результаті голосування, підрахунку голосів, ранжування ідей було виокремлено п'ять основних стратегічних векторів розвитку закладу (табл.2): створення власної системи опалення корпусу №1, комп'ютеризація навчальних аудиторій, ремонт спортивної зали корпусу №1 та оснащення її інвентарем, надання закладу статусу ВПУ, оновлення технічного оснащення лабораторії «Кухар».

Табл. 2. Перелік пріоритетних стратегічних векторів, обраних учасниками стратегічної сесії

Місце в рейтингу	Формулювання напрямів вдосконалення (стратегічних ініціатив)	Кількість голосів, відданих учасниками
I	Створення власної системи опалення корпусу №1	34
II	Комп'ютеризація навчальних аудиторій (інтерактивні дошки, ноутбуки, проектори)	24
III	Здійснити капітальний ремонт даху навчального корпусу №1	14
IV	Закупівля обладнання для майстерні кравців для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Кравець 3, 4 розряду»	10
V	Закупівля обладнання для майстерні електрозварників для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Електрозварник ручного зварювання»	9