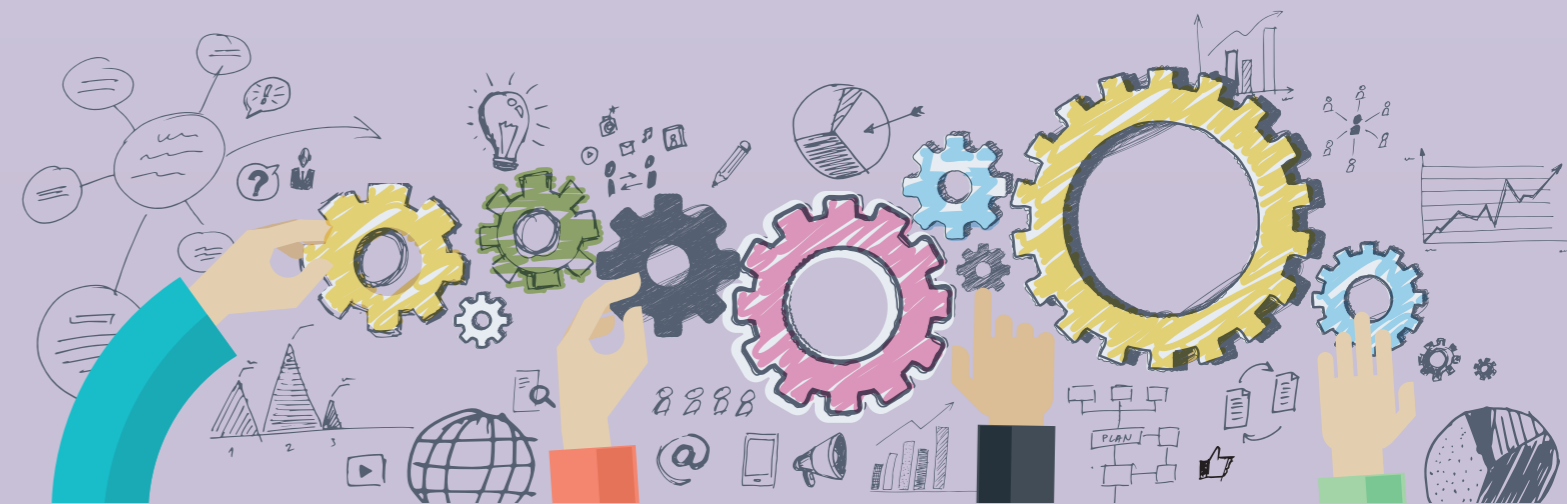




SCIENTIA  
VINCES Platform

ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ

# МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ АВТОТРАНСПОРТУ



## СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

до 2027 року



Стратегічний та інвестиційний план розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту 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».

## ЗМІСТ

<b>I. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ</b> .....	<b>4</b>
<b>II. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ</b> .....	<b>7</b>
Загальна інформація про заклад. ....	7
Формування контингенту здобувачів. ....	9
Фінансові показники діяльності закладу. ....	12
Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу. ....	13
Кадровий потенціал закладу. ....	16
Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам. ....	19
Якість підготовки випускників. ....	21
Зв'язок з ринком праці та сучасний стан взаємодії і заінтересованими сторонами. ....	22
Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону. ....	23
<b>III. SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ</b> .....	<b>26</b>
<b>IV. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ</b> .....	<b>30</b>
<b>V. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ</b> .....	<b>53</b>
<b>VI. МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ</b> ....	<b>54</b>
<b>ДОДАТКИ</b> .....	<b>55</b>
Додаток А. Список учасників стратегічної сесії, яка проводилася в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту. ....	55
Додаток Б. Фактичні дані про аспекти діяльності Маріупольського професійного ліцею автотранспорту. ....	56
Додаток В. Аналіз анкет учасників освітнього процесу Маріупольського професійного ліцею автотранспорту. ....	76
Додаток Г. Аналіз результатів опитування роботодавців Донецької області. ....	98
Додаток Д. Аналіз результатів опитування роботодавців, які співпрацюють з Маріупольським професійним ліцеєм автотранспорту. ....	108
Додаток Ж. Результати стратегічної сесії, яка проводилася в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту. ....	119

# МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ



Розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту 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 схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р<sup>1</sup>, а також пріоритетів Стратегії розвитку Донецької області на період до 2027 року<sup>2</sup> та Стратегії «Маріуполь: стратегія розвитку–2021»<sup>3</sup> 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<sup>4</sup> щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації упродовж трудової діяльності/життя; Указами Президента України від 30 березня 2021 р. № 130/2021 «Про пріоритетні заходи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти»<sup>5</sup> та від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про цілі сталого розвитку України до 2030 року»<sup>6</sup>; Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471<sup>7</sup>; Стратегією розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року, затвердженою Колегією МОН України 21 грудня 2020 року<sup>8</sup>; Державною Стратегією регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 року № 695<sup>9</sup>.

Важливим чинником для вибору методології розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту стала необхідність посилення конкурентоспроможності закладу у сфері підготовки здобувачів робітничих професій та надання послуг щодо професійної освіти дорослим протягом усього життя.

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

1 <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-konceptiyi-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 <https://mariupolrada.gov.ua/uploads/ckeditor/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%202021/Strategy-2021-UKR%20%283%29.pdf>

4 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](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-rozvytku-profesijno-tehnichnoyi-osviti-do-2023-roku>

9 <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvytku-na-20212027-t50820>

Для аналізу інформації використано низку методів, зокрема:

- метод статистичного аналізу;
- метод мозкового штурму для визначення перспективних напрямків розвитку навчального закладу;
- метод оцінювання 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 роботодавцями та бізнес-асоціаціями, а також взаємодію зі службою зайнятості, органами місцевого самоврядування та іншими заінтересованими сторонами.

Основними джерелами інформації, які використовувалися у процесі розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ліцею, 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-технічної освіти в Донецькій області та її відповідності потребам регіонального ринку праці»<sup>10</sup>, аналітичний звіт «Комплексний аналіз регіонального ринку праці і Державної служби зайнятості та їх впливу на систему професійно-технічної освіти в Донецькій області»<sup>11</sup>, Регіональна стратегія реформування системи професійної освіти в Донецькій області<sup>12</sup>, навчально-методичні матеріали: «Ефективне управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти»<sup>13</sup>, 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, а також представники роботодавців (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 Маріупольським 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>

1

## АНАЛІЗ

- Стратегічний аналіз розвитку Новоайдарського професійного аграрного ліцею (історія формування, ліцензування, динаміка контингенту, матеріальна база, освітня діяльність тощо).
- Оцінювання ситуації на ринку праці регіону та територіальної громади, місця ліцею в регіональній системі професійної (професійно-технічної) освіти Луганської області.
- Аналіз результатів анкетування учасників освітнього процесу та роботодавців.
- SWOT-аналіз розвитку ліцею.

2

## ПЛАНУВАННЯ

- Формування стратегічного бачення розвитку Новоайдарського професійного аграрного ліцею.
- Визначення та характеристика стратегічних, операційних цілей і конкретних завдань Стратегічного та інвестиційного плану розвитку закладу.
- Розроблення плану заходів із 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 ліцею.
- Моніторинг впровадження Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Новоайдарського професійного аграрного ліцею.

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

# СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ

2

## Загальна інформація про заклад

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту заснований відповідно до наказу Державного комітету Ради Міністрів УРСР з професійно-технічної освіти від 12.11.1970 р. №118 як професійно-технічне училище №64. Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.06.2003 р. №372 «Про вдосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів Донецької області» з 01 липня 2003 року професійно-технічне училище №64 реорганізовано в Маріупольський професійний ліцей автотранспорту.

Ліцей є юридичною особою (витяг з Єдиного Державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців № 20985235 від 06.08.2015 р., Свідоцтво про Державну реєстрацію юридичної особи серія АОО № 284814), має витяг речових прав на нерухоме майно (земельна ділянка) про реєстрацію права власності номер 15228053, виданий 10.01.2019 р. Витяг з Державного реєстру речових прав на нерухоме майно номер 154907690, виданий 04.02.2019 р., самостійний баланс, рахунки в державному казначействі, штамп, печатку із зображенням Державного Герба України із своїм найменуванням. Власником ліцею є Міністерство освіти і науки України.

Ліцей працює за власним Статутом, який розроблено відповідно до законодавства України. Статут затверджений Міністерством освіти і науки України 14 квітня 2014 року та зареєстрований Реєстраційною службою Маріупольського міського управління юстиції Донецької області 13.05.2014 р., реєстраційний номер №12741050009001925.

Право на надання освітніх послуг підтверджено свідоцтвом про атестацію серія РД № 040286, рішення ДКК від 08.07.2014 р., протокол № 110 (наказ Міністерства освіти і науки України від 15.07.2014 р. № 2642-л).

Професійно-технічне училище № 64 було створено у 1970 році на замовлення підприємства «Донбасдомнаремонт» (наказ Донецького обласного управління профтехосвіти № 235 від 24.11.1970 р.). Основним напрямком організації училища була підготовка робітничих кадрів для підприємств «Коксохім» та МК «Азовсталь».

У 2003 р. згідно з наказом № 372 від 12.06.2003 р. Міністерства освіти і науки України «Про вдосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів у Донецькій області» професійно-технічне училище № 64 перейменовано в Маріупольський професійний ліцей автотранспорту.

Проектна потужність ліцею складає 600 учнів. Загальна площа приміщень складає 12451,9 кв.м, на одного учня 15,56 кв.м. Корисна площа приміщень 11929,2кв.м, на одного учня 14,91кв.м.

Заклад має спеціалізацію, яка є унікальною не тільки для регіону, але й для країни в цілому. Так, МПЛА – це єдиний в Україні заклад, який здійснює підготовку газорятівників; єдиний в області, що готує машиністів автовишки та автогідропідіймача, машиністів бульдозера, машиністів екскаватора,



складальників корпусів металевих суден, слюсарів-ремонтників суднових. Така спеціалізація потребує подальшого поглиблення, оскільки вона формує унікальну конкурентну перевагу закладу.

У 2019 р. на базі ліцею відповідно до наказу департаменту освіти і науки ДОДА від 23.05.2019 року № 224/163-19 «Про створення навчально-практичного центру з підготовки робітників за професією «Слюсар-ремонтник. Слюсар механоскладальних робіт. Слюсар-інструментальник. Слюсар з ремонту дорожньо-будівельних машин та тракторів. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування», відкритий навчально-практичний центр слюсарного напрямку.

Робочі професії, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів, мають значний попит на ринку праці не тільки м. Маріуполя, але й в інших регіонах країни.

Ліцей має ліцензії на право надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної (професійної) освіти (Додаток Б, табл.1). Ці ліцензії охоплюють первинну професійну підготовку, підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання. У Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту ведеться робота з диверсифікації напрямків підготовки робітничих кадрів. У цей час ліцей завершує підготовку пакету документів для ліцензування таких професій:

1. Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин і механізмів.
2. Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автомобільному транспорті.
3. Рихтувальник кузовів.
4. Верстатник широкого профілю.

Маючи вже діючий навчально-практичний центр з підготовки слюсарів-ремонтників, надалі ліцей планує створити сучасні НПЦ за такими напрямками: енергетичний, транспортний, легкої промисловості, оскільки постійно збільшується попит підприємств на підготовку і перепідготовку робітничих кадрів за даними галузями, а Маріупольський професійний ліцей автотранспорту має ліцензії на всі види підготовки за вказаними напрямками та великий потенціал.

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту згідно з наказом МОН України від 15.05.2018 р. № 473 розпочав упровадження елементів дуальної форми здобуття освіти за професією «Швачка, оператор швацького устаткування», згідно з наказом МОН України від 20.08.2019 р. № 1132 розпочалося упровадження елементів дуальної форми здобуття освіти за професіями «Слюсар-ремонтник», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «Машиніст крана металургійного виробництва». Готується до погодження та підписання угода про співпрацю за дуальною формою навчання з ПРАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ», ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС». Ліцей оновлює навчальні програми під регіональний компонент.

Таким чином, Маріупольський професійний ліцей автотранспорту має потенціал щодо здійснення освітньої діяльності у рамках ліцензійного обсягу 1415 осіб (за різними напрямками і спеціальностями). Спеціальностями з найбільшим ліцензійним обсягом є «Машиніст крана металургійного виробництва», «Складальник корпусів металевих суден», «Перукар (перукар-модельєр)» (90 осіб відповідно). Натомість найменші ліцензійні обсяги є у робітничих спеціальностей «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «F»», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «D»», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «C»», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «B»» (15 осіб відповідно), «Газорятівник» (ліцензійний обсяг складає 20 осіб). Усі ліцензії є безстроковими та майже всі передбачають як первинну професійну підготовку, професійно-технічне навчання, так і перепідготовку та підвищення кваліфікації. Винятками є професії «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «C»», «Електрогазозварник. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах. Контролер зварювальних робіт», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «C»). Машиніст крана автомобільного», «Слюсар-ремонтник. Електрозварник ручного зварювання» (відповідними ліцензіями передбачена виключно первинна професійна підготовка). За професіями «Газорізальник», «Оператор верстатів з програмним керуванням», «Машиніст крана автомобільного», «Машиніст автовішки та автогідропідіймача», «Машиніст екскаватора одноковшового», «Машиніст бульдозера (будівельні

роботи)», «Водій автотранспортних засобів (категорія «B»», «Водій автотранспортних засобів (категорія «C»», «Слюсар-ремонтник судновий» ліцензійними умовами передбачено тільки професійно-технічне навчання. За професіями «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «C»», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «D»» передбачено тільки підвищення кваліфікації.

## Формування контингенту здобувачів

Формування контингенту здобувачів професійно-технічної освіти в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту 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.

Профорієнтаційна робота в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту здійснюється за окремим планом, частково разом із районним центром зайнятості та районним відділом освіти. Педагогічний колектив разом зі здобувачами професійно-технічної освіти проводять зустрічі з учнями шкіл, виїзні акції профорієнтаційного спрямування в загальноосвітні навчальні заклади сільських поселень району, конкурс професійної майстерності із запрошенням учнів шкіл. Щорічно в ліцеї проводяться «Дні відкритих дверей», на які запрошуються випускники шкіл, батьки, представники підприємств-замовників і центру зайнятості. Інформація про професії, умови навчання в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту висвітлюються в засобах масової інформації, на офіційному сайті ліцею, у соціальних мережах.

Загальна кількість здобувачів професійно-технічної освіти в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту у 2020 році становила 249 осіб. За останні п'ять років контингент здобувачів ліцею скоротився (з 315 осіб у 2016 році до 249 осіб у 2020). Потрібно відзначити, що у 2020 році спостерігалася незначна позитивна динаміка кількості здобувачів на початок навчального року у порівнянні з попереднім роком.

Порівняно сталим за 2016-2020 роки є показник кількості учнів, які прийняті на перший курс – 129 осіб. Ліцей не повністю виконує план прийому, який визначається йому на основі державного й регіонального замовлення, хоча має місце певна позитивна динаміка. Так, у 2016 році план прийому було виконано на 70%, у 2018 році цей показник суттєво зріс – до 78%. Позитивною тенденцією є зростання показників виконання плану набору у 2020 році на 83%.

Зростає також набір учнів, які приймаються на основі договорів з роботодавцями. Так, у 2016 році було прийнято 118 осіб, а в 2020 році – 129 осіб. Протягом досліджуваного періоду позитивна динаміка складає 9%.

У порівнянні з 2018/2019 н.р. у ліцеї спостерігається зменшення контингенту тих здобувачів професійно-технічної освіти, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти (протягом досліджуваного періоду кількість здобувачів цієї категорії зменшилася на 66%). Натомість контингент здобувачів П(ПТ)О на основі базової середньої освіти не просто утримується на одному рівні, але й має тенденцію до зростання (зі 135 осіб у 2016 році до 203 осіб у 2020 році, що в цілому склало 12%) (табл. 2.1). У цілому, така ситуація є типовою для більшості закладів професійної (професійно-технічної) освіти регіону.

**Таблиця 2.1. Динаміка контингенту здобувачів професійно-технічної освіти**

№ з/п	Показники	Роки					Зменшення/збільшення контингенту за 2016-2020 роки, %
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Кількість здобувачів на початок навчального року, осіб	315	269	269	247	249	- 21
2.	Прийнято учнів на початок навчального року, осіб	118	118	148	130	129	+ 9
3.	План прийому на початок року, осіб	170	170	190	160	155	- 9
4.	Виконання плану прийому, %	70	70	78	82	83	+ 18
5.	Прийнято учнів за договорами з роботодавцями, осіб	118	118	148	126	129	+ 9
6.	Кількість учнів, які проходять первинну професійну підготовку з отриманням повної загальної середньої освіти, осіб	180	176	189	174	203	+ 12
7.	Кількість здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти, осіб	135	93	80	73	46	- 66

Динаміка кількості випускників в останні роки характеризується строкатістю. Найменше випускників спостерігалось у 2019 році – лише 100 осіб. У 2020 році в ліцеї було випущено 116 кваліфікованих робітників, що на 2 % більше проти рівня 2016 року. Рівень працевлаштування випускників ліцею є досить високим. У 2020 році він становив 97 % (табл. 2.2). Подібною є ситуація з показником рівня працевлаштування випускників за отриманим фахом (рівень працевлаштування серед цієї категорії випускників знаходиться у діапазоні від 93 до 97% за досліджуваній період; найвищим цей показник був у 2020 році і складав 97%). Частка випускників, які навчалися за договорами з роботодавцями та не працевлаштувалися, є відносно невисокою та має тенденцію до скорочення. Так, у 2016 році вона становила 5%, тоді як у 2020 році – лише 3% (протягом досліджуваного періоду скорочення цього показника склало 60%).

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

№ з/п	Показники	Роки					Зменшення/збільшення контингенту за 2016/2020 роки, %
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Кількість підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників, осіб	114	113	127	100	116	+ 2
2.	Частка випускників, які працевлаштувалися, %	95	96	94	93	97	+ 2
3.	Частка не працевлаштованих випускників, які навчалися за договорами з роботодавцями	5	4	6	7	3	-60
4.	Частка випускників, які працевлаштувалися за отриманим фахом, %	95	96	94	93	97	+ 2

Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання та перепідготовка робітничих кадрів у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту за останні п'ять років ведеться за шістьма напрямками економічної діяльності (загальні професії електротехнічного виробництва, ав-

томобільний транспорт, металургійне виробництво, загальні для всіх галузей економіки, сфера послуг, суднобудування і судноремонт) та десятьма окремими й інтегрованими професіями (Додаток Б, табл. 2). Найбільша кількість здобувачів навчається на профільній для ліцею інтегрованої професії «7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, 7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»), «8332 Машиніст крана автомобільного», «8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»), «8333 Машиніст крана металургійного виробництва», «7233 Слюсар-ремонтник, 7212 Електрозварник ручного зварювання», а також за професією «5141 Перукар (перукар – модельєр)».

Спостерігається скорочення контингенту учнів за професіями «7212 Електрогазозварник», «7212 Електрозварник на автоматичних та напіваавтоматичних машинах», «7212 Контролер зварювальних робіт» (на 70% протягом досліджуваного періоду) та «5141 Перукар (перукар – модельєр)» (на 18%). Натомість має місце тенденція до суттєвого зростання кількості учнів, які навчаються за професіями «7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»), «8332 Машиніст крана автомобільного» (такий приріст склав 20% за період з 2016 до 2020 рр.), «8333 Машиніст крана металургійного виробництва» (65% відповідно), «7233 Слюсар-ремонтник», «7212 Електрозварник ручного зварювання» (72%), «7436 Швачка», «8263 Оператор швацького устаткування» (21%). Відносно стабільним є попит на здобуття освіти за такими професіями, як «7212 Електрогазозварник», «7212 Газорізальник» (має місце зростання контингенту на 12% протягом досліджуваного періоду).

Напрямки підготовки кадрів відповідають потребам регіонального та місцевого ринків праці, оскільки підготовка проводиться за навчальними планами, що узгоджуються з підприємствами-роботодавцями, НМЦ ПТО у Донецькій області та Департаментом освіти і науки Донецької облдержадміністрації.

Підтвердженням відповідності напрямків підготовки потребам ринку праці є достатньо високий показник працевлаштування випускників, що складає 95-96%.

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту проводить професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку дорослого населення за 28 професіями (Додаток Б, табл. 3), що підтверджується Витягом ЛП №01763-000529 з Єдиної державної електронної бази питань освіти. За кожним видом підготовки по кожній професії розроблені, погоджені з підприємствами - замовниками та затверджені програми, робочі навчальні плани у відповідності до Типової базисної структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (наказ МОН України № 947 від 13.10.2010 р.), Державного стандарту професійно-технічної освіти. Навчання проводиться як за договорами з підприємствами (ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС», ТОВ «ДП «Ілліч – Агро Донбас», ТОВ «ПФК «УКРАЗОВ-ВМ», ТОВ «Росія», ТОВ «ТЕХНОСЕРВІС», ТОВ «ТЕХНОМАШСТРОЙ», ТОВ «ПРЕСТ КОМПАНІ», ТОВ «ЕНЕРГОАЛАДКА», ТОВ «АЗОВТРАНСГРУП», ТОВ «АзовЕлектроСталь», ТОВ «СПЕЦМАШИНА», ТОВ «МЕТИД'А», ПрАТ «ВКФ УНІПРОМ» та іншими), так і за договорами з фізичними особами.

Крім того, ліцей на підставі Декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці проводить навчання на право виконання робіт з підвищеною небезпекою.

Найбільш затребуваними професіями, за якими здійснюється перепідготовка та підвищення кваліфікації, є «7212 Електрозварник ручного зварювання» (30 осіб у 2020 році), «7241 Електромонтер з ремонту а обслуговування електроустаткування» (27 осіб у 2020 році), «7215 Стропальник» (15 осіб у 2020 році), «8331 Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «В»)» (40 осіб у 2020 році), «Управління самохідним технологічним устаткуванням» (44 особи у 2020 році, у тому числі з професії «Машиніст екскаватора» – 35 осіб).

Отже, ліцей має значний досвід та потенціал навчання різних груп населення, включаючи перепідготовку, адаптацію та соціалізацію внутрішньо переміщених осіб та осіб, постраждалих від збройного конфлікту. Проте, враховуючи наявну матеріально-технічну базу, ліцензії на здійснення освітньої діяльності, договори з роботодавцями та унікальну спеціалізацію деяких професій, ця діяльність має потенціал щодо розширення.



## Фінансові показники діяльності закладу

Фінансування Маріупольського професійного ліцею автотранспорту здійснюється виключно коштом регіонального бюджету. Загальний кошторис ліцею за 2016-2020 роки фактично подвоївся. Якщо у 2016 році він становив 5,547 млн грн, то у 2020 році – 11,698 млн грн. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Структура кошторису Маріупольського професійного ліцею автотранспорту

№ з/п	Показники	Роки				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Загальний кошторис, тис. грн	5547,3	8407,7	9649,6	10498,0	11698,9
	Структура кошторису:					
1.1.	Кошти державного бюджету, тис. грн	-	-	-	-	-
1.2.	Кошти регіонального бюджету, тис. грн	5547,3	8407,7	9649,6	10498,0	11698,9
1.3.	Інші кошти (зазначити чий), тис. грн	-	-	-	-	-

Загальний кошторис витрат на підготовку кадрів у розрізі окремих професій сформовано з урахуванням кількості здобувачів, які навчаються на тій чи іншій спеціальності. Відповідно найбільший кошторис має комбінована професія «7233 Слюсар-ремонтник, 7212 Електрозварник ручного зварювання» (Додаток Б, табл. 4). Значний обсяг фінансування отримує підготовка за професіями «7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»», «8332 Машиніст крана автомобільного» (2300,3 тис.грн у 2020 р.), «5141 Перукар (перукар-модельєр)» (1775,0 тис.грн) та «8333 Машиніст крана металургійного виробництва» (1380,1 тис.грн відповідно). Середньорічна вартість навчання одного здобувача не диференціюється у розрізі професій. Проте, спостерігається зміна цієї вартості протягом досліджуваного періоду. Так, у 2018 році вона склала 36,3 тис.грн у розрахунку на одного здобувача; у 2019 році вона зросла до 40,5 тис.грн; проте, у 2020 році скоротилася до 32,9 тис.грн.

Власні надходження є додатковими джерелами фінансування закладу (таблиця 2.4). Основними джерелами надходжень є надання освітніх послуг (питома вага цієї статті у 2018, 2019 та 2020 рр. становила 94,9, 97,9 та 64,4% відповідно). Від господарської діяльності протягом досліджуваного періоду надійшло 59 298, 47 500 та 603 327,54 грн відповідно. Таким чином, у 2020 році мало місце суттєве зростання надходжень за цією статтею. Найвищим показник надходжень до спецфонду був у 2019 році. Суттєве його скорочення в цілому та за статтею «За послуги з надання освітніх послуг» було пов'язане з унеможливленням повноцінного проходження учнями виробничої практики на базових підприємствах через карантинні обмеження. Основна частина коштів спецфонду витрачається на додаткове стимулювання персоналу (у 2028 році питома вага статті «Заробітна плата» становила 56,4%; у 2019 та 2020 – 50,0 та 54,8% відповідно). Суттєвими статтями витрат також є придбання предметів, матеріалів, обладнання та інвентаря (16,1, 16,4 та 11,2% у 2018, 2019 та 2020 рр. відповідно) та виплата стипендій учням (8,5, 9,6 та 8,5%).

Потрібно відзначити, що питома вага власних коштів спецфонду є значною у порівнянні із коштами, які надходять з регіонального бюджету та мають цільове призначення «Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників». Так, у 2018 році вона склала 10,8%, у 2019 – 17,9%, у 2020 р. – 12,7%.

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту працює над залученням додаткових фінансових ресурсів для розв'язання своїх поточних і системних проблем. За останні роки з державного і регіонального бюджетів, від підприємств, міжнародних донорів для осучаснення матеріально-технічної бази, проведення ремонтів, закупівлі техніки тощо було залучено значні кошти. Так, у 2019 році у рамках фінансування з бюджету розвитку було виділено 448,2 тис. грн для осучаснення матеріально-технічної бази, обладнання для практичного навчання (комп'ютери, мультимедійний проектор; зварювальні п/автомати; інтерактивний комплекс; кабінет фізики; МФУ на формат А4; столи демонстраційні для кабінету фізики та хімії); для купівлі техніки для гуртожитку (пральної машини, холодильників) та їдальні (електричні плити).

Таблиця 2.4. Надходження коштів до спецфонду та структура видатків

№ з/п	Показники	2018	2019	2020
Надходження				
1	За послуги з надання освітніх послуг	1109619,75	2238940,72	1094375,00
2	Господарська діяльність	59298,00	47500,00	603327,54
3	Від реалізації в установленому порядку майна	-	-	851,97
Разом:		1 168 917,75	2 286 440,72	1 698 554,51
Видатки				
4	Заробітна плата	568105,17	1082013,19	1050128,82
5	Нарахування на оплату праці	80658,89	164997,00	155541,26
6	Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	161985,44	354870,81	214549,80
7	Медикаменти, перев'язувальні матеріали	1295,58	-	-
8	Продукти харчування	2927,00	3801,59	9574,00
9	Оплата послуг (крім комунальних)	56429,05	103658,56	106019,76
10	Видатки на відрядження	19666,04	36424,66	15432,42
11	Оплата комунальних та енергоносіїв	29715,87	200308,27	155985,31
12	Стипендія	86166,00	206811,03	163120,00
13	Інші виплати населенню	930,50	12578,00	600,00
14	Інші поточні видатки	-	-	1991,82
15	Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	-	-	45028,76
Разом:		1007879,54	2165463,11	1917971,95

У 2019 році з державного бюджету було виділено 202,6 тис. грн для створення навчально-практичного центру (відповідно було закуплено прес гідравлічний, верстати свердлильні, гільютина для листового металу, компресор повітряний; тельфер електричний, листозгинальний верстат посиленний / листогіб ручний, прес гвинтовий). Партнером ліцею – Приватним акціонерним товариством «Металургійний комбінат «Азовсталь» – була надана матеріальна допомога на виготовлення та заміну вікон на металопластикові (19,4 тис. грн).

У 2020 році у рамках фінансування з бюджету розвитку було виділено 550,5 тис. грн на придбання обладнання для практичного навчання (відповідно було закуплено 16 одиниць комп'ютерів, 2 інтерактивні комплекси, 1 мультимедійний проектор, 1 багатофункціональний пристрій, 5 швацьких машинок одногольчатих, 1 оверлок, 5 баластних реостатів, 1 випрямляч, 1 токарно-гвинтовий станок). Партнером ліцею – Приватним акціонерним товариством «Металургійний комбінат «Азовсталь» – було надано матеріалів на 58,5 тис. грн та шлаку на суму 250 тис. грн. ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС» виготовило та надало на безоплатній основі ворота загальною вартістю 80 тис. грн. КП «Маріупольавтотор» виконало роботи з облаштування в'їзного майданчику на загальну суму 183 тис. грн.

У 2020-2021 рр. у рамках проекту Програми розвитку ООН було закуплено та передано у користування комп'ютерне та кухонне обладнання загальною вартістю 123 973,05 грн.

Таким чином, Маріупольський професійний ліцей автотранспорту значно розширив можливості багатоканального фінансування за рахунок його диверсифікації.

## Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу

**Зміст підготовки кваліфікованих робітників.** У Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту сформовано повний пакет навчально-планувальної, комплексно-методичної документації для належної організації навчального процесу з підготовки робітничих кадрів.

Основними навчально-плануючими документами в ліцеї є: робочі навчальні плани за професіями; кваліфікаційні характеристики, навчальні програми з професійно-практичної підготовки, навчальні програми з навчальних предметів, детальні програми з виробничої практики, перелік навчально-виробничих робіт з професій, плани уроків викладачів, плани уроків виробничого навчання, план проведення лабораторно-практичних робіт, критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти, паспорти комплексно-методичного забезпечення професій та предметів, розклад занять, освітні програми з предметів загально-професійної, професійно-теоретичної та практичної підготовки.

Попри існуючу взаємодію ліцею із роботодавцями та врахування їхніх побажань щодо змісту, структури компетентностей, термінів підготовки, 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.** З метою планування та організації навчально-виробничого процесу в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту розробляється розклад занять відповідно до робочих навчальних планів з дотриманням педагогічних та санітарно-гігієнічних вимог. Він включає теоретичну та професійно-практичну підготовку в навчальних групах на кожний робочий день тижня. У розкладі визначається час, місце, навчальні предмети, з яких проводяться заняття в навчальних групах, та прізвища педагогічних працівників, які їх проводять. Розклад занять установлює загальний режим навчання, початок і кінець кожного уроку та тривалість перерв між уроками, забезпечує рівномірний розподіл навчального навантаження учнів, збереження працездатності учасників навчального процесу протягом робочого дня, тижня, семестру, навчального року.

Педагогічні працівники закладу освіти використовують технології дистанційного навчання, викладаючи загальноосвітні дисципліни, предмети загальнопрофесійної, професійно-теоретичної підготовки та частково виробниче навчання (окремі теми з окремих професій). Дистанційне навчання відбувається у синхронному та асинхронному режимі з огляду на інформаційно-комунікаційні можливості учнів. Учасники освітнього процесу використовують під час дистанційного навчання офіційний веб-сайт закладу освіти, електронну пошту, власні веб-сайти та блоги, додатки Google, Google Meet, Skype, Zoom тощо. Створена система управління веб-ресурсами навчальних дисциплін на платформі Moodle. Для організації та проведення уроків теоретичної та практичної підготовки у форматі змішаного та дистанційного навчання на базі ліцею обладнано два комп'ютерні кабінети. 80% навчальних кабінетів і майстерень мають доступ до Інтернету. Чотири кабінети обладнані інтерактивними комплексами.

**Навчально-виховна робота та соціальний захист здобувачів П(ПТ)О.** У закладі сформовано систему роботи, що забезпечує виховний процес і взаємодію здобувачів освіти, батьків, педагогів і соціуму. Взаємодія відбувається як через батьківські комітети, групи, штаб профілактики, (педагогічну раду), так і через центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, служби у справах дітей та відділу поліції. Планування виховної роботи ведеться за такими напрямками навчально-виховної роботи: трудове, правове, національне, патріотичне, фізичне, екологічне, морально-етичне, формування здорового способу життя.

У закладі також приділяється увага становищу учнів пільгових категорій, їх соціальному захисту, створенню сприятливих умов для їх гармонійного розвитку. У 2019-2020 навчальному році в закладі навчалося 245 здобувачів освіти, з них: 4 здобувачів із малозабезпечених родин; 13 здобувачів освіти з багатодітних сімей; 4 особи з інвалідністю; 42 здобувача освіти проживало в гуртожитку; 10 здобувачів освіти з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 39 учнів із неповних родин (табл. 2.5). У 2020-2021 навчальному році із 248 здобувачів 11 – це діти-сироти та діти, позбавлені батьківського спілкування, 1 – чорнобильць, 2 – учні з малозабезпечених родин, 10 – діти з багатодітних родин, 48 – учні з неповних сімей, 10 – здобувачі, які мають власних дітей.

З метою соціального захисту, згідно з діючим законодавством, для здобувачів пільгових категорій організовано: безкоштовне харчування в їдальні ліцею; безкоштовне оздоровлення в оздоровчих центрах. Для надання іногороднім здобувачам можливості отримувати знання працює гуртожиток, у якому створені умови для комфортного проживання учнів. Виховною роботою у гуртожитку опікуєть-

ся вихователь, також працюють гуртки та спортивні секції, проводять роботу соціальний педагог та практичний психолог. У будівлі гуртожитку створено великий спортзал, де проходять заняття секцій боксу, східних єдиноборств та черлідінгу.

Таблиця 2.5. Кількість здобувачів пільгових категорій

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	259	8	2	-	3	17	41	
2019/2020	245	10	4	-	4	13	39	
2020/2021	248	11	-	1	2	10	48	10

Завдяки співпраці з ГО «Ла Страда-Україна» та Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) за фінансової підтримки Європейського Союзу в ліцеї був реалізований проєкт «Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному» та вирішення конфліктів мирним шляхом в закладах Донецької та Луганської областей». На сьогоднішній день Служба порозуміння МПЛА включає в себе 6 педагогів та 23 здобувача освіти.

Здобувачі освіти МПЛА постійно беруть участь та посідають призові місця у конкурсах художньої самодіяльності, технічної та декоративно-прикладної творчості, спортивних змаганнях тощо.

**Навчально-методична робота.** Система методичної роботи в ліцеї включає аналітичну, діагностичну, науково-практичну та інформаційну діяльність та спрямована на підвищення рівня професійної компетентності інженерно-педагогічних працівників і, як наслідок, підвищення ефективності навчально-виробничого та навчально-виховного процесів. Цілеспрямована робота педагогічного колективу над методичною темою виступає одним із домінуючих чинників примноження перспективного педагогічного досвіду.

Основними напрямками методичної роботи у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту є: створення умов для підготовки педагогічних працівників до роботи за дистанційною, змішаною формами навчання; проведення індивідуальних та колективних форм методичної роботи з педагогічними працівниками; робота з підвищення кваліфікації педагогічних працівників; узагальнення, пропагування передового педагогічного досвіду.

Протягом року проводяться: засідання педагогічних рад, засідання інструктивно-методичних нарад, засідання методичних комісій, засідання школи педагогічної майстерності «Кроки до вершин педагогічної майстерності», засідання творчої групи.

У структурі методичної роботи працюють методичні комісії, на які покладено завдання з підготовки та проведення предметних тижнів, конкурсів, відкритих уроків, виховних заходів тощо, а робота спрямована на формування та удосконалення професійної, соціальної та особистісної компетентності здобувачів освіти й педагогів, розробку комплексно-методичного забезпечення професій і предметів згідно з державними стандартами. Діяльність методичних комісій безпосередньо впливає на підвищення якості навчання і виховання здобувачів освіти, ефективність застосування сучасних форм і методів навчання; професійний ріст і методичну майстерність педагогічних працівників; упровадження досягнень педагогічної науки і передового досвіду в навчально-виховний процес.

У ліцеї створено систему організації та керівництва навчально-виробничим та виховним процесом: річне та помісячне планування; засідання педагогічних рад; щотижневі інструктивно-методичні наради; щомісячні ради профілактики; засідання методичних комісій; засідання методичної ради; поточні робочі наради з керівниками підрозділів; загальні батьківські збори; співпраця з учнівською профспілкою та учнівським самоврядуванням.

Колектив ліцею є постійним учасником виставки «Інноватика в сучасній освіті», виставки «Сучасні заклади освіти», де був нагороджений медалями і дипломами за презентацію досягнень інноваційних пошуків у реформуванні національної сфери освіти та науки.



**Стан безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу.** У Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту виконуються вимоги пожежної безпеки та санітарно-епідеміологічного благополуччя, охорони здоров'я, безпеки руху, надаються якісні і безпечні послуги учасникам освітнього процесу.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також здобувачі освіти, які вступили до ліцею, проходять вступний та первинний інструктажі, навчання і перевірку знань з питань охорони праці, правила надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правила поведінки у разі виникнення аварії.

Для кожного навчального кабінету, навчальних майстерень, які пов'язані з можливістю отримання учнями травм або загроз їхньому здоров'ю під час практичних чи лабораторних робіт, розроблено відповідні інструкції з охорони праці та правила техніки безпеки у цих кабінетах. У таких кабінетах створені куточки з охорони праці, систематично ведуться журнали реєстрації інструктажів.

Діяльність ліцею спрямована на дотримання санітарно-гігієнічних норм, у відповідності до Державних санітарних правил і норм. Навчальні приміщення ліцею мають природне освітлення. Штучне освітлення ліцею забезпечується люмінесцентними лампами. Чистота повітря в ліцеї забезпечується регулярним вологим прибиранням та провітрюванням кабінетів на перервах, у навчальних майстернях працює система витяжної вентиляції. На кожному поверсі в коридорах розміщені плани евакуації.

Згідно з річним планом роботи в ліцеї проводяться тижні з безпеки життєдіяльності та охорони праці, у рамках яких проходять відкриті уроки, виховні години, зустрічі з працівниками МНС.

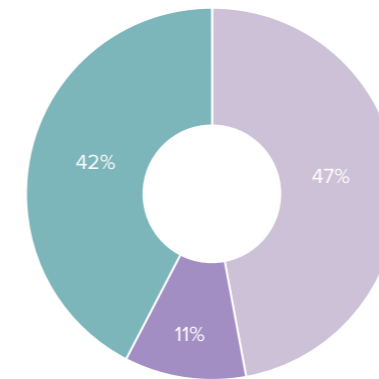
З метою створення здорових і безпечних умов навчання і праці, запобігання виробничого травматизму, дотримання норм і правил охорони праці та безпеки життєдіяльності запроваджено оперативно-адміністративний контроль з охорони праці. Адміністрацією ліцею здійснюється постійний контроль за своєчасним навчанням педагогічних працівників з охорони праці та безпеки життєдіяльності, проведенням інструктажів з працівниками та здобувачами.

### Кадровий потенціал закладу

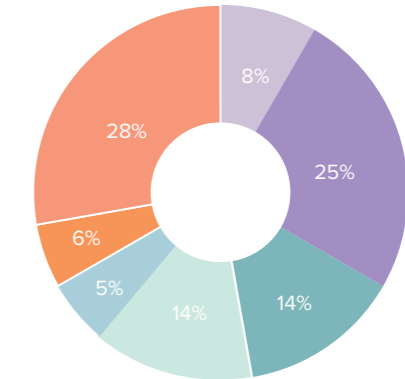
Загальна кількість працівників ліцею на 1 вересня 2020 року становила 85 осіб, із яких 49 осіб (57,4 %) представляють господарський та технічний персонал, сім осіб (8,2 %) – адміністративний персонал, 36 осіб (42,3 %) – педагогічні працівники (з них 12 осіб (33,3 % від загальної кількості педагогічних працівників) – майстри виробничого навчання (рис. 2.1).

Викладання загальноосвітніх, теоретичних і спеціальних дисциплін забезпечують кваліфіковані кадри. Понад 5% є спеціалістами, 25,0% – спеціалістами вищої категорії, 13,9 % викладачів є спеціалістами I категорії, 13,9 % – спеціалістами II категорії, 5,6 % – викладачами-методистами та старшими викладачами відповідно (рис. 2.2). Порівняно високим рівнем кваліфікації характеризуються також майстри виробничого навчання (із 12 майстрів виробничого навчання 2 є майстрами виробничого навчання II категорії).

Вікова структура викладачів і майстрів виробничого навчання є досить збалансованою. Частка педагогічних працівників пенсійного і молодого віку є однаковими – 25,0% відповідно. Основна частина педагогічних працівників перебуває в зрілому, працездатному віці і має значних досвід викладацької роботи (табл. 2.6, рис.2.3). Подібна вікова структура характерна і для інших категорій працівників закладу.



Господарський та технічний персонал  
Адміністративний персонал  
Педагогічні працівники



Спеціалісти  
Спеціалісти вищої категорії  
Спеціалісти I категорії  
Спеціалісти II категорії  
Викладачі-методисти  
Старші викладачі  
Без категорій

Рис. 2.1. Структура кадрового потенціалу ліцею, %

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

Найбільш незбалансованою є гендерна ситуація, особливо серед педагогічних працівників. Так, співвідношення жінок до чоловіків у віковій групі до 35 років складає 7:1, у віковій групі 35-49 років – 8:3, у віковій групі від 49 до 60 років – 7:2, серед осіб пенсійного віку – 6:2.

**Таблиця 2.6. Вікова та статевая структура працівників закладу станом на 01.09.2020 р.**

Персонал	Вікова структура персоналу закладу П(ПТ)О							
	До 35 років		35-49 років		49-60 років		Понад 60 років	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
Педагогічні працівники	7	1	8	3	7	2	6	2
Господарський персонал	2	1	3		16	5	5	8
Адміністративний персонал та службовці	1		4		4			

Адміністрація ліцею організує роботу з підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що сприяє росту їхнього фахового рівня. Діяльність адміністрації спрямована на створення сприятливих умов для якісного підвищення кваліфікації педагогічних працівників та наступного максимального зростання їх педагогічної майстерності, розвитку творчого потенціалу педагогів.

Педагогічні працівники ліцею проходять стажування на ПРАТ «МК «Азовсталь», ТОВ «МЕТІН-ВЕСТ-ПРОМСЕРВІС», ПРАТ «ММК ім. Ілліча» й інших підприємствах міста. Складені індивідуальні плани стажування майстрів виробничого навчання, за результатами якого майстрами підтверджуються або підвищуються встановлені кваліфікаційні розряди (протоколи засідань кваліфікаційних комісій є в наявності та оформлені відповідним чином).

З метою проведення фахового модуля підвищення кваліфікації майстри виробничого навчання проходять стажування на базових ЗП(ПТ)О України та за кордоном.

Так, у 2019 році пройшла стажування за професією «Швачка. Оператор швейного виробництва» – 1 майстер виробничого навчання на базі Березівського вищого професійного училища Одеського національного політехнічного університету. Також викладач професійно-теоретичної підготовки автомобільного напрямку Кононенко І.А. та майстер виробничого навчання водінню Бабанов Г.І. разом зі здобувачами освіти випускних груп протягом місяця пройшли Міжнародне навчання та стажування в литовському національному центрі «Vilniaus Jeruzales Darbo rinkos mokimo centras» за професією «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів».



Рис. 2.3. Вікова та статевая структура працівників ліцею станом на 01.09.2020 р.

Більшість педагогічних працівників пройшли курси підвищення кваліфікації з організації навчання за змішаною та дистанційною формою навчання. У ліцеї, окрім комп'ютерного класу, наявні 4 інтерактивні комплекси, роботу з ними педагоги поступово освоюють.

Педагогічні працівники ліцею також підвищують свій кваліфікаційний рівень шляхом самоосвіти, участі у роботі обласних семінарів, навчання на курсах післядипломної освіти, а також у рамках атестації. Таким чином, результати аналізу свідчать про те, що в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту налагоджена системна робота з підвищення рівня фахової й педагогічної майстерності педагогічних працівників, що сприяє підвищенню якісного рівня кадрового

Важливим вбачається розвиток спроможності педагогічних працівників забезпечувати якісний освітній процес у дистанційному режимі. Більшість педагогів та адміністрація МПЛА пройшли курс навчання організації дистанційної та змішаної форми навчання в закладах професійно-технічної освіти. Для всіх працівників ліцею досвідчені педагоги провели майстер-клас з роботи на найпоширеніших платформах дистанційного навчання. Адміністрація ліцею під час дистанційного та змішаного навчання має можливість контролювати активність всіх учасників освітнього процесу.

Педагоги у своїй роботі використовують електронні ресурси як для проведення цілого уроку, так і для виконання окремих його етапів (наприклад, тестування). Більшість педагогів використовують електронні варіанти підручників. Але з деяких предметів професійно-теоретичної підготовки таких джерел немає, тому викладачі знаходять необхідну інформацію з різних офіційних джерел та надають здобувачам освіти посилання на них. Для консультування також використовуються різні соціальні мережі.

Таким чином, можна стверджувати, що функціональна структура кадрового потенціалу в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту є дещо незбалансованою (порівняно високою є частка господарчого та технічного персоналу у порівнянні з часткою педагогічних працівників); незначною є частка педагогічних працівників віком до 35 років (що актуалізує необхідність омолодження кадрового складу); позитивним є переважання серед педагогічних працівників досвідчених викладачів середньої вікової категорії; украй незбалансованою є гендерна структура кадрового складу. Позитивним є значна увага, яка приділяється процесу неперервного професійного розвитку педагогів, який здійснюється різними методами з використанням різноманітних форм формального, неформального та інформального навчання.

## Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту у своєму складі має два навчальні корпуси. Один – навчальний чотириповерховий корпус, з'єднаний з суспільно-побутовим корпусом (їдальня, спортивна та актові зали) та корпусом навчальних майстерень (слюсарна, електромонтажна, електрозварювальна, газозварювальна, автослюсарна, токарна, заготівельна, столярна).

У другому п'ятиповерховому навчальному корпусі розташовані: житлові кімнати та медичний блок, комп'ютерний клас, навчальні майстерні (швацькі – 5 майстерень, 1 закрийна майстерня), навчальні кабінети. У підвалі обладнані 8 душових кабінок та спортивна зала площею 71,8 м<sup>2</sup>. Ліцей має 2 спортивні зали загальною площею 372,9 м<sup>2</sup>.

Їдальня ліцею складається з обладнаних згідно з діючими нормами приміщень, у наявності є необхідне холодильне, технологічне та теплове обладнання в робочому стані.

Господарчий блок, де розташовані котельня, бокси для автотранспорту, складські приміщення, мають природне та штучне освітлення. Усі навчальні корпуси ліцею, окрім господарчого блоку, підключені до централізованих мереж опалення, холодного водопостачання, каналізації, електропостачання. Гаряче водопостачання забезпечене за рахунок бойлерів.

Ліцей має комплексний спортивний майданчик загальною площею 3679 м<sup>2</sup>.

Земельна ділянка ліцею загальною площею 3,4 га не має огороження.

Для забезпечення навчального процесу ліцей має понад 160 одиниць технологічного обладнання, необхідну кількість інструментів та матеріалів.

Навчально-матеріальна база постійно поповнюється і оновлюється. Усього за рахунок спеціального фонду розвитку в 2019-2020 роках матеріально-технічна база ліцею поповнилася сучасним обладнанням на суму 1 млн. 200 тис. грн, що більше у порівнянні з попереднім роком на 102,3 тис. грн.

Протягом навчального року силами майстрів виробничого навчання оновлено швацьку майстерню. Відремонтовані приміщення заготівельної ділянки та автолабораторії, де замінено на пластикове старе дерев'яне вікно (5200x2100), виготовлені та встановлені 2 воріт для в'їзду великогабаритних вантажних автомобілів та будівельної техніки. На це було витрачено більше 50 тис. грн власних коштів та 80 тис. грн ПРАТ «МК «Азовсталь» і ТОВ «Метінвест-Промсервіс».

У листопаді 2019 року в ліцеї відкрито єдиний в Донецькій області навчально-практичний центр за гостродефіцитними професіями «Слюсар-ремонтник», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «Слюсар з ремонту дорожньобудівельних машин та тракторів», «Слюсар-інструментальник», «Слюсар механо-складальних робіт».

Важливою вбачається співпраця ліцею з Проектом USAID «Економічна підтримка Східної України». У результаті ліцей став одним із 4-х професійно-технічних навчальних закладів Донецької області та єдиним у м. Маріуполі переможцем у відкритому конкурсі грантів «Зміцнення технічної спроможності професійно-технічних навчальних закладів Донецької та Луганської областей». 15 травня 2020 року між ліцеєм та грантодавцем підписано угоду на поставку в ліцей сучасного обладнання на загальну суму 136 тис. доларів США.

Багато уваги приділялось утепленню приміщень, покращенню санітарно-технічних умов та естетичного вигляду приміщень, для чого проведено реконструкцію переходу між навчальним корпусом та двоповерховою будівлею навчальних майстерень, проведено косметичний ремонт 1-го поверху майстерень.

У рамках діяльності Програми розвитку ООН з відновлення та розбудови миру в листопаді 2020 року розпочато ремонтні роботи 5-го поверху гуртожитку, у процесі якого передбачено заміна мережі водо- і тепlopостачання, електромережі, придбання нових меблів, облаштування їдальні, кімнати самопідготовки та відпочинку кондиціонерами, сучасними меблями та побутовою технікою. Загальна вартість ремонтних робіт еквівалентна 78 307 доларів США.

Загалом матеріально-технічна база для всіх професій відповідає державним стандартам (Додаток Б, табл. 5). Звертає на себе увагу недостатня забезпеченість освітнього процесу навчальними

кабінетами й майстернями (наприклад, для професії «7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»», «7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «7212 Електрогазозварник, 7212 Газорізальник» вона складає 90%). Високими також є показники рівня зношеності обладнання та техніки: для верстата свердлильного СНС – 12 він складає 100%, для верстата наждачно – заточного – 100%, для преса-ножиць – 100%. Крім іншого, на балансі ліцею є 52 одиниць комп'ютерної техніки зі 100% рівнем зношеності.

Високим рівнем зношеності характеризується обладнання для підготовки здобувачів за такими професіями, як «7241 Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустановок» (рівень зношеності основного устаткування для такої підготовки – верстатів свердлильних НС-12 у кількості 2 позицій – складає 100%), «7436 Швачка, 8263 Оператор швацького устаткування» (рівень зношеності всього обладнання для такої підготовки складає 100%), «5141 Перукар (перукар – модельєр)» (рівень зношеності обладнання також складає 100%), «8284 Складальник корпусів металевих суден» (для більшості обладнання, яке застосовується у процесі підготовки за цією професією, рівень зношеності складає 100%).

У 2020 році було проведено обстеження стану зовнішніх стін приміщень ліцею. Висновок експерта є невтішним: «...Аналіз дефектів та пошкоджень конструкцій, облік ступеня їх впливу на несучу здатність конструкцій та експлуатаційну придатність дозволяє визначити технічний стан зовнішніх стін навчального корпусу №1, навчального корпусу №2, майстерень, суспільно-побутового блоку .... в цілому як непридатний для нормальної експлуатації (III категорія технічного стану)». Для подальшої експлуатації будівель «...необхідно виконати роботи по капітальному ремонту пошкоджених конструкцій елементів зовнішніх стін»<sup>14</sup>.

Також у 2016 році було проведено обстеження стану мереж опалення, водопостачання і каналізації навчального корпусу №2 ліцею. Висновок експерта також є невтішним: «...Технічний стан мереж опалення, водопостачання і каналізації навчального корпусу №2.... можна визначити в цілому як непридатний для нормальної експлуатації (III категорія технічного стану)». Для подальшої експлуатації інженерних мереж «...необхідно виконати капітальний ремонт мереж із заміною непридатного устаткування і матеріалів»<sup>15</sup>.

У 2019 році було проведено обстеження технічного стану санвузлів приміщень ліцею. Висновок експерта також є невтішним: «...Аналіз дефектів та пошкоджень конструкцій, облік ступеня їх впливу на несучу здатність конструкцій та експлуатаційну придатність дозволяє визначити технічний стан санвузлів навчального корпусу №1, навчального корпусу №2, майстерень, суспільно-побутового блоку .... в цілому як непридатний для нормальної експлуатації (III категорія технічного стану)». Для подальшої експлуатації будівель «...необхідно виконати роботи по капітальному ремонту пошкоджених конструкцій та мереж, будовою відсутніх будівельних конструкцій та мереж»<sup>16</sup>.

Загалом можна стверджувати, що попри значні зусилля керівництва та працівників з диверсифікації фінансування освітнього процесу, матеріально-технічна база Маріупольського професійного ліцею автотранспорту 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. Критично необхідним є капітальний ремонт (укріплення зовнішніх стін будівель) навчальних корпусів, майстерень; є необхідність заміни мереж опалення, водопостачання і каналізації навчального корпусу №2, здійснення капітального ремонту санвузлів у навчальних корпусах та майстернях.

14 Обстеження та оцінка технічного стану зовнішніх стін будівель Маріупольського професійного ліцею автотранспорту за адресою: вул.Таганрозька, 199 з розробкою рекомендацій для виконання капітального ремонту. Технічний звіт про результати оцінки технічного стану. Арх.№ 02/2020

15 Заключение о техническом состоянии внутренних сетей отопления, водоснабжения и канализации учебного корпуса №2 Мариупольского профессионального лицея автотранспорта по адресу: г.Мариуполь, ул.Таганрогская, 199. Арх.№19-2016.

16 Обстеження та оцінка технічного стану санвузлів навчального корпусу №1, навчального корпусу №2, майстерень, суспільно-побутового блоку за адресою: вул.Таганрозька, 199 з розробкою рекомендацій для виконання капітального ремонту. Технічний звіт про результати оцінки технічного стану. Арх.№ 10/2019

## Якість підготовки випускників

Для досягнення результативності освітнього процесу, відповідності рівня навчальних досягнень здобувачів із загальноосвітньої підготовки державним освітнім стандартам у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту існує певна система керівництва і контролю на кожному рівні управління. Продумана також організація праці всього педагогічного колективу, вироблені єдині педагогічні вимоги. Оцінювання навчальних досягнень здобувачів П(ПТ)О ліцеї здійснюється відповідно до критеріїв оцінювання навчальних досягнень, затверджених наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 13.04.2011 №329, зареєстровано Міністерством юстиції України 11 травня 2011 р. за №566/19304.

Пересічні за 2017-2020 роки показники свідчать про те, що лівова частка здобувачів має середній (19-29 %) та достатній (51-57 %) рівні навчальних досягнень із загальноосвітньої підготовки (табл. 2.7). Водночас питома вага учнів, які не склали ЗНО, що можна вважати своєрідним індикатором якості підготовки здобувачів із загальноосвітніх дисциплін, є досить низькою (1%).

Таблиця 2.7. Рівень навчальних досягнень здобувачів П(ПТ)О

Навчальний рік	Рівень навчальних досягнень, %				Частка осіб, які не склали ЗНО, %
	Високий 11-12 балів	Достатній 8-10 балів	Середній 5-7 балів	Початковий 1-4 бали	
	Загальноосвітня підготовка				
2017/2018	15	51	29	5	1
2018/2019	17	53	25	5	1
2019/2020	20	57	19	4	1
	Загально-професійна підготовка				
2017/2018	21	65	12	2	-
2018/2019	23	64	11	2	-
2019/2020	24	67	8	1	-
	Професійна підготовка				
2017/2018	58	38	4	-	-
2018/2019	57	41	2	-	-
2019/2020	61	36	3	-	-

У загально-професійній підготовці ситуація протилежна – спостерігається поступове зростання частки здобувачів, які мають достатній рівень навчальних досягнень (із 65 % у 2017 році до 67 % у 2020 році), та зменшення частки тих осіб, які опанували навчальний матеріал на середньому рівні (8 та 12 % відповідно). Досить високою є частка здобувачів, які мають високий рівень навчальних досягнень із загально-професійної підготовки – 24 % у 2020 році. Загалом зазначені показники вказують на те, що навчальні досягнення здобувачів ліцею із загально-професійної підготовки відповідають державним стандартам.

Традиційно для системи професійно-технічної освіти найвищим рівнем навчальних досягнень вирізняється професійна підготовка. У 2020 році 36 % здобувачів мали достатній і 61 % високий рівень навчальних досягнень із професійної підготовки.

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, потребам замовників у кваліфікованих робітниках.



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

МПЛА співпрацює з Центром зайнятості м. Маріуполя та обласною службою зайнятості. Щороку ліцей отримує перемогу у конкурсному відборі навчальних закладів на підготовку незайнятого населення за 13 професіями. Із 2020 року МПЛА та міський центр зайнятості є партнерами у проєкті «Освітній кластер – конкурентний робітник», що був розроблений разом з ГО «Фонд розвитку Маріуполя» та прийнятий до фінансування ПРООН.

Співпраця з базовими підприємствами втілюється у:

- наданні освітніх послуг здобувачам освіти (виробнича практика, виробниче навчання);
- партнерстві у розроблені проєкту «Освітній кластер- конкурентний робітник» (спільно з ПРАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ»; ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС»; ТОВ «Фірма Маріта», ДП «Ілліч-Агро Донбас»);
- наданні освітніх послуг здобувачам освіти (виробнича практика, виробниче навчання), професійно-технічному навчанні робітників підприємства на базі ліцею (співпраця з ПРАТ «ММК ім. Ілліча»; ТОВ «СРЗ»);
- професійно-технічному навчанні, перепідготовці, підвищенні кваліфікації робітників підприємства (для ТОВ «Росія»; ТОВ «ТЕХНОСЕРВІС»; ТОВ «ТЕХНОМАШСТРОЙ»; ТОВ «ПРЕСТ КОМ-ПАНІ»; ТОВ «ЕНЕРГОНАЛАДКА»; ТОВ «АЗОВТРАНСГРУП»; ТОВ «АзовЕлектроСталь»; ТОВ «СПЕЦМАШИНА»; ТОВ «МЕТІД'А»; ПРАТ «ВКФ УНІПРОМ»; ТОВ «ПФК «УКРАЗОВ - ВМ», ТОВ «ТІТАН».

Співпраця МПЛА з місцевими підприємствами є досить багатогранною та включає: підготовку та узгодження угоди про дуальну форму здобуття освіти; організацію виробничого навчання та виробничої практики здобувачів МПЛА; проведення професійно-технічної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для працівників підприємств; оновлення навчальних планів та програм професійної підготовки з урахуванням специфіки роботи підприємства; створення на замовлення підприємств короткострокових навчальних програм для підготовки робітників вузької спрямованості; вирішення питання щодо соціальної підтримки з боку підприємств учнів, що проходять виробниче навчання та виробничу практику (безкоштовне/пільгове харчування, оплата праці тощо); організацію стажування майстрів в/н та викладачів спецдисциплін на базі підприємств-партнерів; організацію проведення уроків теоретичного та виробничого навчання для учнів МПЛА в умовах промполігонів підприємств; участь представників підприємств у складі державної кваліфікаційної комісії; надання ліцею спонсорської допомоги на розвиток і оновлення матеріально-технічної бази та поліпшення соціально-побутових умов; проведення сумісно з підприємствами профорієнтаційної роботи; організація конкурсів профмайстерності.

Міська та районна адміністрації надають посильну допомогу в роботі ліцею. Так, у результаті проведених переговорів для поліпшення транспортного сполучення до ліцею було продовжено маршрут комунального автобуса 28А. Крім того, з міського бюджету були виділені кошти на придбання і установку 2 металопластикових вікон для токарної майстерні. КП «Маріуполь автодор» за заявкою міської адміністрації було виконано роботи з благоустрою території площею 900 м<sup>2</sup> для організації в'їзду транспорту до навчального СТО.

З метою розвитку державно-приватного партнерства разом із ГО «Фонд розвитку Маріуполя» розроблений проєкт «Освітній кластер – конкурентний робітник», у якому партнерами виступають Маріупольський міський центр зайнятості, ТОВ «Метінвест-Промсервіс», ПРАТ «МК «Азовсталь», ДП «Ілліч Агро-Донбас».

Ліцей є представником системи професійної освіти у складі Робочої групи, що працює над розробкою Стратегії розвитку Маріуполя на 2021-2030 рр.

Щодо шляхів активізації співпраці зі службою зайнятості та бізнес-спільнотами, то наразі в Маріуполі ведеться активна робота між МПЛА, міським центром зайнятості та Центром кар'єри групи «МЕТІНВЕСТ» щодо цілеспрямованої підготовки незайнятого населення за потребами підприємств.

Щороку ліцей отримує перемогу у конкурсному відборі навчальних закладів на підготовку незайнятого населення за 13 професіями.

Перспективним вбачається міжрегіональне та міжнародне співробітництво ліцею, яке втілюється у перспективах реалізації спільних проєктів, зокрема:

1. Разом з Департаментом економіки та розвитку Маріупольської міської ради – організація міжнародного стажування здобувачів освіти.
2. У взаємодії з Дніпрорудненським професійним ліцеєм, Криворізьким професійним гірничо-технологічним ліцеєм – упровадження елементів дуальної форми здобуття освіти.
3. Разом з ТОВ «Європейський центр підвищення кваліфікації», ГО «Розробники передового середовища» – організація міжнародного стажування здобувачів освіти та педагогів ліцею.
4. Спільно з Навчальним центром «Vilniaus Jeruzales darbo rinkos mokyto centras» (м. Вільнюс, Литва) – удосконалення практичної підготовки за напрямом «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів».
5. У взаємодії з ГО «Ла Страда – Україна» – створення Служби порозуміння за фінансової підтримки Європейського Союзу та Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ).
6. За підтримки ПРООН – реалізація спільного з ГО «Фонд розвитку Маріуполя» проєкту «Освітній кластер – конкурентний робітник».
7. За підтримки USAID – реалізація проєкту щодо створення навчального СТО.

У рамках проєктів, що фінансуються донорськими організаціями, обласним та державним бюджетами, ліцей здійснює моніторинг ринку сучасної техніки й устаткування та виконує відбір обладнання згідно з вимогами проєктів.

Таким чином, можна говорити про достатньо високий рівень взаємодії Маріупольського професійного ліцею автотранспорту із зовнішнім середовищем та різними категоріями стейкхолдерів.

## Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону

Маріупольський професійний ліцей автотранспорту має унікальне географічне положення, адже він розміщується на значній віддалі від крупних населених пунктів і промислових центрів Донецької області. Крім того, його розміщення в приморській промисловій зоні в значній мірі визначає його спеціалізацію (зокрема, щодо підготовки майбутніх кваліфікованих робітників для суднобудівельної галузі). Таким чином, конкурентне становище закладу визначається наявністю закладів П(ПТ)О безпосередньо у м.Маріуполь, їх спеціалізацією та існуючим рівнем підготовки здобувачів професійної освіти.

З-поміж професій, за якими ведеться первинна професійна підготовка у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту, є такі, які створюють для закладу унікальні конкурентні переваги. Так, ліцей є єдиним в Україні закладом освіти, який здійснює підготовку газорятівників; єдиним в Донецькій області, що готує машиністів автовишки та автогідропідіймача, машиністів бульдозера, машиністів екскаватора, складальників корпусів металевих суден, слюсарів-ремонтників суднових.

З іншого боку, за рядом професій («Електрозварник ручного зварювання», «Слюсар-ремонтник», «Електрогазозварник», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «Маляр», «Муляр», «Кухар», «Кондитер», «Продавець продовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Оператор комп'ютерного набору», «Швачка») заклад знаходиться в достатньо потужному конкурентному середовищі (Додаток Б, табл. 6).

За рядом професій («Машиніст крана металургійного виробництва», «Електрозварник ручного зварювання», «Електрогазозварник», «Газорізальник», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» прямими конкурентами є заклади, для яких підготовка за вказаними професіями є профільною (наприклад, Маріупольське вище металургійне професійне училище, Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти», Маріупольський професійний машинобудівний ліцей.



Маріупольський професійний ліцей автотранспорту має низку переваг на ринку освітніх послуг з підготовки фахівців, зокрема: давні традиції підготовки технічного, автомобільного та технологічного профілю; належну матеріально-технічну базу та кадрове забезпечення для такої підготовки; наявність навчально-практичного центру слюсарного напрямку з сучасним обладнанням. Стосовно професій, 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 замовлення тощо. Оптимальним варіантом взаємодії системи професійно-технічної освіти та ринку праці має бути відповідність між потребами останнього та кількістю випускників з 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». На думку авторів дослідження, практично за всіма вакансіями у розрізі професій зафіксований дефіцит, тобто пропозиція (чисельність безробітних) перевищує попит. Найбільше не вистачає вакансій за професіями підсобного робітника, водія автотранспортних засобів, продавця продовольчих товарів, продавця непродовольчих товарів, кухаря.

Підрахунки авторів свідчать про те, що в розрізі регіону найбільша щорічна потреба у 2019–2021 роках відчуватиметься за такими професіями (табл. 2.8).

**Таблиця 2.8. 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 у Донецькій області (станом на 01.01.2021 р.) (табл. 2.9) свідчать про актуальні потреби ринку у кваліфікованих робітниках з професій таких економічних напрямів, як металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (крім машин і устаткування); виробництво електричного устаткування; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання, каналізація, поводження з відходами.

**Таблиця 2.9. Професійний склад працівників (за III квартал 2020 року)**

Види економічної діяльності	Прийнято, осіб	Звільнено, осіб
Металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	1823	1678
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 Маріупольським професійним ліцеєм автотранспорту джерел власних конкурентних переваг та поглиблення існуючої спеціалізації у напрямі відповідності перспективним потребам локального та регіонального ринків праці.

# SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ



Сильні сторони	Слабкі сторони
Наявність ліцензій на здійснення загальноосвітньої підготовки, професійного (професійно-технічного) навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих робітників і незайнятого населення	Висока частка викладачів і майстрів виробничого навчання старшого віку
Здійснення первинної професійної підготовки робітників високого рівня кваліфікації з технологічно складних, наукоємних професій	Недосконалість системи підвищення кваліфікації педагогів
Значна увага, яка приділяється процесу неперервного професійного розвитку педагогів	Навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації випускників на робочому місці
Потужний майновий комплекс, висока проектна потужність для забезпечення організації освітнього процесу	Значна тривалість навчання (що унеможливує швидку перекваліфікацію робітників)
Наявність необхідних навчальних кабінетів, лабораторій і майстерень	Низький рівень вмотивованості здобувачів до навчання, отримання робітничої кваліфікації та послідувального працевлаштування
Значний рівень співпраці з центром зайнятості, підприємствами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування	Достатньо високий рівень незадоволеності викладачів існуючою системою підвищення кваліфікації
Наявність гуртожитку, їдальні, спортивної зали	Гендерні диспропорції, зокрема дуже висока частка жінок у складі керівних та педагогічних працівників
Функціонує єдиний у Донецькій області навчально-практичний центр за гостродефіцитними професіями «Слюсар-ремонтник», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів», «Слюсар з ремонту дорожньобудівельних машин та тракторів», «Слюсар-інструментальник», «Слюсар механо-складальних робіт»	Застаріла матеріально-технічна база: приміщення потребують капітального ремонту (укріплення зовнішніх стін будівель), є необхідність заміни мереж опалення, водопостачання і каналізації навчального корпусу №2, здійснення капітального ремонту санвузлів у навчальних корпусах та майстернях
Високий рівень інформованості працівників і керівників про процеси, які відбуваються у закладі	Відсутність сучасних комп'ютерів для проведення дистанційного навчання, високий рівень зношеності існуючих
Достатньо висока якість викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін	Застарілі обладнання та інструменти
Наявність перепідготовки / підвищення кваліфікації дорослого населення	Нестача витратних матеріалів

Гарний рівень інформованості керівництва про реальні процеси у закладі	Нестача підручників та навчальних посібників
Належний рівень навчально-методичної та навчально-виховної роботи	Малокомплектність закладу
Якісний склад педагогічного колективу	Низький рівень вмотивованості здобувачів П(ПТ)О до навчання
Високий рівень задоволеності здобувачів рівнем викладання спеціальних (профільних) дисциплін	Недостатній рівень вмотивованості випускників до трудової діяльності на підприємствах через низький рівень заробітної плати
Високий рівень навчальних досягнень учнів із дисциплін професійної підготовки	Неприспосованість приміщень і холодні класи
Високий рівень усвідомленості здобувачів у виборі професії	Погані умови проживання в гуртожитку
Достатньо високий рівень задоволеності здобувачів навчанням у закладі	Погано організована виробнича практика
Одностаїнсть в оцінюванні керівниками процесів, які відбуваються у закладі, та існуючі проблеми, які потребують першочергового вирішення	Зменшення контингенту тих здобувачів професійно-технічної освіти, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти
Високий усвідомлюваний рівень підготовленості здобувачів до роботи на підприємствах	Значні міграційні настрої молоді
Достатньо високий рівень готовності здобувачів до працевлаштування за отриманою професією	Значний обсяг фінансових ресурсів, необхідних на модернізацію матеріально-технічної бази закладу
Тенденція до зростання контингенту здобувачів	
Широке коло соціальних партнерів, з якими співпрацює заклад	
Оцінювання важливості тих чи інших напрямів співпраці із соціальними партнерами здійснюється з точки зору того, наскільки ця співпраця сприяє забезпеченню якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників	
У закладі сформовано систему роботи, що забезпечує виховний процес у результаті взаємодії між різними стейкхолдерами	
Значна увага соціальному захисту, створенню сприятливих умов для гармонійного розвитку пільгових категорій здобувачів, супровід питань соціального захисту учнів	
Значна частка педагогічних працівників віком до 35 років	
Переважання серед педагогічних працівників викладачів середньої вікової категорії	
Значний досвід закладу в реалізації проєктів (зокрема, проєктів публічно-приватного партнерства)	
Системна співпраця з підприємствами регіону	
Підготовка робітничих кадрів на замовлення провідних підприємств не тільки Маріуполя, а й усієї Донецької та Запорізької областей	
Унікальна регіональна й загальнонаціональна спеціалізація (зокрема, підготовка газорятівників)	
Зростання показників виконання плану набору та набору учнів, які приймаються на основі договорів із роботодавцями	

Високий рівень працевлаштування випускників	
Великий досвід та потенціал навчання різних груп населення, включаючи перепідготовку, адаптацію та соціалізацію внутрішньо переміщених осіб та осіб, постраждалих від збройного конфлікту	
Активне використання закладом можливості багатоканального фінансування за рахунок його диверсифікації	
Активне використання технологій дистанційного навчання	
Можливості	Загрози
Отримання ліцензій на підготовку робітничих кадрів для професій «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів», «Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автомобільному транспорті», «Рихтувальник кузовів», «Верстатник широкого профілю», «Поліцейський», «Водій категорії СЕ», «Водій автокрану», «Візажист», «Фотограф», «Водій тепловоза»	Зниження контингенту здобувачів П(ПТ)О
Створення навчально-практичних центрів транспортного та енергетичного профілів	Посилення конкуренції на локальному та регіональному ринках праці
Розширення переліку професій, на яких запроваджена дуальна форма 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-компетентній основі	Продовження збройного конфлікту в регіоні
Розширення можливостей для дистанційного навчання	Зниження рівня фінансування
Участь у міжнародних програмах обміну, що відкривають можливості для проходження практики здобувачів закладу за кордоном	Погіршення умов працевлаштування випускників
Активна інформаційна підтримка здобувачів щодо можливостей їхнього працевлаштування на локальному та регіональному ринках праці	Низька якість 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
Заміна вікон у приміщеннях навчального корпусу №1 і №2	
Здійснення капітального ремонту зовнішніх стін будівель	
Здійснення капітального ремонту санвузлів навчального корпусу №2	
Активізація проєктної діяльності (реалізація спільних з соціальними партнерами проєктів)	
Активізація співпраці зі службою зайнятості та бізнес-спільнотами	
Підвищення привабливості здобуття П(ПТ)О за професіями газорятівник, машиніст автовишки та автогідропідіймача, машиніст бульдозера, машиніст екскаватора, складальник корпусів металевих суден, слюсар-ремонтник судновий	

Поглиблення спеціалізації закладу, формування на її основі унікальних конкурентних переваг закладу	
Оновлення електропроводки	
Повне оновлення кабінетів спецтехнологій за усіма напрямками підготовки	
Отримання статусу вищого професійного ліцею автотранспорту	
Відновлення майстерні швацького виробництва	
Створення сучасного автодрому	
Енергомодернізація приміщень	
Удосконалення існуючого НПЦ	
Створення навчальної станції технічного обслуговування (СТО)	
Активізація роботи з укладання договорів між роботодавцями і закладом щодо працевлаштування випускників	
Покращення якості організації дистанційного навчання	
Придбання нового обладнання	
Ремонт навчальних корпусів та виробничих майстерень	
Розбудова державно-приватного партнерства	
Створення наглядової ради	
Можливість продовжити навчання в закладі з отримання освітнього рівня «молодший спеціаліст»	
Урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи	
Налагодження міжрегіонального та міжнародного співробітництва	
Системне забезпечення інклюзивності освітніх послуг	
Заміна системи опалення, водопостачання та електропостачання	
Залучення альтернативних джерел фінансування закладу	
Диверсифікація напрямків підготовки робітничих кадрів	
Збільшення контингенту здобувачів	

# СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ

## 4

Формування бачення, стратегічних, операційних цілей і завдань розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту 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 центру зайнятості. У стратегічній сесії, яка проводилася в закладі 15 лютого 2021 року, узяли участь 14 осіб, у т.ч. 11 членів трудового колективу (додаток А).

Перспективні напрями розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту вбачаються в оновленні матеріально-технічної бази, здійсненні капітальних ремонтів будівель та приміщень, диверсифікації напрямків підготовки робітничих кадрів, створенні нових навчально-практичних центрів, упровадженні елементів дуальної форми здобуття освіти, удосконаленні педагогічної майстерності педагогічних працівників, активізації співпраці зі службою зайнятості та бізнес-спільнотами тощо.

**Стратегічне бачення.** Маріупольський професійний ліцей автотранспорту:

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

Перелік основних стратегічних цілей розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту на період до 2027 року (із конкретизацією) подано нижче.

**Стратегічна ціль 1. Зміцнити потенціал і посилити конкурентоспроможність Маріупольського професійного ліцею автотранспорту**

Необхідність зміцнення потенціалу закладу та посилення його конкурентоспроможності є найбільш пріоритетним вектором розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту на період до 2027 року.

Робочий візит до ліцею, ознайомлення з його приміщеннями, навчальними кабінетами, майстернями показав, що інфраструктура закладу потребує не лише покращення, а й оптимізації. Звертає на себе увагу недостатня забезпеченість освітнього процесу навчальними кабінетами й майстернями, високими також є показники рівня зношеності обладнання та техніки (зокрема, на балансі ліцею є

52 одиниці комп'ютерної техніки зі 100% рівнем зношеності). 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. Критично необхідним є капітальний ремонт (укріплення зовнішніх стін будівель) навчальних корпусів, майстерень; є необхідність заміни мереж опалення, водопостачання і каналізації навчального корпусу №2, здійснення капітального ремонту санвузлів у навчальних корпусах та майстернях.

Попри це частина приміщень, майстерень, гуртожитку не використовується в освітньому процесі. Відтак актуальним завданням є проведення їхньої інвентаризації, яка дасть можливість оптимізувати витрати на утримання інфраструктури, розробити пропозиції щодо комерційного використання вільних приміщень і територій.

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 шести пріоритетних векторів розвитку ліцею, 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.

Застаріла матеріально-технічна база, на якій проводиться навчання здобувачів, є причиною того, що випускники училища 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 є потреба в обладнанні для кухні-лабораторії, придбання обладнання для проведення практичного навчання водінню для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Водій колісних транспортних засобів категорій В, С1, С», створення сучасного автодрому, створення та обладнання навчальної станції технічного обслуговування, укомплектування електромонтажної майстерні, придбання сучасної комп'ютерної техніки, обладнання майстерні для навчання слюсарів-ремонтників.

Поряд із вищезазначеними завданнями не менш актуальними в межах стратегічної цілі №1 є питання створення навчально-практичного центру з транспортного та енергетичного профілів. Такі прагнення керівництва ліцею є цілком обґрунтованими, зважаючи на значний досвід підготовки кадрів з даного напрямку економічної діяльності та потреби регіонального ринку праці.

Створення безбар'єрного простору для здобувачів з особливими потребами є не менш актуальним завданням. Наразі приміщення ліцею, які були збудовані в минулому столітті, не є пристосованими для доступу осіб з особливими потребами й 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 ліцею є питання розширення можливостей його підрозділів для надання різних видів платних послуг, наприклад, залучення потенціалу навчальної станції технічного обслуговування.

Тісно пов'язане з цим завданням також питання посилення проектної діяльності ліцею. Попри значний позитивний досвід закладу у реалізації проектів, актуальним завданням є навчання персоналу, створення стимулів для тих працівників, які беруть участь у підготовці грантових проектів.

Актуальним для ліцею є питання покращення іміджу закладу та його випускників. Розв'язання цієї 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. Попри те, що ліцей характеризується достатньо високою часткою здобувачів, які свідомо обрали певну професію, майже третина здобувачів стали його учнями в результаті випадково



вого збігу обставин та географічної близькості закладу. Ефективно організована профорієнтаційна робота дозволить залучити до ліцею більш вмотивованих 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 Маріупольської територіальної громади 1.1.2. Здійснити інвентаризацію приміщень та території закладу з метою оптимізації їхнього використання у навчально-виховному процесі 1.1.3. Здійснити капітальний ремонт зовнішніх стін навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку 1.1.4. Здійснити капітальний ремонт системи опалення, водопостачання та каналізації навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку 1.1.5. Здійснити капітальний ремонт санвузлів у навчальному корпусі №2 1.1.6. Здійснити ремонт окремих майстерень, навчальних кабінетів, лабораторій 1.1.7. Здійснити заміну вікон у приміщеннях навчальних корпусів №1 та №2. 1.1.8. Здійснити огороження території ліцею парканом 1.1.9. Оновлення електропроводки приміщень 1.1.10. Підвищення енергоефективності приміщень (утеплення фасадів, стель)
1.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Оновити обладнання, устаткування та інструменти 1.2.2. Створити навчально-практичні центри транспортного та енергетичного профілів 1.2.3. Закупити витратні матеріали для здійснення процесу підготовки 1.2.4. Відновлення майстерні швацького виробництва 1.2.5. Створення сучасного автодрому 1.2.6. Створення навчальної станції технічного обслуговування (СТО)
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 всієї 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 компетентність 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 кваліфікаційний центр із професій
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
1.6. Посилити 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
---	--

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

Важливість даної стратегічної цілі зумовлена необхідністю оновлення структури, змісту навчального процесу відповідно до вимог сьогодення, до нових освітніх і професійних стандартів. Свідченням цього є аналіз відповідей учасників освітнього процесу, зокрема пропозиції педагогічних працівників щодо оновлення професійних стандартів та пропозиції здобувачів щодо осучаснення змісту професійної освіти. Опитування роботодавців, які співпрацюють із закладом, засвідчило складність адаптації випускників ліцею, спричинену низкою причин, серед яких – зміст освіти, який не зовсім відповідає актуальним вимогам роботодавців. У рамках даної 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, а також ліцензування нових професій, які мають попит на регіональному та місцевому ринках праці. 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 зміну 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 лишається актуальним завданням. Як показали результати анкетування, стратегічних сесій, бесід, керівництво закладу є достатньо вмотивованим та орієнтованим на впровадження управлінських та педагогічних інновацій. Проте, актуальним вбачається активізація діяльності 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, проте 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 ліцеї платформи електронних засобів навчання, інформаційних «хмарних» ресурсів, розроблення онлайн-курсів з 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 на 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 («Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів», «Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автомобільному транспорті», «Рихтувальник кузовів», «Верстатник широкого профілю», «Поліцейський», «Водій категорії СЕ», «Водій автокрану», «Візажист», «Фотограф», «Водій тепловоза»)
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 онлайн-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 онлайн-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

**Стратегічна ціль 3. Забезпечити ефективне партнерство закладу з роботодавцями та іншими заінтересованими 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. Попри існуючу тісну взаємодію зі стейкхолдерами, для Маріупольського професійного ліцею автотранспорту це питання також є актуальним. Як свідчать результати опитування керівників, викладачів і майстрів виробничого навчання закладу, з одного боку, та роботодавців – з іншого, рівень взаємодії між ними 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 яки-

ми 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 Маріупольським 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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту. 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 їхній моніторинг та регулярно брати участь у відповідних конкурсах. Така діяльність розширить фінансові можливості ліцею, 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 (підкувальну) раду закладу 3.1.2. Поглибити співпрацю з роботодавцями щодо впровадження елементів дуального навчання та проходження виробничої практики 3.1.3. Залучити 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. Поглиблювати практику спільної проєктної діяльності закладу у рамках публічно-приватного партнерства
3.2. Забезпечити співпрацю з підрозділами Державної служби зайнятості та іншими заінтересованими сторонами	3.2.1. Запровадити спільно зі службою зайнятості моніторинг працевлаштування випускників закладу на рівні задоволеності роботодавців якістю їх 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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту (із деталізацією на операційні цілі, завдання, індикатори результативності, орієнтовний бюджет, терміни виконання) представлено у таблиці 4.4.

**Таблиця 4.4. Стратегічні, операційні цілі та завдання розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту**

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
Стратегічна ціль 1. Зміцнити потенціал і посилити конкурентоспроможність закладу					
1.1. Оптимізувати та покращити інфраструктуру закладу	1.1.1. Розробити програму ефективного використання цілісного майнового комплексу закладу, який передано у спільну власність Маріупольської територіальної громади	Програму ефективного використання цілісного майнового комплексу закладу розроблено та затверджено	Не потребує фінансування	2021 р.	Директор, головний бухгалтер
	1.1.2. Здійснити інвентаризацію приміщень, території ліцею 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 фінансування	2021 р.	Головний бухгалтер, завгосп
	1.1.3. Здійснити капітальний ремонт зовнішніх стін навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку	Капітальний ремонт зовнішніх стін навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку здійснено	11 300 000,00 грн	2022 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.4. Здійснити капітальний ремонт системи опалення, водопостачання та каналізації навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку	Капітальний ремонт системи опалення, водопостачання та каналізації навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку здійснено	3 450 000,00 грн	2023 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.5. Здійснити капітальний ремонт санвузлів у навчальному корпусі №2	Ремонтні роботи здійснено	4 750 000,00 грн	2022 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.6. Здійснити заміну вікон у приміщеннях навчальних корпусів №1 та №2	Заміну вікон у приміщеннях навчальних корпусів №1 та №2 здійснено	4355000,00 грн	2023 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.7. Здійснити огороження території ліцею парканом	Територію ліцею огорожено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.8. Оновити систему електроживлення у навчальних корпусах, майстернях, побутовому блоці	Систему електроживлення у навчальних корпусах, майстернях, побутовому блоці оновлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.1.9. Утеплити фасади навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку	Фасади навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку утеплено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Завгосп, старший майстер
	1.1.10. Утеплити стелі навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку	Стелі навчальних корпусів, майстерень, побутового блоку утеплено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Завгосп



Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
1.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Створити навчально-практичний центр з транспортного та енергетичного профілів	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	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР, старший майстер
	1.2.2. Придбати електротехнічну та комп'ютерну техніку для обладнання кабінетів	Електротехнічну та комп'ютерну техніку придбано Електротехнічну та комп'ютерну техніку встановлено Електротехнічна та комп'ютерна техніка використовується для здійснення освітнього процесу	81 193,05 грн	2021 р.	Заступник директора з НВР, головний бухгалтер
	1.2.3. Придбати кухонне обладнання в кухню-лабораторію	Кухонне обладнання придбано й встановлено. Кухонне обладнання використовується для здійснення освітнього процесу	42 780,00 грн	2021 р.	Комендант
	1.2.4. Придбати меблі для обладнання кімнат гуртожитку	Меблі придбано й встановлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Комендант
	1.2.5. Придбати обладнання для проведення практичного навчання водінню для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Водій колісних транспортних засобів категорій В, С1, С»	Обладнання для проведення практичного навчання водінню придбано. Обладнання для проведення практичного навчання водінню використовується для здійснення освітнього процесу	11 841 000,00 грн	2023 р.	Заступник директора з НВР, старший майстер
	1.2.6. Створити сучасний автодром	Автодром обладнано у відповідності із сучасними стандартами. Автодром використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Старший майстер, завідувач Навчально-практичним центром

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	1.2.7. Створити та обладнати навчальну станцію технічного обслуговування	Навчальну станцію технічного обслуговування обладнано необхідною технікою. Навчальна станція технічного обслуговування функціонує	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Старший майстер, завідувач Навчально-практичним центром
	1.2.8. Відновити майстерню швацького виробництва	Майстерня швацького виробництва обладнана необхідною технікою. Майстерня швацького виробництва використовується для здійснення освітнього процесу. Майстерня швацького виробництва використовується для надання послуг населенню	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Старший майстер, завідувач майстернею
	1.2.9. Укомплектування елетромонтажної майстерні	Необхідне обладнання придбано й встановлено Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Старший майстер, механік
	1.2.10. Придбати комп'ютерної техніки для роботи з 3D сканером	Комп'ютерну техніку для роботи із 3D сканером придбано й встановлено Комп'ютерна техніка для роботи з 3D сканером використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор, головний бухгалтер
	1.2.11. Обладнати майстерню верстатників судна	Токарні верстати та верстати з ЧПУ придбано й встановлено Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Старший майстер
	1.2.12. Закупити витратні матеріали для учнів	Витратні матеріали закуплено Перелік витратних матеріалів оновлюється	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Завгосп, головний бухгалтер
	1.2.13. Придбати сучасні наглядні посібники, стенди для дисциплін загальноосвітньої підготовки та спецдисциплін	Наглядні посібники, стенди для дисциплін загальноосвітньої підготовки та спецдисциплін придбано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР



Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
		Наглядні посібники, стенди для дисциплін загальноосвітньої підготовки та спецдисциплін використовуються для здійснення освітнього процесу			
	1.2.14. Обладнання майстерні для навчання слюсарів-ремонтників	Необхідне обладнання придбано й встановлено Обладнання використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	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 фінансування	2021 р.	Завгосп
	1.3.2. Створити безбар'єрний доступ до всієї інфраструктури	Безбар'єрний доступ до інфраструктури закладу створено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Завгосп
	1.3.3. Підготувати персонал закладу до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами	Тренінги для персоналу закладу проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор
	1.3.4. Забезпечити процес дистанційного (змішаного) навчання учнів	Учні закладу з обмеженими можливостями мають можливість та ресурси для дистанційного навчання	Не потребує фінансування	2022 р.	Директор, заступник директора з НВР
1.4. Збільшити	1.4.1. Підвищити компетентності адмінперсоналу закладу для надання платних послуг	Тренінги для адмінперсоналу закладу з питань надання платних послуг проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор, 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 фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР, головний бухгалтер
	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 фінансування	2021-2027 рр.	Директор

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	1.4.4. Розробити модульні програми короткострокового навчання	Потребу у короткострокових програмах вивчено. Модульні програми короткострокового навчання розроблено, ліцензовано (сертифіковано) (за потреби)	Не потребує фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР
	1.4.5. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Електрогазоварник»	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 інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Заступник директора з НВР, старший майстер
	1.4.6. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Слюсар-ремонтник»	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 інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Заступник директора з НВР, старший майстер
	1.4.7. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр із професії «Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)»	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 інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Заступник директора з НВР, головний бухгалтер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
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 фінансування	2021 р.	Директор, 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 фінансування	2021 р.	Соціальний педагог, 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 інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Заступник директора з НВР
	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 інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Заст. директора з НВР, заступник директора з НВхР, секретар
	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 фінансування	2021-2027 рр.	Директор
	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 інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР, старший майстер
1.6. Посилити проектну діяльність закладу	1.6.1. Підвищити спроможність керівного складу закладу та педпрацівників до проектної діяльності	Тренінги для керівників закладу та педпрацівників з питань проектної діяльності проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	1.6.2. Створити умови для участі педагогічного колективу в інноваційних проектах, у тому числі на засадах публічно-приватного партнерства	Систему стимулювання участі працівників у проектах розроблено. Тренінги для проектних команд проведено	Не потребує фінансування	Постійно	Директор
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 з 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 інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор, заступник директора з НВР
	1.7.2. Підвищити рівень управлінської компетентності керівників закладу	Тренінги для керівництва закладу з питань впровадження інноваційних технологій управління проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	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 проектної команди з питань алгоритму впровадження системи управління якістю проведено Систему управління якістю сертифіковано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2024 р.	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	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Заступник директора з НВР

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
		Тренінги для працівників закладу з питань використання програмного забезпечення проведено Система внутрішніх комунікацій і документообігу функціонує			
Стратегічна ціль 2. Забезпечити високу якість надання освітніх послуг					
2.1. 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	2.1.1. 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 фінансування	2021-22 рр.	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 напрямками 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 фінансування	2021-22 рр.	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 фінансування	2021-22 рр.	Заступник директора з НВР

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	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 фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР, методист
	2.1.5. Отримати необхідні ліцензії та створити привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення	Ліцензії отримано Привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення створено	Не потребує фінансування	2021-22 рр.	Заст. директора з НВР
	2.1.6. Провести аудит ліцензій закладу, забезпечити ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці (зокрема, за професіями «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів», «Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автомобільному транспорті», «Рихтувальник кузовів», «Верстатник широкого профілю», «Водій категорії Е», «Водій категорії Д», «Вогнетривник», «Кранівник»)	Аудит ліцензій закладу проведено, ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці, забезпечено Рекомендації щодо ліцензування нових професій розроблено	Не потребує фінансування	2021 р.	Директор, 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 інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор, заступник директора з НВР
	2.1.8. Започаткувати підготовку за професіями, які затребувані на регіональному ринку праці (зокрема, за професіями «Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів», «Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автомобільному транспорті»,	Потребу у нових професіях, які затребувані на ринку, вивчено Пакет документів для ліцензування нових професій підготовлено Необхідну матеріально-технічну базу оновлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор



Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	«Рихтувальник кузовів», «Верстатник широкого профілю», «Водій категорії Е», «Водій категорії Д», «Вогнетривник», «Кранівник»)				
	2.1.9. Включити до навчальних планів підготовки майбутніх кваліфікованих робітників сучасні дисципліни (зокрема, «Основи навігаційної техніки», «Програмування», «Інформаційні технології»)	Навчальні плани переглянуто. Оновлені навчальні плани затверджено. Сучасні дисципліни («Основи навігаційної техніки», «Програмування», «Інформаційні технології») викладаються на високому рівні	Не потребує фінансування	2022 р.	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 інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	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 інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор, старший майстер
	2.2.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до здійснення освітнього процесу в онлайн-режимі (із використанням широкого спектру електронних та інтерактивних засобів навчання)	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо здійснення освітнього процесу в онлайн-режимі проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Заступник директора з НВР, методист
	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 інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	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 інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР, методист
	2.2.6. Запровадити внутрішню систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників	Концепція створення внутрішньої системи забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників створена Документація для процедур забезпечення якості розроблена Система забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників впроваджена	Не потребує фінансування	2023 р.	Директор
	2.2.7. Створити умови для фінансування навчання (стажування) майстрів та учнів на спеціалізованих станціях технічного обслуговування	Кожен майстер виробничого навчання принаймні 1 раз на рік бере участь у навчанні (стажуванні) на спеціалізованих станціях технічного обслуговування	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор, головний бухгалтер
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 інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР, керівники методкомісій
	2.3.2. Запровадити змішану форму навчання	Концепцію переходу на змішану форму навчання розроблено Навчальні програми оновлено Змішана система навчання функціонує	Не потребує фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР, методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	2.3.3. Забезпечити заклад необхідним комп'ютерним обладнанням для проведення онлайн-навчання та використання інформаційних технологій	Використання відповідного комп'ютерного забезпечення, яке планується придбати для професії «Оператор»	Не потребує фінансування	2022 р.	Заступник директора з НВР, головний бухгалтер
	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 фінансування	2022 р.	Заступник директора з НВР
	2.3.5. Придбати сучасні підручники та електронні ресурси зі спецдисциплін	Перелік сучасних підручників і електронних ресурсів складено та затверджено Сучасні підручники та електронні ресурси зі спецдисциплін придбано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Головний бухгалтер, бібліотекар
2.4. 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 Стажкування здійснюється у відповідності до затвердженого плану	Не потребує фінансування	2021 р.	Директор, заступник директора з НВР
	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 інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Директор, заступник директора з НВР, методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	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 інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Директор
Стратегічна ціль 3. Забезпечити ефективне партнерство закладу з роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами					
3.1. Розширити партнерство закладу з роботодавцями регіону	3.1.1. Створити наглядову 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 фінансування	2021 р.	Директор, заступник директора з НВХР
	3.1.2. Поглибити співпрацю з роботодавцями щодо впровадження елементів дуального навчання та проходження виробничої практики	Договори з підприємствами щодо впровадження елементів дуального навчання укладено Договори з підприємствами щодо проходження виробничої практики укладено	Не потребує фінансування	2021 р.	Директор, заступник директора з НВР
	3.1.3. Залучати до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг	Перемовини з потенційними експертами проведено Відповідні угоди укладено Працівників виробництва та сфери послуг беруть участь у здійсненні освітнього процесу у закладі на регулярній основі	Не потребує фінансування	2021-2027 рр.	Директор

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	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 фінансування	2021 р.	Директор, заступник директора з НВР
	3.1.5. Поглиблювати 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 Проєктна заявка оформлена	Не потребує фінансування	2022 р.	Директор
3.2. Забезпечити співпрацю з 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 їх підготовки та роботи	Моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їх підготовки та роботи проводиться спільно зі службою зайнятості на постійній основі (1 раз на рік)	Не потребує фінансування	2022 р.	Директор, 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)	Не потребує фінансування	2021-2027 рр.	Директор

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
	3.2.3. Розширити 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 фінансування	2021 р.	Директор, заступник директора з НВР
	3.2.4. Поглибити співпрацю з органами місцевого самоврядування	Програму спільної діяльності закладу та органів місцевого самоврядування розроблено та затверджено Спільні заходи закладу та органів місцевого самоврядування здійснюються на регулярній основі у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує фінансування	2022 р.	Директор
	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 фінансування	2022 р.	Директор, заступник директора з НВХР



Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні
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 інвестицій потребує уточнення	2021 р.	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 3 на рік	Не потребує фінансування	Постійно	Директор

Примітка. Обсяг інвестицій обраховувався лише для тих стратегічних векторів, які було визнано пріоритетними для розвитку закладу.

## ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ АВТОТРАНСПОРТУ



Інвестиційний план розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту передбачає:

- здійснення капітальних ремонтів (зокрема, капітального ремонту пошкоджень конструкцій елементів зовнішніх стін будівель, капітального ремонту мережі водопостачання, каналізації та опалення, капітального ремонту санвузлів);
- підвищення рівня енергоефективності будівель ліцею (зокрема, заміна вікон на пластикові);
- оновлення матеріально-технічної бази закладу, зокрема придбання комп'ютерного та елетротехнічного устаткування, меблів для укомплектування кімнат гуртожитку, кухонного обладнання, обладнання для проведення практичного навчання водінню для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Водій колісних транспортних засобів категорій В, С1, С» (Додаток Б, табл. 7). Ці напрями модернізації кореспондують із тими стратегічними векторами розвитку закладу, які було виокремлено під час стратегічної сесії.

Загальний обсяг інвестицій, необхідних для суттєвої модернізації матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, складає 35 696 000,00 грн. Ліва частина інвестицій (23 855 000,00 грн) – на здійснення капітальних ремонтів, необхідність яких визначена відповідними технічними експертизами.

# МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ

# 6

Реалізація завдань Стратегічного та інвестиційного плану розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту здійснюватиметься упродовж двох етапів: 2021-2023 та 2024-2027 років.

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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту 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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту можуть корегуватися.

# ДОДАТКИ

## Додаток А.

Список учасників стратегічної сесії, яка проводилась у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту

№ з/п	П.І.П. учасників	Посада
Працівники закладу		
1.	Головань В.І.	Директор ліцею
2.	Пічкур С.О.	Заступник директора з навчально-виховної роботи, викладач спеціальних дисциплін
3.	Левковська Н.В.	Заступник директора з навчально-виробничої роботи, викладач спеціальних дисциплін
4.	Хазова О.І.	Майстер виробничого навчання
5.	Дмитрієва Т.І.	Майстер виробничого навчання
6.	Давидюк О.В.	Майстер виробничого навчання
7.	Васильєва О.В.	Майстер виробничого навчання
8.	Маркова С.С.	Майстер виробничого навчання
9.	Гальченко Г.А.	Методист
10.	Кравченко О.В.	Майстер виробничого навчання
11.	Кононенко І.А.	Викладач
Роботодавці		
12.	Кочетков В.М.	Начальник відділу кадрів ПАТ «Азовсталь»
13.	Юрина І.В.	Заступник директора «ФІВО» «Фея»
14.	Каркошкіна Н.С.	ДП «Ілліч АгроДонбас»

## Додаток Б.

Фактичні дані про аспекти діяльності Маріупольського професійного ліцею автотранспорту

Таблиця 1. Перелік професій, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту

№ з/п	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії
1	7231 8322	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)	Первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
2	7231	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
3	7212	Газорізальник	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
4	7212 7212 7212	Електрогазозварник Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах Контролер зварювальних робіт	Первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
5	8211	Оператор верстатів із програмним керуванням	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
6	8211	Токар	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації робітників	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
7	8333	Машиніст крана металургійного виробництва	первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання	90	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
8	8332	Машиніст крана автомобільного	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
9	8333	Машиніст автовишки та автогідропідіймача	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
10	8332	Машиніст екскаватора одноковшового	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова

№ з/п	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії
11	7231 8322 8332	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів Водій автотранспортних засобів (категорія «С») Машиніст крана автомобільного	Первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
12	7212	Електрозварник ручного зварювання	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації робітників	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
13	7215	Стропальник	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації робітників	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
14	8332	Машиніст бульдозера (будівельні роботи)	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
15	8290	Газорятівник	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації робітників	20	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
16	7233 7212	Слюсар-ремонтник Електрозварник ручного зварювання	Первинна професійна підготовка	60	наказ МОН молоді та спорту № 1л від 04.01.2013	безстрокова
17	7233	Слюсар-ремонтник	Професійно-технічне навчання	45	наказ МОН молоді та спорту №1л від 04.01.2013	безстрокова
			Первинна професійна підготовка, підвищення кваліфікації	60	наказ МОН №379л від 07.12.2017	безстрокова
18	7141 7133	Маляр Штукатур	Первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
19	7241	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Професійно-технічне навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації робітників	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
20	7212 7212	Електрогазозварник Газорізальник	Первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова



№ з/п	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії
21	8322	Водій автотранспортних засобів (категорія «В»)	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
22	8322	Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)	Професійно-технічне навчання	60	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
23	8322	Водій автотранспортних засобів (категорія «В, С»)	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
24	8331	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «В»)	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації	15	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
25	8331	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «С»)	Підвищення кваліфікації	15	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
26	8331	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «D»)	Підвищення кваліфікації	15	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
27	8331	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «F»)	Підвищення кваліфікації	15	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова
28	7233	Слюсар-ремонтник судновий	Професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №379л від 07.12.2017	безстрокова
29	8284	Складальник корпусів металевих суден	Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації	90	наказ МОН №379л від 07.12.2017	безстрокова
30	7436 8263	Швачка Оператор швацького устаткування	Первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №1931л від 30.11.2015	безстрокова
31	7436	Швачка	Професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації	60	наказ МОН №1931л від 30.11.2015	безстрокова
32	5141	Перукар (перукар-модельєр)	Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання	90	наказ МОН №2642 л від 15.07.2014	безстрокова

Таблиця 2. Види економічної діяльності та професії, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у ліцеї

№ з/п	Показники	Кількість здобувачів на початок навчального року, осіб					Зменшення/збільшення контингенту за 2016/2020 роки, %
		Роки					
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Загальні професії електротехнічного виробництва						
1.1.	7212 Електрогазозварник 7212 Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах 7212 Контролер зварювальних робіт	49	48	28	15	-	- 70
1.2	7212 Електрогазозварник 7212 Газорізальник	-	-	-	15	12	+ 12
2.	Автомобільний транспорт						
2.1	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)	30	50	45	42	40	+ 25
2.2	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С») 8332 Машиніст крана автомобільного	56	87	70	56	70	+ 20
3.	Металургійне виробництво						
3.1	8333 Машиніст крана металургійного виробництва	15	35			42	+ 65
4.	Загальні для всіх галузей економіки						
4.1	7241 Електромонтер з ремонту а обслуговування електроустаткування			17	14	20	+ 25
4.2	7233 Слюсар-ремонтник 7212 Електрозварник ручного зварювання			20	44	74	+ 72
5.	Сфера послуг						
5.1	7436 Швачка 8263 Оператор швацького устаткування		15	44	34	19	+ 21
5.2	5141 Перукар (перукар – модельєр)	64	59	32	22	54	- 18
6.	Суднобудування і судноремонт						
6.1	8284 Складальник корпусів металевих суден				25	25	0

**Таблиця 3. Кількість осіб, які пройшли перепідготовку/підвищення кваліфікації в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту**

№ з/п	Показники	Кількість осіб, які пройшли при закладі різні види перенавчання:									
		Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації
		2016	2017	2018	2019	2020					
1	Загальні професії електротехнічного виробництва										
1.1	7212 Електрозварник ручного зварювання	8		16		50		19			30
1.2	7212 Електрогазозварник	16					38		31		
2	Автомобільний транспорт										
2.1	8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «В»)	41		10		17		4		15	
2.2	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	1				34					
3	Загальні для всіх галузей економіки										
3.1	7241 Електромонтер з ремонту а обслуговування електроустаткування			25		53	15	14			27
3.2	7215 Стропальник	35		64							15
3.3	7233 Слюсар-ремонтник			22	25	35	120	70	59	30	
4	Будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи										
4.1	8332 Машиніст екскаватора одноковшового	45		6		4		8	22		5
4.2	8332 Машиніст крана автомобільного	9		3		2	8	1			7
4.3	8333 Машиніст автовишки та автогідропідіймача					20					
4.4	8332 Машиніст бульдозера (будівельні роботи)	15				2					
5	Сільське господарство										
5.1	8331 Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «В»)		19		15		28		13	21	40
5.2	8331 Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва (категорія «F», машиніст навантажувача, машиніст екскаватора, машиніст автогрейдера)		46		42		30		22		

№ з/п	Показники	Кількість осіб, які пройшли при закладі різні види перенавчання:									
		Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації	Перепідготування	Підвищення кваліфікації
		2016	2017	2018	2019	2020					
6	Металургійне виробництво										
6.1	8333 Машиніст крана металургійного виробництва	71									
6.2	8290 Газорятівник							6			
7	Швацьке виробництво										
7.1	7436 Швачка	1		2							
8	Навчання на право виконання робіт з підвищеною небезпекою										
8.1	Управління самохідним технологічним устаткуванням										44
8.1.1	З професії «Машиніст екскаватора»										35
8.1.2	З професії «Машиніст навантажувача»										6
8.1.3	З професії «Машиніст бульдозера»										1
8.1.4	З професії «Машиніст самохідної дорожньої техніки»										2
8.2	На право виконання робіт з підвищеною небезпекою з професії «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів»										21
8.3	По правилах технічної експлуатації установок очистки газу									30	

Табл. 4. Кількість здобувачів і кошторис витрат на їхню підготовку

№ з/п	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	Загальні професії електротехнічного виробництва						
1.1	7212 Електрогазозварник 7212 Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах 7212 Контролер зварювальних робіт	28	1015,8	15	608,1		
1.2	7212 Електрогазозварник 7212 Газорізальник			15	608,1	12	394,3
2	Автомобільний транспорт						
2.1	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)	45	1632,6	42	1702,4	40	1314,4
2.2	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С») 8332 Машиніст крана автомобільного	70	2539,6	56	2269,7	70	2300,3
3	Металургійне виробництво						
3.1	7233 Слюсар-ремонтник 7212 Електрозварник ручного зварювання	20	725,5	36	1459,1	74	2431,7
3.2	8333 Машиніст крана металургійного виробництва					42	1380,1
4	Загальні для всіх галузей економіки						
4.1	7241 Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	27	979,6	14	567,5	20	657,2
5	Сфера послуг						
5.1	7436 Швачка 8263 Оператор швацького устаткування	44	1595,9	34	1378,1	19	624,3
5.2	5141 Перукар (перукар-модельєр)	32	1160,6	22	891,7	54	1775,0
6	Суднобудування						
6.1	8284 Складальник корпусів металевих суден			25	1013,3	25	821,6
Разом:		266	9649,6	259	10498	356	11698,9

Таблиця 5. Рівень відповідності матеріально-технічної бази державним стандартам П(ПТ)О

Галузь (напрямок) підготовки	Забезпеченість навчальними кабінетами, майстернями, %	Відповідність площі навчальних лабораторій	Наявність основного обладнання, інструменту	Рівень зношеності основного обладнання, %	Рівень зношеності комп'ютерної техніки, %
Автомобільний транспорт	7231 Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)				
	90	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		52 комп'ютери – 100 %
			Верстат свердлильний СНС - 12	100	10 комп'ютерів – 10 %
			Верстат наждачно - заточний	100	1 ноутбук – 70 %
			Гвинтовий прес PR – 2 FDB Mashinen	3	10 комп'ютерів – 0%
			Гільотина для листового металу Holzmann TBS - 1320	3	
			Прес - ножиці	100	
			Тельфер електричний	3	
			Компресор повітряний VULKAN SBL 30900	3	
			Автотренажер	100	
			Комплекти інструменту та пристроїв для виконання розбирально - складальних робіт (к-тів 8)		
			Набори слюсарних і вимірювальних інструментів слюсаря (к – тов 16)		
			автомобіль ГАЗ – 53	100	
			Автомобіль ГАЗ – 5327	100	
			Автомобіль ЗІЛ 433362	100	
			Автомобіль КРАЗ 65101	100	
	7231 Слюсар із ремонту колісних транспортних засобів				
	90	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		
			Верстат свердлильний СНС - 12	100	
			Верстат наждачно - заточний	100	
			Гвинтовий прес PR – 2 FDB Mashinen	3	
			Гільотина для листового металу Holzmann TBS - 1320	3	
			Прес - ножиці	100	
			Тельфер електричний	3	
			Компресор повітряний VULKAN SBL 30900	3	
			Комплекти інструменту та пристроїв для виконання розбирально - складальних робіт (к-тів 8)		



			Набори слюсарних і вимірювальних інструментів слюсаря (к – тов 16)		
7231 Слюсар із ремонту колісних транспортних засобів, 8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»), 8332 Машиніст крана автомобільного					
	90	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		
			Верстат свердильний СНС - 12	100	
			Верстат наждачно - заточний	100	
			Гвинтовий прес PR – 2 FDB Mashinen	3	
			Гільотина для листового металу Holzmann TBS - 1320	3	
			Прес - ножиці	100	
			Тельфер електричний	3	
			Компресор повітряний VULKAN SBL 30900	3	
			Автотренажер	100	
			Домкрат		
			Вузли і робоче обладнання автомобільного крану		
			Комплекти інструменту та пристроїв для виконання розбирально - складальних робіт (к-тів 8)		
			Набори слюсарних і вимірювальних інструментів слюсаря (к – тов 16)		
			Автомобіль ГАЗ – 53	100	
			Автомобіль ГАЗ – 5327	100	
			Автомобіль ЗІЛ 433362	100	
			Автокран КС - 4574	100	
8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)					
	100	так	Автомобіль ГАЗ – 53	100	
			Автомобіль ГАЗ – 5327	100	
			Автомобіль ЗІЛ 433362	100	
			Автомобіль КРАЗ 65101	100	
8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «В»)					
	100	так	Автомобіль ЗАЗ «Славута»	100	
			Автомобіль ІЖ – 21251 «Комби»	100	
			Автомобіль ВАЗ 211340	100	
			Автомобіль ВАЗ 21011	100	
8322 Водій автотранспортних засобів (категорія «В, С»)					
	100	так	Автомобіль ГАЗ – 53	100	
			Автомобіль ГАЗ – 5327	100	
			Автомобіль ЗІЛ 433362	100	
			Автомобіль КРАЗ 65101	100	
			Автомобіль ЗАЗ «Славута»	100	
			Автомобіль ІЖ – 21251 «Комби»	100	

			Автомобіль ВАЗ 211340	100	
			Автомобіль ВАЗ 21011	100	
8332 Машиніст крана автомобільного					
	100	так	Верстат свердильний СНС - 12		
			Домкрат		
			Вузли і робоче обладнання автомобільного крану		
			Комплекти інструменту та пристроїв для виконання розбирально - складальних робіт (к-тів 8)		
			Набори слюсарних і вимірювальних інструментів слюсаря (к – тов 16)		
			Автокран КС - 4574		
7212 Електрогазозварник, 7212 Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах, 7212 Контролер зварювальних робіт					
	90	так	Випрямляч зварювальний ВДМ-1001	100	
			Полуавтомат зварювальний ПДТ - 401	100	
			Зварювальний трансформатор (шт.13)	6	
			Зварювальний інвертор. Баластний реостат РБП – 304 (шт.5)	-	
			Зварювальний інвертор. Випрямляч ПАТОН ВДИ – 250Р – 380 V DC	-	
			Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
7212 Електрозварник ручного зварювання					
	90	так	Випрямляч зварювальний ВДМ-1001	100	
			Зварювальний трансформатор (шт.13)	100	
			Зварювальний інвертор. Баластний реостат РБП – 304 (шт.5)	6	
			Зварювальний інвертор. Випрямляч ПАТОН ВДИ – 250Р – 380 V DC	-	
			Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
Металургійне виробництво	8333 Машиніст крана металургійного виробництва				
	100	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)	100	
			Верстат свердильний ВСН - 12	100	
			Верстат наждачно-заточний	100	
			Тренажер мостового крану		
			Вимірювальний інструмент (к-тов 10)		
			Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
			Набір електромонтажного інструменту (к-тов 8)		

Загальні для всіх галузей економіки	7233 Слюсар – ремонтник, 7212 Електрозварник ручного зварювання				
	100	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		
			Верстат наждачно-заточний	100	
			Верстат наждачно-заточний	100	
			Прес гідравлічний	3	
			Верстат свердильний Toptech D33PRO (шт.2)	3	
			Гільотина для листового металу Holzmann TBS - 1320	3	
			Гвинтовий прес PR – 2 FDB Mashinen	3	
			Листозгинальний верстат листогиб ручний ZRF	3	
			Тельфер електричний	3	
			Випрямляч зварювальний ВДМ-1001	100	
			Зварювальний трансформатор (шт.13)	100	
			Зварювальний інвертор. Баластний реостат РБП – 304 (шт.5)	-	
			Зварювальний інвертор. Випрямляч ПАТОН ВДИ – 250P – 380 V DC	-	
			Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
	7233 Слюсар - ремонтник				
	100	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		
		Верстат наждачно-заточний	100		
		Верстат наждачно-заточний	100		
		Прес гідравлічний	3		
		Верстат свердильний Toptech D33PRO (шт.2)	3		
		Гільотина для листового металу Holzmann TBS - 1320	3		
		Гвинтовий прес PR – 2 FDB Mashinen	3		
		Листозгинальний верстат листогиб ручний ZRF	3		
		Тельфер електричний	3		
		Слюсарний інструмент (к-тов 16)			
7241 Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування					
100	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)			
		Верстат свердильний HC-12	100		
		Верстат свердильний HC-12	100		
		Електродріль			

			Ножиці електричні		
			Прес-кліщі		
			Інструменти, матеріали для паяння і склеювання (к-тов 15)		
			Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
			Набір електромонтажного інструменту (к-тов 15)		
			Вимірювальний інструмент (к-тов 10)		
			Комплект обладнання освітлювальних установок		
			Пускорегулювальна апаратура		
			Прилади вимірювання		
7436 Швачка, 8263 Оператор швацького устаткування					
	100	так	Швацька машинка 1022 кл. ( шт.22)	100	
			Швацька машинка 397 (шт.2)	100	
			Спец. машинка Зігзаг 331 – 1	100	
			Швацька машинка 22А кл (шт.12)	100	
			Спец. машинка 62761 – P3Z	100	
			Прес ГП – 2,5	100	
			Швацька машинка 697 (шт.4)	100	
			Спец. машинка оверлок	100	
			Спец. машина 600 М	100	
			Електроножиці	100	
			Спец. машина 761 кл.	100	
			Спец. машинка оверлок 8515	100	
			Спец. машинка Зігзаг 335 - 111	100	
			Спец. машина 761 кл.	100	
			Спец. машина 51 кл. (оверлок)	100	
			Машина петельна 62761 P3Z	100	
			Машина петельна «MINERVA»	100	
			Прес	100	
			Швацька машинка 597	100	
			Швацька машина CEMSY SG 8801 E (шт.5)	100	
			Швацька машина CEMSY SG 8801 E	100	
			Петлітель правий LP 26A – D оверлок CEMSY CEM7715D1	100	
Сфера послуг	7436 Швачка, 8263 Оператор швацького устаткування				
	5141 Перукар (перукар – модельєр)				
	100	так	Сушуар	100	
			Сушуар	100	

8284 Складальник корпусів металевих суден				
90	так	Слюсарні верстати з лещатами (шт.15)		
		Верстат горизонтально- фрезерний	100	
		Верстат вертикально-фрезерний	100	
		Верстат наждачно - заточний	100	
		Верстат свердлильний	100	
		Прес-ножиці	100	
		Тельфер електричний	3	
		Випрямляч зварювальний ВДМ-1001	100	
		Зварювальний трансформатор (шт.13)	100	
		Компресор	100	
		Слюсарний інструмент (к-тов 16)		
		Вимірювальний інструмент		

Таблиця 6. Заклади П(ПТ)О Донецької області, де ведеться підготовка робітничих кадрів з подібними спеціальностями (станом на 01.10.2020 року)\*

Професія	Назва закладу П(ПТ)О
Машиніст крана металургійного виробництва	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Маріупольське вище металургійне професійне училище Маріупольський професійний ліцей автотранспорту
Електрозварник ручного зварювання	Покровський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Курахівський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Дружківський професійний ліцей» Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей Державний навчальний заклад «Міжрегіональне вище професійне будівельне училище м. Краматорська» Архангельська філія гірницького професійно-технічного училища
Контролер зварювальних робіт	Покровський професійний ліцей Селидівський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Дружківський професійний ліцей» Торецький професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище»
Слюсар-ремонтник	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
Електрогазозварник	Маріупольське вище металургійне професійне училище Селидівський професійний ліцей Курахівський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Дружківський професійний ліцей» Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Торецький професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище» Авдіївське професійно-технічне училище Слов'янський професійний машинобудівний ліцей Маріупольський коледж ДНВЗ «Приазовський державний технічний університет»



Професія	Назва закладу П(ПТ)О
Газорізальник	Маріупольське вище металургійне професійне училище Маріупольський професійний ліцей автотранспорту
Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Маріупольське вище металургійне професійне училище Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище» Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей
Електрогазозварник	Великоновосілківський професійний ліцей Олександрівський професійний аграрний ліцей Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей сфери послуг
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	Великоновосілківський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей будівництва Костянтинівський професійний будівельний ліцей Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище» Торецький професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Маріупольський професійний ліцей сфери послуг Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище» Маріупольський професійний аграрний ліцей Авдіївське професійно-технічне училище Державний навчальний заклад «Слов'янський професійний аграрний ліцей» 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

Професія	Назва закладу П(ПТ)О
Водій автотранспортних засобів (категорія «С»)	Великоновосілківський професійний ліцей Олександрівський професійний аграрний ліцей Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище» Маріупольський професійний аграрний ліцей Авдіївське професійно-технічне училище Державний навчальний заклад «Слов'янський професійний аграрний ліцей» 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
Машиніст крана автомобільного	Маріупольський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей автотранспорту Авдіївське професійно-технічне училище Державний навчальний заклад «Слов'янський професійний аграрний ліцей»
Перукар (перукар-модельєр)	Маріупольський професійний ліцей будівництва Селідівський професійний ліцей Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне 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 училище» Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»

\* кольором позначені заклади, які близько розташовані географічно

**Таблиця 7. Структура та обсяг інвестицій у розвиток  
Маріупольського професійного ліцею автотранспорту**

№ п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-сть, шт.	Ціна, грн	Сума, грн
Обладнання, яке закуповується в рамках Проекту Програми розвитку ООН					
КОМП'ЮТЕРНЕ ОБЛАДНАННЯ					
1.	БФП	Canon MF446x c Wi-Fi (3514C006)	1	11669,25	11669,25
2.	Телевізор	55», Xiaomi Mi TV UHD 4S 55	2	11850,30	23700,60
3.	Комп'ютер	BESTWAY (i3-9100/RX570 8GB/8GB/240GB/1TB/500W/W10P) / ПК	2	14999,55	29999,10
4.	Клавіатура +миша	Бездротові. REAL-EL Standard 550 Kit Wireless, black	2	270,75	541,50
5.	Монітор	Samsung C24F390FHI Curved, 24»	2	2758,80	5517,60
6.	Настільна лампа	N 810 / Table lamp N 810	21	465,00	9765,00
Кухонне обладнання					
7.	Варильна поверхня	ELECTROLUX EHV56240FR / Cooking surface ELECTROLUX EHV56240FR	2	8400,00	16800,00
8.	Духова шафа	ELECTROLUX EZB53410AK / Oven ELECTROLUX EZB53410AK	2	7650,00	15300,00
9.	Електрочайник	Tefal KI150D30 / Electric kettle Tefal KI150D30	3	960,00	2880,00
10.	Холодильник з морозильною камерою	Snaige RF59FB-P5CB270 / Refrigerator with freezer Snaige RF59FB-P5CB270	2	15290,00	30,580,00
11.	Мікрохвильова піч	LG MS2336GIB / Microwave oven LG MS2336GIB	2	3900,00	7800,00
МЕБЛІ					
12.	Ліжко	2-ярусне з заокругленням, на металевому каркасі 1950x850x1778 мм Колір – бук колір каркасу: сірий	11	Дані відсутні	Дані відсутні
13.	Матрац	Еко-Лайт № 3 Musson 70x190 см	22	Дані відсутні	Дані відсутні
14.	Ліжко	Односпальне з заокругленими спинками 1936x840x(660-570) мм Колір – бук колір каркасу: сірий	21	Дані відсутні	Дані відсутні
15.	Шафа для одягу		22	Дані відсутні	Дані відсутні
16.	Антресоль	2-дверна (глибина 496 мм) 802x519x370 мм (496 мм внутрішній розмір) Колір – бук	22	Дані відсутні	Дані відсутні
17.	Стіл письмовий	1500x720x750 з заокругленими кутами Колір – бук	11	Дані відсутні	Дані відсутні
18.	Тумбочка з дверцею та шухлядою	403x403x596мм Колір – бук	43	Дані відсутні	Дані відсутні
19.	Стілець	FLY CF white	14	Дані відсутні	Дані відсутні
20.	Дзеркало з полицею	800x169x800 Вт502 630x790	11	Дані відсутні	Дані відсутні
21.	Тумба під TV	1240x600x970 Ф406	2	Дані відсутні	Дані відсутні

№ п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-сть, шт.	Ціна, грн	Сума, грн
22.	Секція меблева	900x400x2095 Ф601	7	Дані відсутні	Дані відсутні
23.	Стіл журнальний	620x600x420 Ф310 Колір венге	3	Дані відсутні	Дані відсутні
24.	Диван кутовий	Юдін Меркурій Люкс фит 05+ Люкс фит 06 Сірий (62543) Габарити: - ширина: 260 см - глибина: 190 см - висота: 97 см	1	Дані відсутні	Дані відсутні
25.	Диван прямий	AMF Art Metal Furniture Monet Саванна Нова Dk. Grey 14 1950x780x640 мм	2	Дані відсутні	Дані відсутні
26.	Крісло	CLUB Висота, см 81 Ширина, см 66 Глибина, см 71 Колір V28	2	Дані відсутні	Дані відсутні
27.	Стіл	Modern Lite White 800x800x750	2	Дані відсутні	Дані відсутні
28.	Стіл письмовий	Подвійний, опори типу «П» 1200x680*2x750 Колір горіх теполо	3	Дані відсутні	Дані відсутні
29.	Секція меблева	800x400x1844 Колір горіх теполо	2	Дані відсутні	Дані відсутні
30.	Секція меблева	400x400x1844 Колір горіх теполо	5	Дані відсутні	Дані відсутні
31.	Стіл письмовий	Одинарний, опори типу «П» 1200x680x750 MN 102W Колір горіх теполо	5	Дані відсутні	Дані відсутні
32.	Крісло	AMF Art Metal Furniture Monet Саванна Нова Dk. Grey 14 сірий Висота: 640 мм Ширина: 840 мм Глибина: 780 мм	2	Дані відсутні	Дані відсутні
33.	Дзеркало	2200x800 1000x800 (2 од.)	1	Дані відсутні	Дані відсутні
34.	Дзеркало	1600x800 1000x800 ( 2 од.)	1	Дані відсутні	Дані відсутні
35.	Полиця для взуття з лавою	700x300x600 Труба діаметром 16 мм. Колір металевого каркаса – сірий. Лавка – ламінований фасад. Металевий каркас, пофарбований методом порошкового напилення.	1	Дані відсутні	Дані відсутні
36.	Дзеркало	1300x800 1300x760	1	Дані відсутні	Дані відсутні
37.	Вішак на планці	Сосна 68,5x7x1.5 см 6 подвійних гачків хром	2	Дані відсутні	Дані відсутні

№ п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-сть, шт.	Ціна, грн	Сума, грн
38.	Крісло-мішок	Hi-Poly Mini • Starski Висота, см 75 Ширина, см 55 Глибина, см 55 Висота посадки, см 35 Оббивка тканина, штучна шкіра	4	Дані відсутні	Дані відсутні
39.	Дзеркало	600x1400 600x1300	1	Дані відсутні	Дані відсутні
40.	Стіл для обіду	Із заокругленими кутами 1500x720x750 Матеріал стільниці – ДСП Матеріал каркаса – Метал Механізм трансформації – нерозкладний Форма – прямокутна Тип – для кухні, нерозкладний стіл Особливості: Основа – 4 ніжки	2	Дані відсутні	Дані відсутні
41.	Стілець	Стілець ASCONA chrome	69	Дані відсутні	Дані відсутні
42.	Ролети	«ДеньНіч» Для вікна 1400x2200 (700*1400- 3 од.) Колір –слонова кістка	11	Дані відсутні	Дані відсутні
43.	Ролети	«День-Ніч» Для вікна 1400x2200 (700*1400-3 од.) Колір- пікасо	3	Дані відсутні	Дані відсутні
44.	Ролети	«День-Ніч» Для вікна 1400x2200 (700*1400-3 од.) Колір – мокко	3	Дані відсутні	Дані відсутні
45.	Ролети	«День-Ніч» Для вікна 1400x2200 (700*1400-3 од.) Колір – льон	1	Дані відсутні	Дані відсутні
46.	Рулонні штори	Для вікна 1400x1400 (700*1400-2 од.) Колір – ваніль	1	Дані відсутні	Дані відсутні
47.	Рулонні штори	Для вікна 1400x685 Колір – ваніль	1	Дані відсутні	Дані відсутні
48.	Рулонні штори	Для вікна 1400x1360 (680*1400- 2 од.) Колір –рисовий папір	1	Дані відсутні	Дані відсутні
49.	Кухонний гарнітур	Індивідуальне замовлення	1	Дані відсутні	Дані відсутні
Загальна сума (* без урахування відсутніх даних)					123973,05

№ п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-сть, шт.	Ціна, грн	Сума, грн
Потреба в основних засобах навчання та матеріально-технічного оснащення					
КАПІТАЛЬНІ РЕМОНТИ					
50.	Проектно-кошторисна документація	Капітальний ремонт пошкоджень конструкцій елементів зовнішніх стін будівель МПЛА	1	400000,00	400000,00
51.	Ремонтні роботи	Капітальний ремонт пошкоджень конструкцій елементів зовнішніх стін будівель МПЛА	1	10900000,00	10900000,00
52.	Проектно-кошторисна документація	Капітальний ремонт мережі водопостачання, каналізації та опалення	1	250000,00	250000,00
53.	Ремонтні роботи	Капітальний ремонт мережі водопостачання, каналізації та опалення	1	3200000,00	3200000,00
54.	Проектно-кошторисна документація	Капітальний ремонт санвузлів навчально-побутових будівель МПЛА	1	450000,00	450000,00
55.	Ремонтні роботи	Капітальний ремонт санвузлів навчально-побутових будівель МПЛА	1	4300000,00	4300000,00
56.	Ремонтні роботи	Заміна дерев'яних вікон на пластикові	1742 м <sup>2</sup>	2500,00	4355000,00
Обладнання для проведення практичного навчання водінню для підготовки кваліфікованих робітників за професією «Водій колісних транспортних засобів категорій В, С1, С»					
57.	Причіп одноосний	Дніпро-150 (для категорії В) <a href="https://agromotors.com.ua/g89423433-pritsepy">https://agromotors.com.ua/g89423433- pritsepy</a>	1	11000,00	11000,00
58.	Автомобіль легковий	Lada GRANTA (категорія В) <a href="https://www.autozaz.kiev.ua/ru/models/lada/granta2191_tech.php#techs">https://www.autozaz.kiev.ua/ru/models/lada/ granta2191_tech.php#techs</a>	1	210000,00	210000,00
59.	Автомобіль легковий	Renault Logan (категорія В) <a href="https://www.renault.ua/passenger/logan/features.html">https://www.renault.ua/passenger/logan/ features.html</a>	1	420000,00	420000,00
60.	Автомобіль вантажний	МАЗ 4381 «Зубренок» с манипулятором (тросовой КМУ) (категорія С)	1	1600000,00	1600000,00
61.	Автокран	КС-55727 <a href="https://thk.kiev.ua/product/kc-55727-c-12">https://thk.kiev.ua/product/kc-55727-c-12</a>	1	5000000,00	5000000,00
62.	Автомобіль вантажний	ГАЗон NEXT (С41R33-10) (категорія С1)	1	1000000,00	1000000,00
63.	Автомобіль вантажний	FAW Tiger V Борт-Тент с манипулятором (категорія С1)	1	1000000,00	1000000,00
64.	Автобус	АТАМАН А09216	1	2600000,00	2600000,00
Загальна сума (* без урахування відсутніх даних)					35 696 000,00



## Додаток В.

### Аналіз анкет учасників освітнього процесу Маріупольського професійного ліцею автотранспорту

Опитування учасників освітнього процесу проводилося з метою аналізу сучасного стану, визначення ключових проблем і перспективних напрямків розвитку Маріупольського професійного ліцею автотранспорту. Загалом в опитуванні взяли участь три особи зі складу керівників закладу, двадцять викладачів і майстрів виробничого навчання та 94 здобувачі 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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту щодо професійних стандартів розділилися. Дві третини респондентів вказали на те, що професійні стандарти, навчальні плани і програми, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів в закладі, скоріше їх задовольняють. Третина респондентів вказали на те, що їх скоріше не задовольняють існуючі професійні стандарти, навчальні плани і програми (рис.1). 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 – достатньо індиферентне ставлення до можливості постійного вдосконалення професійних стандартів, навчальних планів і програм.

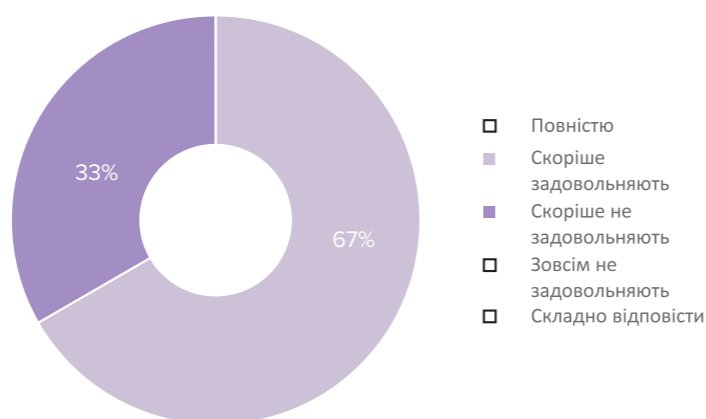


Рис.1. Рівень задоволеності респондентів якістю професійних стандартів, навчальних планів та програм закладу

**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. Така однотайність відповідей свідчить про високий рівень обізнаності керівного складу про реальний стан справ у закладі. Ймовірно, можна говорити про гарний рівень інформування трудового колективу щодо процесів, які відбуваються у закладі.

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

Керівники Маріупольського професійного ліцею автотранспорту вказують на достатню новизну матеріально-технічної бази. Їхня оцінка є однотайною і становить 7-8 балів.

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

Думки керівників Маріупольського професійного ліцею автотранспорту стосовно якості викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін розділилися. Дві третини респондентів повністю задоволені якістю викладання зазначеного циклу дисциплін, у той час як третина – скоріше задоволена.

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

Питання 4 та 5 анкети є взаємодоповнюваними та такими, які мають на меті оцінювання одного явища (якості процесу підготовки майбутніх кваліфікованих робітників). Відповідаючи на питання стосовно якості професійно-практичної підготовки, респонденти проявили однаковий рівень задоволеності якістю викладання дисциплін цього циклу також. Дві третини респондентів повністю задоволені якістю викладання зазначеного циклу дисциплін, у той час як третина – скоріше задоволена (рис.2).

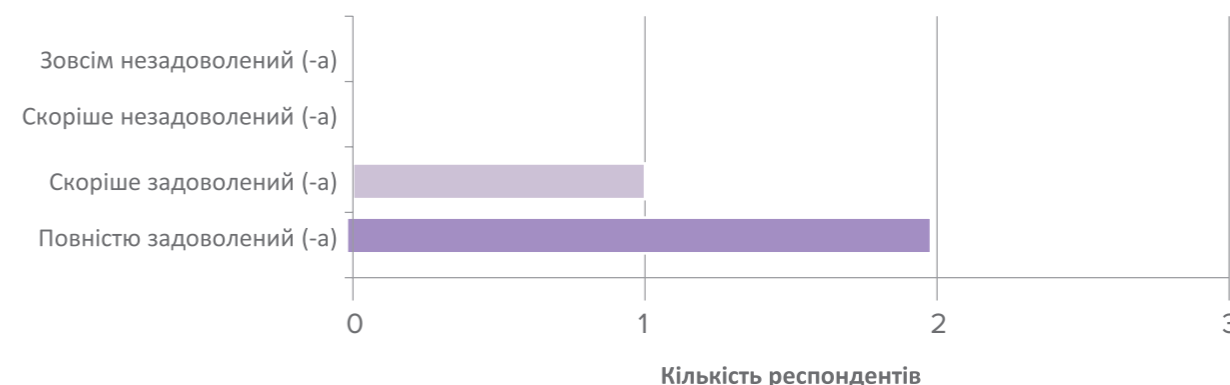


Рис.2. Рівень задоволеності респондентів якістю професійно-практичної підготовки у закладі

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

Керівників Маріупольського професійного ліцею автотранспорту турбує кілька проблем діяльності педагогічного колективу, головними з яких є висока частка викладачів і майстрів виробничого навчання старшого віку та недосконалість системи підвищення кваліфікації педагогів (рис.3).

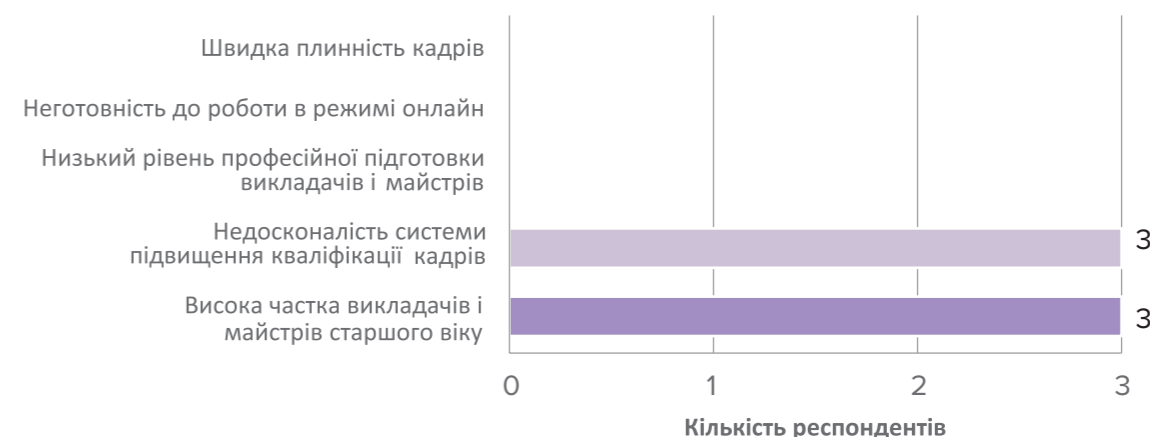


Рис.3. Проблемні зони в діяльності педагогічного колективу

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

Головними партнерами-роботодавцями є ПАТ «МК Азовсталь», ТОВ «Метинвест-Промсервіс», ДП «Ілліч Агро-Донбас», ПрАТ «ММК ім. Ілліча», ТОВ «СРЗ», ТОВ «Фірма Маріта», Агро-Донбас. Усі керівники дали приблизно однакову відповідь, перерахувавши всіх партнерів, що свідчить про високий рівень їхньої обізнаності із сучасним станом соціального партнерства закладу.

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

Питання співпраці з роботодавцями є важливим напрямком діяльності Маріупольського професійного ліцею автотранспорту. Керівники закладу визначили дев'ять напрямків взаємодії з роботодавцями. Найбільшу кількість відповідей отримали такі напрями співпраці, як участь роботодавців у створенні навчальних планів і програм, підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, стажування викладачів на виробництві, організація виробничої практики, впровадження елементів дуальної форми навчання (рис.4). Менш значущими, на думку респондентів, є допомога партнерів у модернізації навчально-виробничої бази, допомога роботодавців у визначенні професійних компетентностей майбутніх працівників, участь роботодавців у оцінюванні якості підготовки робітничих кадрів, працевлаштування випускників. Загалом можна стверджувати, що важливість тих чи інших напрямів співпраці із соціальними партнерами оцінюється керівниками закладу з точки зору того, наскільки ця співпраця сприяє забезпеченню якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.



Рис.4. Пріоритетні напрями взаємодії закладу із роботодавцями

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

Керівники закладу чітко усвідомлюють проблему, яка пов'язана з невдоволенням роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів. Респондентами були названі три головні фактори, які породжують невдоволення роботодавців: те, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації випускників на робочому місці; значна тривалість навчання (що унеможлиблює швидку перекваліфікацію робітників); низький рівень вмотивованості здобувачів до навчання, отримання робітничої кваліфікації та послідуочого працевлаштування (рис.5).

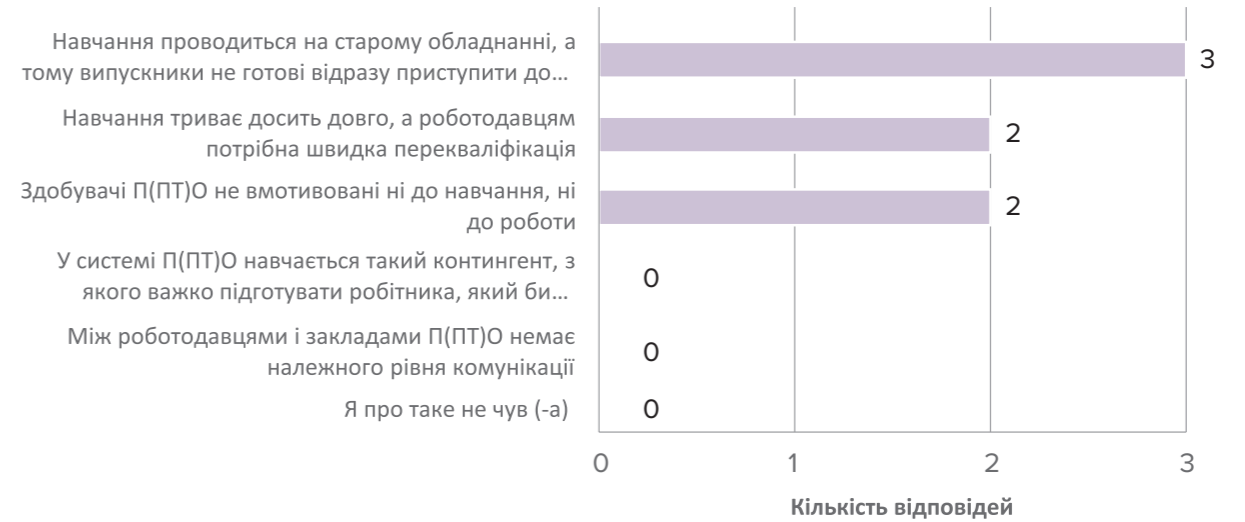


Рис.5. Причини низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів

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

На думку керівників, у закладі організовано достатньо активну співпрацю зі службою зайнятості. Близько 40% відповідей респондентів свідчать про те, що співпраця є активною та знаходиться в площині перенавчання/підвищення кваліфікації осіб за направленням служби зайнятості. Інші 40% відповідей вказують на інший напрям співпраці закладу з підрозділами Державної служби зайнятості – оцінювання відповідності підготовки кадрів потребам регіонального та локального ринків праці. 20% відповідей вказують на недостатній рівень співпраці, її епізодичність, сконцентрованість переважно на перенавчання/підвищенні кваліфікації осіб за направленням служби зайнятості (рис. 6).

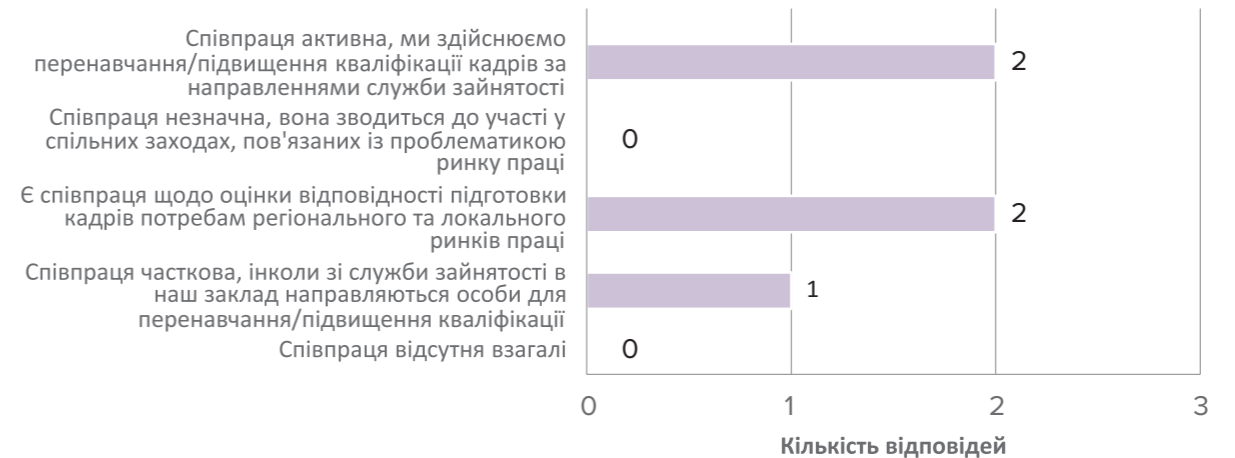


Рис.6. Пріоритетні форми співпраці закладу із роботодавцями

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

Рівень співпраці Маріупольського професійного ліцею автотранспорту з бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування знаходиться на достатньо високому рівні. Дві третини респондентів засвідчують факт, що органи місцевого самоврядування надають фінансову підтримку та здійснюють допомогу у проведенні профорієнтаційних заходів. Один респондент (що складає 33% опитаних) вказує на відсутність будь-якої співпраці (рис. 7).

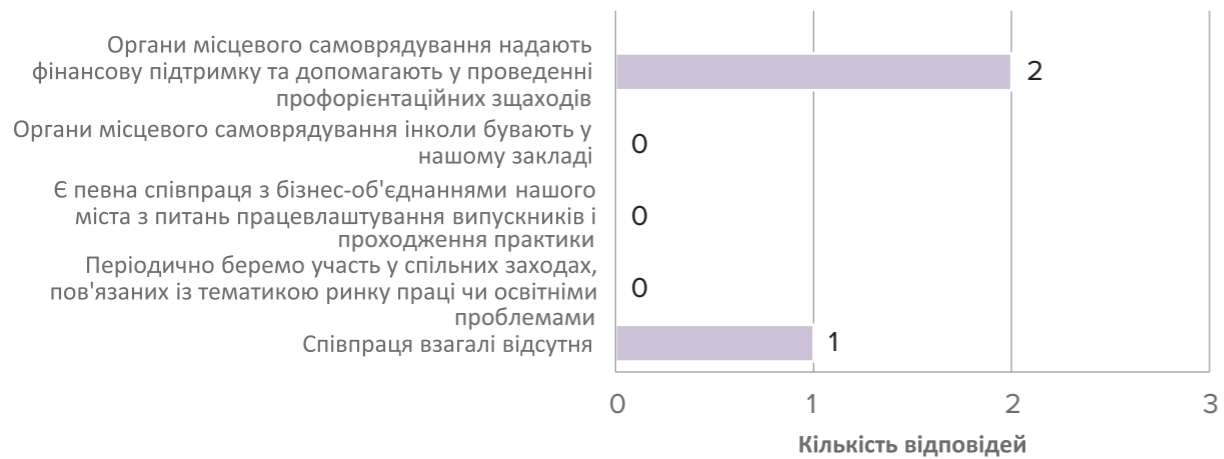


Рис.7. Існуючі форми співпраці закладу із бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування

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

Найбільш гострими проблемами Маріупольського професійного ліцею автотранспорту, на думку його керівників, є недостатній рівень фінансування та відсутність ремонтів навчальних корпусів, виробничих майстерень та енергомодернізація. Турбує керівників також неправильна державна політика щодо реформування системи П(ПТ)О, а також дуже застаріла матеріально-технічна база (рис.8). На жаль, керівники закладу не вказали ніяких інших проблем, окрім тих, які були запропоновані у варіантах відповідей до даного питання.

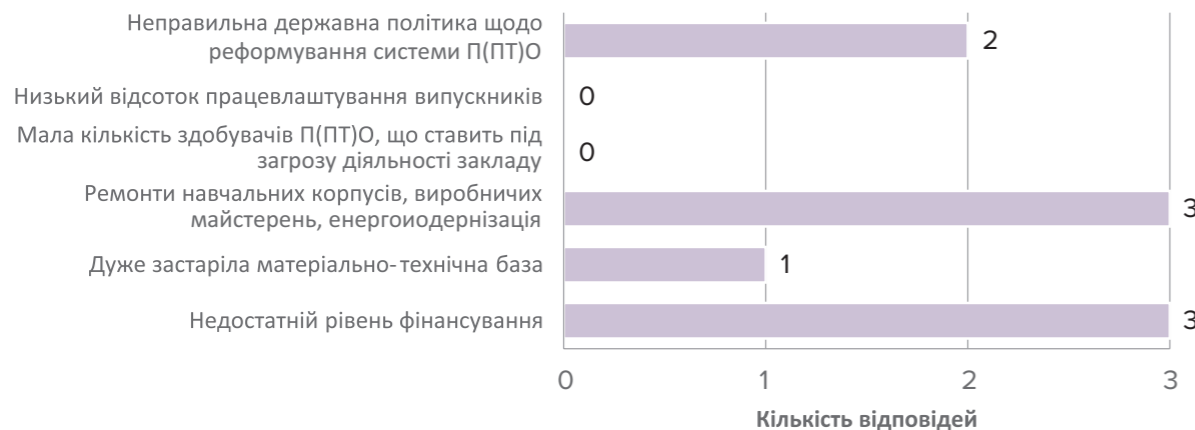


Рис.8. Існуючі форми співпраці закладу із бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування

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

Керівники Маріупольського професійного ліцею автотранспорту визначили чотири види робіт, які для закладу є найбільш пріоритетними в найближчій перспективі – заміна системи опалення, водопостачання та електропостачання; ремонт навчальних корпусів та виробничих майстерень; енергомодернізація закладу; створення навчально-практичного центру транспортного напрямку.

**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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту найбільш перспективними є робітничі професії у сфері промисловості. На їхню думку, у найближчій перспективі доцільно запровадити нові напрями підготовки робітничих кадрів. Зокрема, йдеться про професії слюсаря з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів, слюсаря-електрика з ремонту устаткування на автомобільному транспорті, рихтувальника кузовів, верстатника широкого профілю. Потрібно відзначити, що керівники були достатньо однотайними у відповідях на це запитання (рис.9).

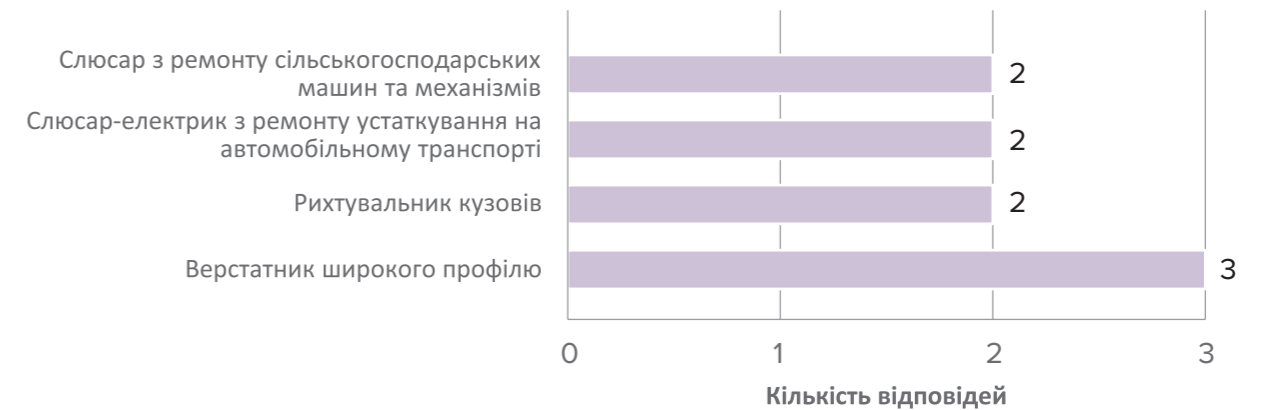


Рис.9. Професії, підготовку за якими варто започаткувати у закладі

**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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту, для виконання ремонтних робіт їм потрібно близько 37 млн грн. На придбання нового обладнання потрібно близько 1,0 млн грн. Натомість на осучаснення матеріально-технічної бази необхідно виділити близько 6,0 млн грн. Значних капіталовкладень також потребує відкриття нової спеціальності – близько 2,5 млн грн. Загальний обсяг капітальних інвестицій складає близько 46,5 млн грн (рис.10).

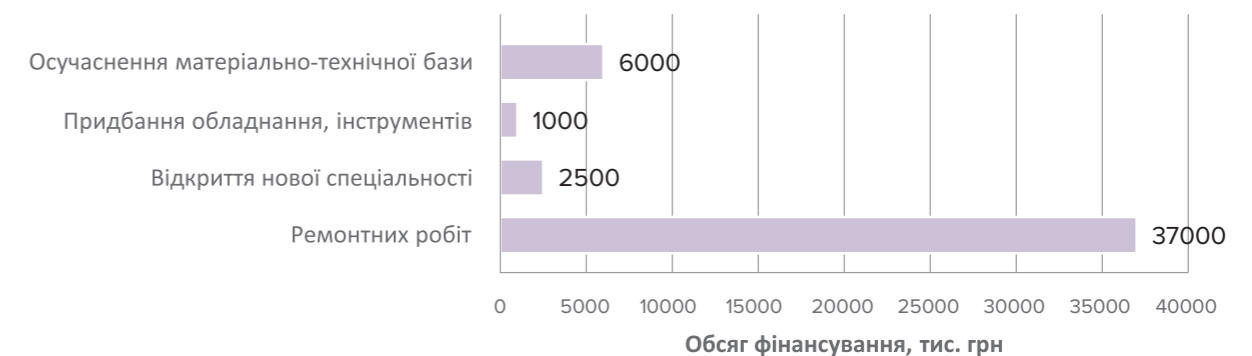


Рис.10. Структура та обсяг інвестицій

**ВИКЛАДАЧІ ТА МАЙСТРИ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

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

В опитуванні взяли участь двадцять три члени педагогічного колективу, із них 35% – майстри виробничого навчання, 39% – викладачі загальноосвітніх дисциплін, 18% – викладачі професійно-теоретичних дисциплін та по 4% відповідно – методист та психологічна служба (рис.11).

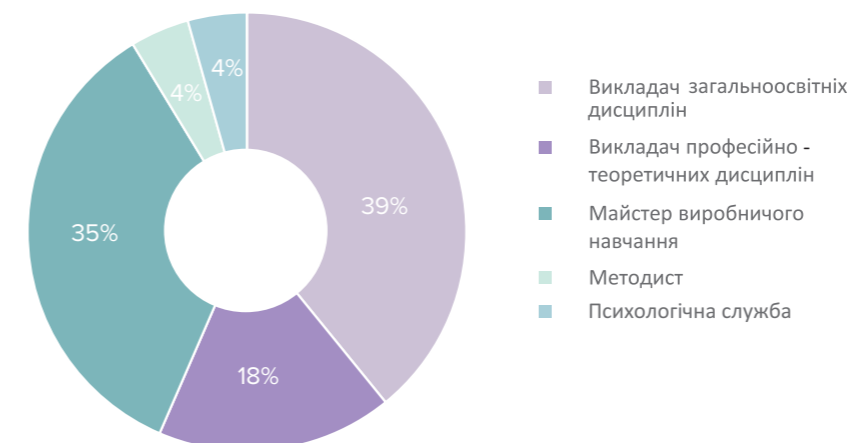


Рис. 11. Структура респондентів (за категоріями)



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

В опитуванні взяли участь педагогічні працівники різних вікових груп. Понад 17% респондентів мають значний досвід роботи і представляють вікову групу понад 60 років. Натомість 39% – викладачі із незначним досвідом роботи, які представляють вікову групу до 35 років. 18% представляють вікову групу 36-45; 26% – вікову групу 46-55 років (рис.12). Показовою є висока частка молодих працівників (що свідчить, імовірно, про вищий рівень їхньої активності щодо заповнення анкет).

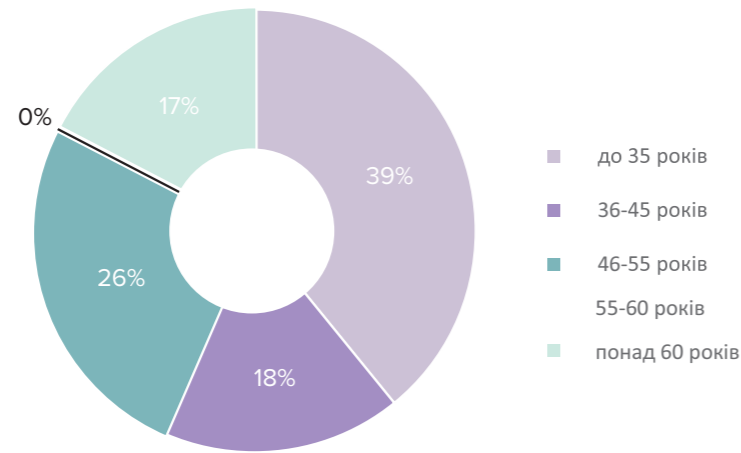


Рис. 12. Структура респондентів (за віком)

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання, найбільш ефективними формами підвищення кваліфікації є: стажування (24% відповідей), відповідні курси підвищення кваліфікації при освітніх закладах (19% відповідей), курси підвищення кваліфікації у роботодавців (17% відповідей). Середній рівень ефективності, на думку респондентів, мають такі форми підвищення кваліфікації, як тренінги (11% відповідей), майстер-класи (13% відповідей) та конференції (8% відповідей). Найменш ефективними формами, на думку респондентів, є круглі столи та методичні семінари (рис.13). 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.

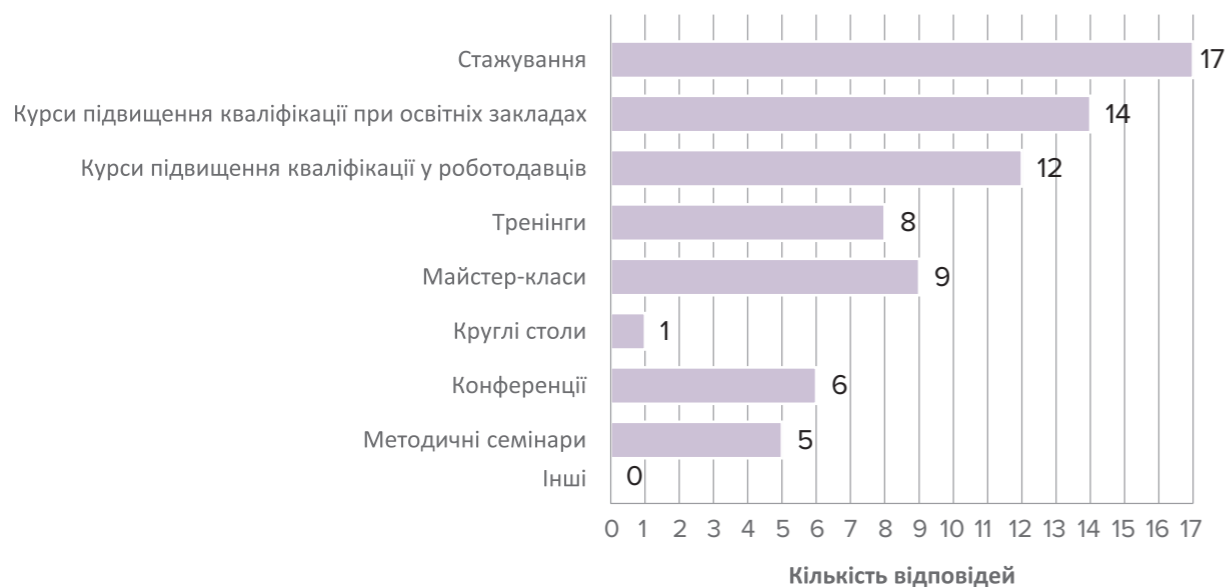


Рис. 13. Форми підвищення кваліфікації (за критерієм ефективності)

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту загалом задоволені наявною на сьогодні системою підвищення кваліфікації / стажування. Про це свідчать результати опитування, відповідно до яких 70% опитаних скоріше задоволені існуючою системою підвищення кваліфікації, 13% – повністю задоволені. Показовим також є те, що кожен п'ятий респондент скоріше незадоволений існуючою системою підвищення кваліфікації (рис.14).

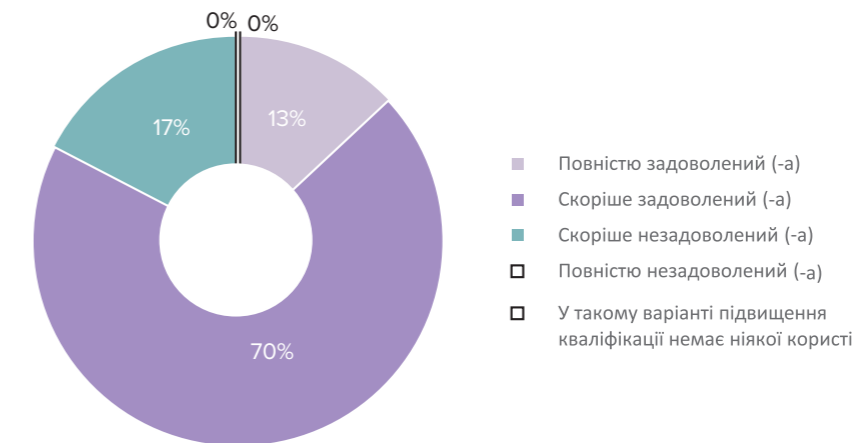


Рис.14. Рівень задоволеності респондентів існуючою системою підвищення кваліфікації / стажування

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

Викладачів і майстрів виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту турбує ціла низка проблем, які виникають у процесі їхньої професійної діяльності. Найбільш гострими проблемами, на думку респондентів, є низька мотивація здобувачів професійної освіти до навчання (26% відповідей), відсутність сучасних комп'ютерів для проведення дистанційного навчання (25% відповідей) та застаріле обладнання та інструменти (23% відповідей). Менш критичними проблемами є нестача витратних матеріалів (12%) та відсутність підручників та навчальних посібників (14%) (рис.15).



Рис. 15. Проблемні аспекти діяльності викладачів і майстрів виробничого навчання

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

Педагогічний колектив Маріупольського професійного ліцею автотранспорту досить високо оцінює організацію та проведення дистанційного навчання у закладі. Майже 61% респондентів оцінили її у 7-8 балів. Понад 17% викладачів високо оцінюють організацію дистанційного навчання (їх оцінка знаходиться у межах 9-10 балів). Натомість понад 21% викладачів оцінюють дистанційне навчання найнижчими оцінками (менше 6 балів) (рис.16).

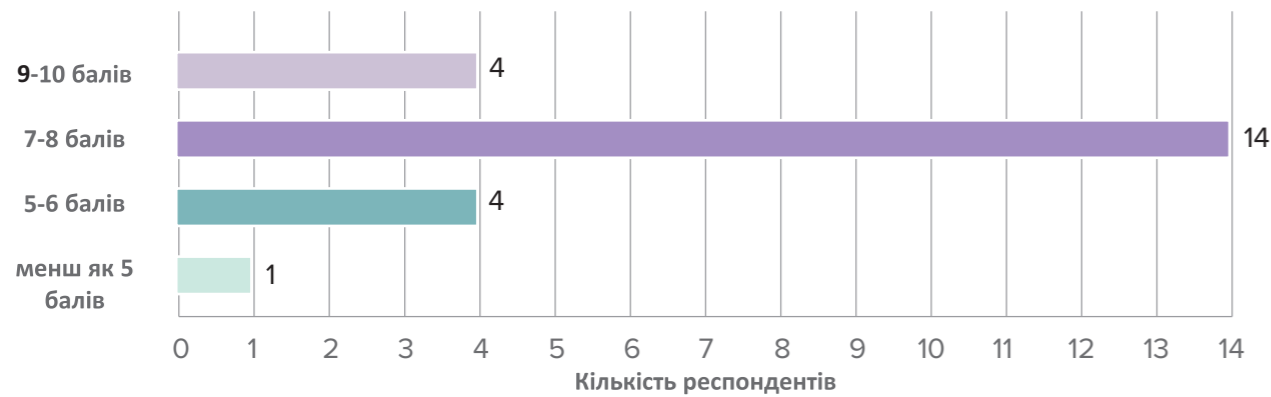


Рис. 16. Рівень організації дистанційного навчання

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання, матеріально-технічна база Маріупольського професійного ліцею автотранспорту перебуває в досить поганому стані. Майже 61% педагогічних працівників оцінили її рівень і новизну нижче 6 балів (причому достатньо високим є відсоток респондентів (близько 17%), які оцінили у менше, ніж 5 балів. Проте, були й такі, які оцінили існуючий рівень матеріально-технічної бази у 9-10 балів (4% опитаних). На достатній рівень новизни матеріально-технічної бази вказують близько 35% респондентів (рис.17).

Звертає на себе увагу той факт, що керівники закладу в цілому оцінюють рівень новизни матеріально-технічної бази вище, ніж викладачі й майстри виробничого навчання; їхня оцінка є однотайною та становить 7-8 балів; натомість оцінка викладачів і майстрів виробничого навчання є достатньо диференційованою.

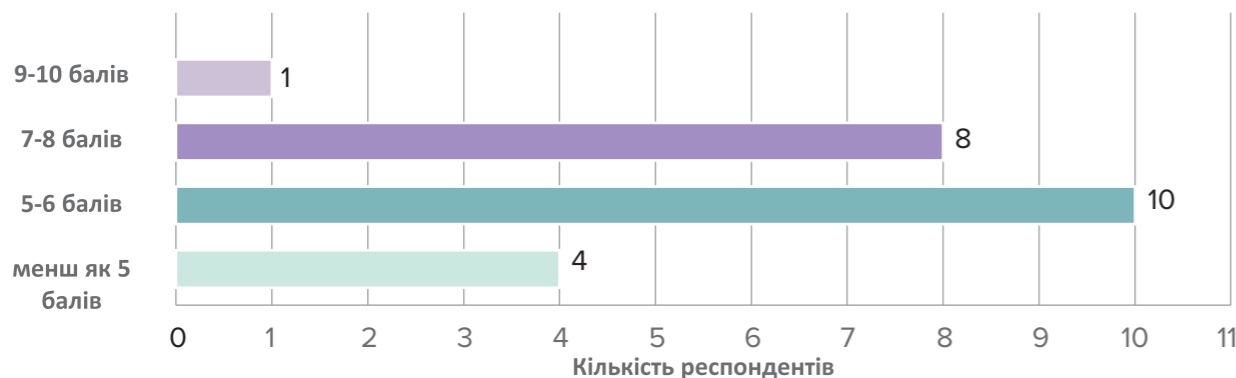


Рис. 17. Рівень новизни (застарілості) матеріально-технічної бази закладу

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

Найбільш поширеною формою участі роботодавців у підготовці робітничих кадрів, на думку викладачів і майстрів виробничого навчання, є те, що: роботодавці беруть участь у перевірці якості підготовки робітничих кадрів (27% відповідей); надають місця для проведення виробничої практики (майже 28 % відповідей); здійснюють фінансову допомогу у процесі проведення виробничої практики (24% відповідей). Менш вагомими формами співпраці є участь роботодавців у розробленні професійних стандартів (18% відповідей). Наразі роботодавці практично не залучають до здійснення освітнього процесу у Маріупольському професійному ліцею автотранспорту (на це вказують лише 3% відповідей респондентів) (рис.18).



Рис. 18. Форми участі роботодавців у підготовці робітничих кадрів

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту вбачають кілька причин невдоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів. Головною з них є низький рівень вмотивованості здобувачів до навчання та подальшого працевлаштування (це зафіксовано у 26% відповідей респондентів). Трохи менш вагомим фактором є те, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації робітників на робочих місцях (24% відповідей). Серед інших причин було названо: значна тривалість підготовки (17% відповідей), неможливість підготувати кваліфікованого робітника із того контингенту, який навчається у закладі (12% відповідей), відсутність належного рівня комунікацій з роботодавцями (9% відповідей). Звертає увагу на себе той факт, що значна частина респондентів (12%) взагалі не чула про проблему низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки (рис.19).

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».



Рис. 19. Причини незадоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту, є кілька причин, які ускладнюють процес працевлаштування випускників. Головною серед них є низький рівень оплати праці, який пропонують роботодавці для потенційних працівників (31% відповідей). Вагомими причинами є також негативний імідж системи П(ПТ)О та відсутність заці-

кавленості до випускників закладу з боку роботодавців (по 18% відповідей відповідно). Близько 9% відповідей знаходяться в площині відсутності договорів між роботодавцями і закладом щодо працевлаштування випускників. Показовим є той факт, що 21% опитаних вважають, що у закладу проблем працевлаштування випускників немає (рис.20).

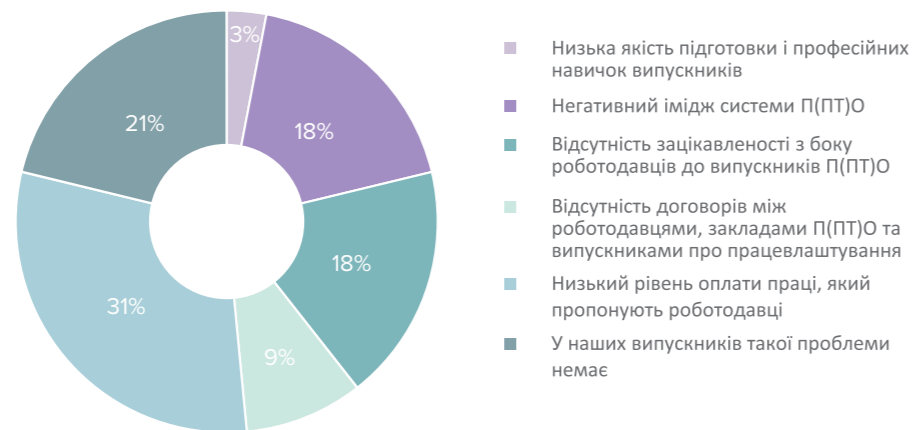


Рис. 20. Причини складнощів працевлаштування випускників закладу

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту найгострішими проблемами свого закладу вважають недостатній рівень фінансування (25% відповідей), відсутність ремонтів навчальних корпусів та приміщень (21%) та неправильну державну політику щодо реформування системи П(ПТ)О (20% відповідей). Менш вагомими причинами є застаріла матеріально-технічна база та малокомплектність закладу (по 16% відповідей відповідно) (рис.21).

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

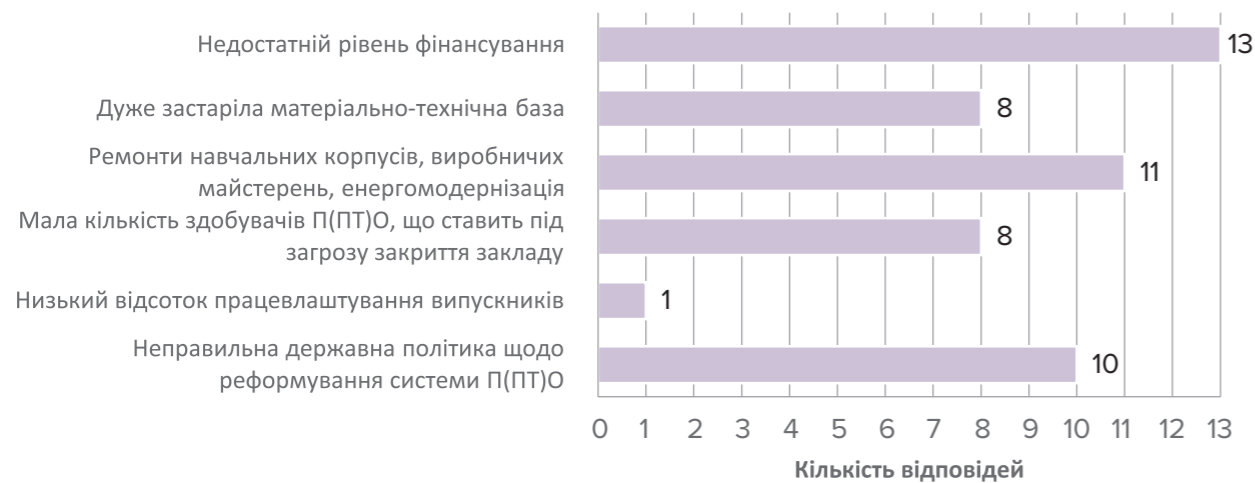


Рис. 21. Проблеми, з якими стикається заклад

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту, їхній заклад виглядає краще у порівнянні з іншими закладами за рахунок більш високого рівня підготовки кадрів. На це вказує 44% респондентів. Близько 35% опитаних вважає, що ліцей приблизно однаково виглядає у порівнянні з іншими закладами. Біля 17% опитаних вважає, що вінне є гіршим у порівнянні з аналогічними закладами П(ПТ)О, які ведуть підготовку робітничих кадрів за подібними професіями. Лише 4% опитаних вважає, що у закладу у порівнянні з іншими значно

гірша матеріально-технічна база. Таким чином, звертає на себе увагу той факт, що майже половина опитаних вважає їхній заклад професійної освіти кращим від інших (рис.22).

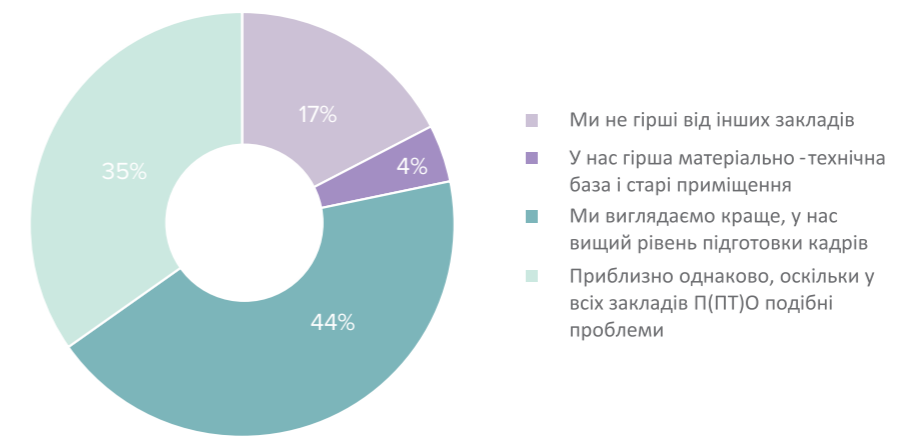


Рис. 22. Порівняльний аналіз закладу із закладами-конкурентами

**Запитання 13.** Назвіть найбільш амбітні проекти, 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 проектів, пов'язані з питаннями ремонту приміщень, закупівлі нового сучасного обладнання, створення навчально-практичних центрів, відкриття нових лабораторій та майстерень (рис.24).

У категорії «Інше» респонденти зазначили такі проекти, як створення навчальної станції технічного обслуговування (СТО), удосконалення існуючого НПЦ, створення нових НПЦ (зокрема, НПЦ транспортного напрямку), енергомодернізація приміщень, створення сучасного автодрому, відновлення майстерні швацького виробництва, отримання статусу вищого професійного ліцею автотранспорту, повне оновлення кабінетів спецтехнологій за усіма напрямками підготовки, оновлення електропроводки ліцею.

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



Рис. 23. Перспективні проекти закладу

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Маріупольського професійного ліцею автотранспорту назвали 23 професії, які, на їхню думку, є перспективними для подальшої підготовки робітничих кадрів у їхньому закладі. Потрібно відзначити практичну відсутність однотайності у відповідях респондентів. Лише за 2 професіями – «Електрогазозварник» і «Автоелектрик» – концентрація відповідей є достатньо високою (по 14% відповідей відповідно). Менша однотайність респондентів спостерігається стосовно професій «Електромонтер (електрик)», «Рихтувальник кузовів», «Кухар» (по 4% відповідей відповідно) (рис.23).

Серед інших були названі професії «Стропальник», «Кранівник металургійного виробництва», «Бухгалтер», «Флорист», «Бармен», «Газорізальник», «Токар», «Маляр-штукатур», «Перукар-модельєр», «Закрійник», «Машиніст автокрана», «Слюсар з ремонту сільськогосподарської техніки», «Слюсар-збірник», «Слюсар з ремонту автомобілів», «Автомеханік». Майже всі вони пов'язані з тими видами економічної діяльності, за якими ведеться підготовка фахівців і тепер.

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

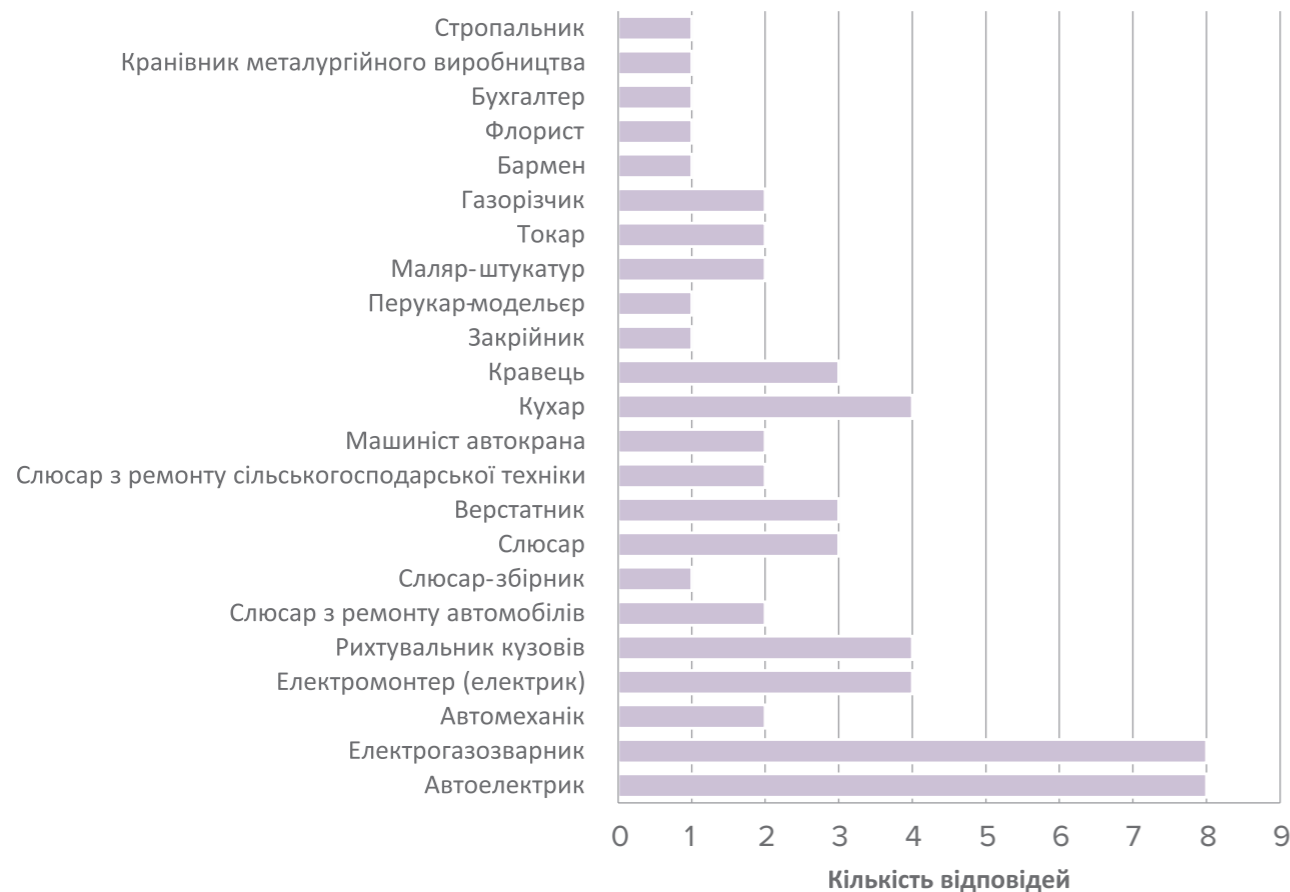


Рис. 24. Професії, за якими варто започаткувати підготовку у ліцеї

### 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 Маріупольського професійного ліцею автотранспорту, стали: бажання отримати робітничу професію (25 % респондентів), можливість працевлаштуватися після нав-

чання та отримати пристойну зарплатню (22 %) та розташування закладу в місці проживання учнів (20 %). Значна частина здобувачів вступила до цього закладу за порадою друзів (знайомих, родичів) та тому, що заклад знаходиться неподалік місця проживання здобувача (рис.25).

Отримані здобувачами відповіді актуалізують необхідність тісного зв'язку з місцевими роботодавцями та активізації профорієнтаційної роботи серед молоді регіону.

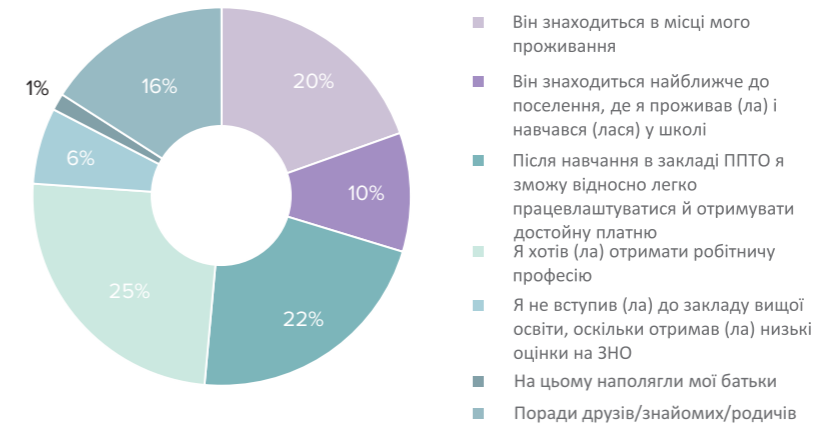


Рис. 25. Причини обрання закладу абітурієнтами

**Запитання 2.** Яку професію ви здобуваєте?

В анкетуванні взяли участь представники різних професій, проте лівову частку представляли здобувачі, які навчаються за професією «Автослюсар, водій» (39% опитаних).

Близько 17 % здобувачів, які взяли участь в опитуванні, навчаються за професією «Перукар-модельєр», близько 15% – за професією «Слюсар-ремонтник, електрозварник ручного зварювання». Також в опитуванні взяли участь здобувачі, які навчаються за професіями «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, водій автотранспортних засобів (категорія “С”», «Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних і напівавтоматичних машинах, контролер зварювальних робіт», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, водій автотранспортних засобів (категорія “С”», машиніст крана автомобільного», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «Машиніст крана металургійного виробництва», «Швачка. Оператор швацького устаткування», «Електрогазозварник, газорізальник», «Складальних корпусів металевих суден», «Крановщик мостового крана/перукар» (рис.26). Рівень представленості різних професій серед респондентів є високим, а вибірка є достатньо репрезентативною.

Загалом структура респондентів опитування відповідає контингенту здобувачів, які навчаються у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту.

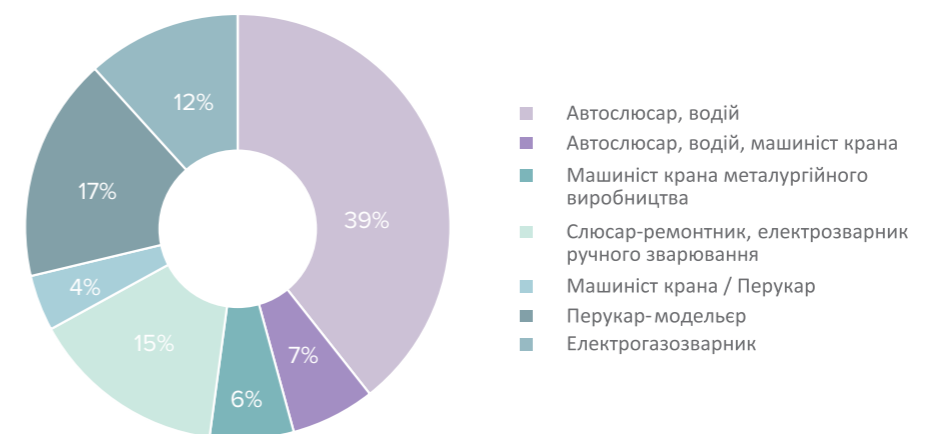


Рис. 26. Структура респондентів (за професіями, які вони здобувають)



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

Головним мотивом обрання здобувачами Маріупольського професійного ліцею автотранспорту професії, на якій вони навчаються, є те, що вона їм подобається. На це вказали 43% здобувачів, які брали участь в опитуванні. При цьому для кожного п'ятого здобувача навчання на певній професії стало наслідком того, що її вибір був зумовлений порадою друзів та батьків. Близько 14% здобувачів навчають за певною професією тому, що працевлаштування після закінчення закладу дасть змогу отримувати високу заробітну платню на підприємстві (рис.27).

Неочікуваним є те, що невелика частина респондентів (4% опитаних) серед мотивів вибору професії зазначили можливість навчатись за державний кошт. Таким чином, можна констатувати достатньо високий рівень усвідомленості здобувачів у виборі професії.

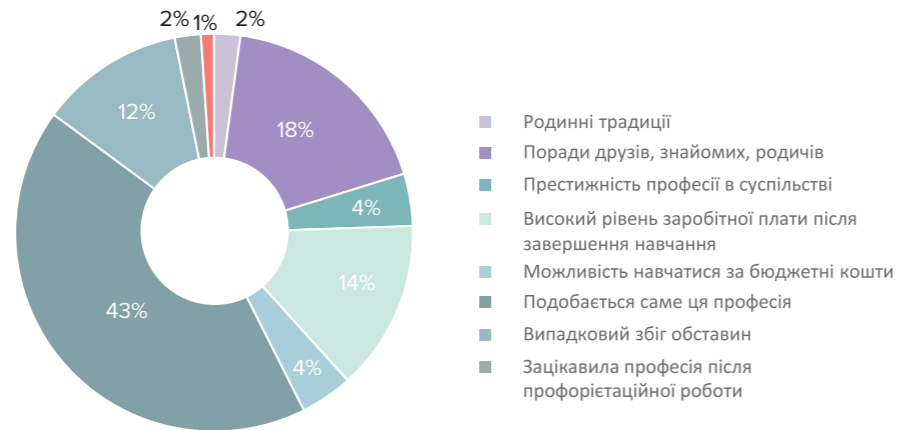


Рис. 27. Структура причин вибору професії

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

Загалом здобувачі Маріупольського професійного ліцею автотранспорту досить високо оцінюють викладання спеціальних (профільних) дисциплін. Майже 51% здобувачів оцінили рівень викладання даних дисциплін на 7-8 балів, а 39% – на 9-10 балів. Водночас майже 10% здобувачів оцінили рівень викладання спеціальних дисциплін найнижчими оцінками (нижче 6 балів), із них 3% – нижче 5 балів (рис.28).

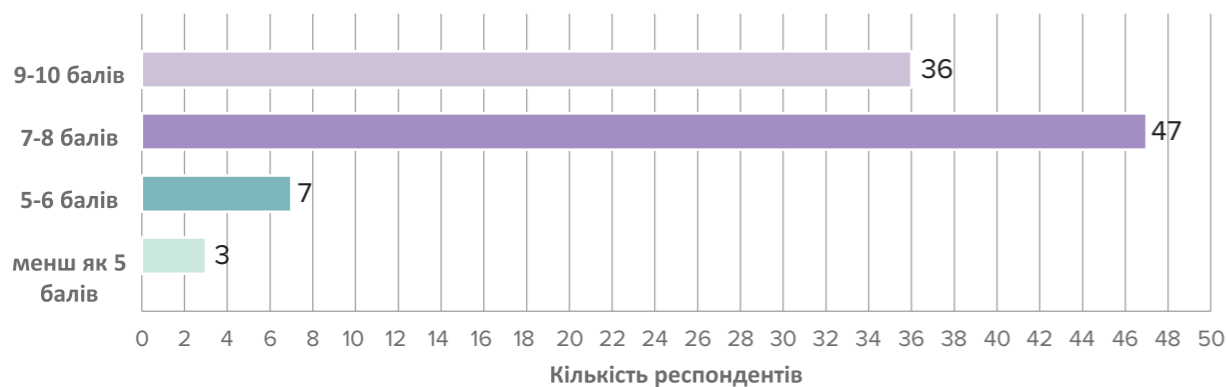


Рис. 28. Рівень задоволеності здобувачів якістю викладання спеціальних (профільних) дисциплін

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

Загальна оцінка здобувачами матеріально-технічної бази закладу є досить високою. Майже 25% здобувачів оцінили її стан на 9-10 балів, 39% – на 7-8 балів. Водночас майже кожен четвертий здобувач вважає, що рівень матеріально-технічної бази закладу можна оцінити лише на 5-6 балів, а 12% вважають що обладнання та інструменти є вкрай застарілими (рис.29). Вважаємо, що таке різнома-

нїття 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 сформулювати об'єктивну оцінку; 3) ймовірно, вони також не проходили виробничу практику та не мали можливості ознайомитись із обладнанням, яке використовується на виробництві.

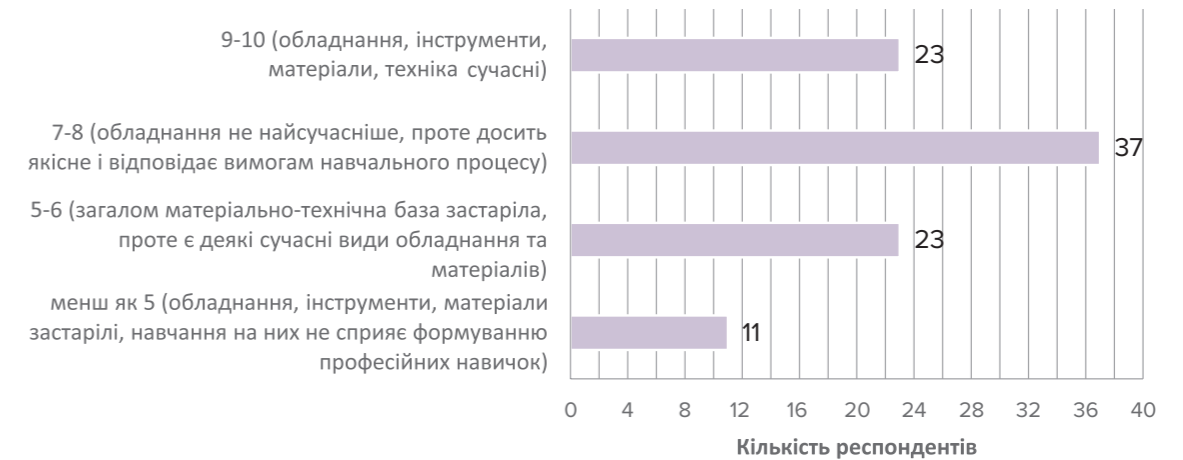


Рис. 29. Рівень задоволеності здобувачів матеріально-технічною базою закладу

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

Базуючись на результатах анкетування можна стверджувати, що у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту створені належні умови для навчання та проживання здобувачів П(ПТ)О. Майже 13% здобувачів оцінили соціальні умови в закладі на максимальні 9-10 балів, ще майже 49% – на 7-8 балів. Водночас понад 30% здобувачів не дуже задоволені соціальними умовами в ліцеї. Вони оцінили їх на 5-6 і менше балів. Також значним є відсоток здобувачів (8%), які рівень соціальних умов оцінюють як вкрай поганий (рис.30).

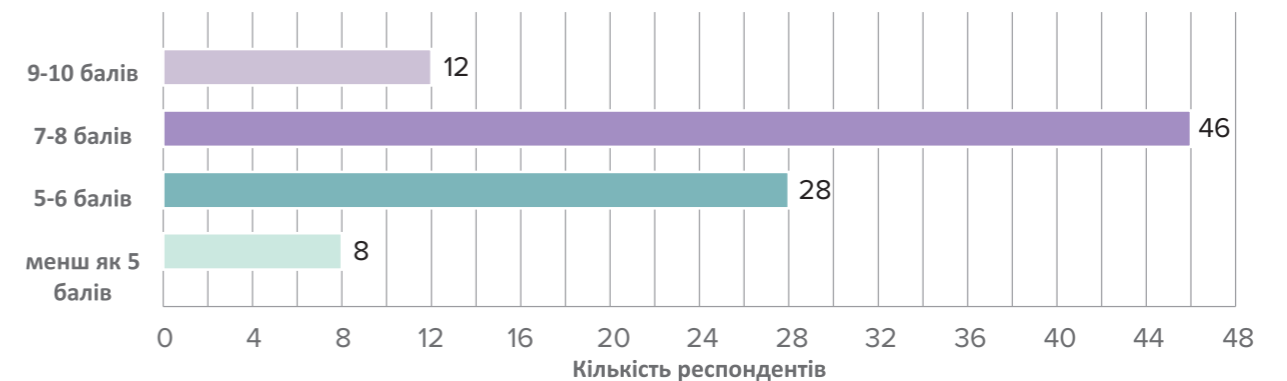


Рис. 30. Рівень задоволеності здобувачів соціальними умовами закладу (гуртожиток, їдальня тощо)

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

Здобувачі П(ПТ)О цілком задоволені навчанням у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту. Про це свідчать результати опитування: майже 31% здобувачів цілком задоволені, 49% – скоріше задоволені своїм навчанням у закладі. Лише 3% здобувачів цілком незадоволені навчанням в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту. Для 11% здобувачів виявилось або складно відповісти на це запитання, або висловити якусь нейтральну безоцінкову позицію (рис.31).

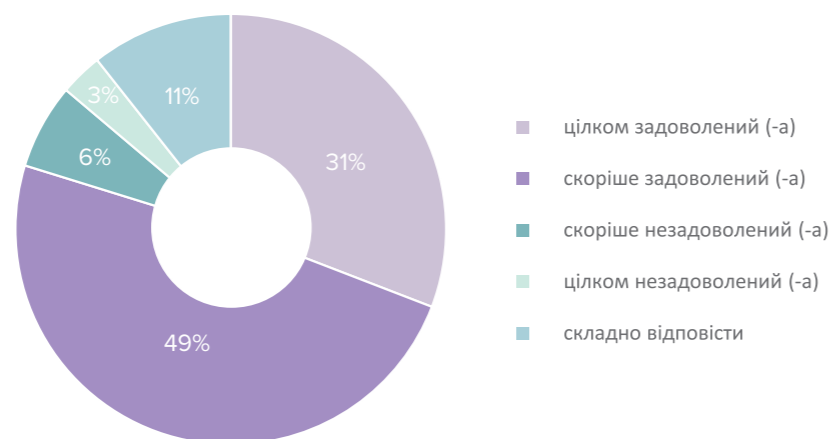


Рис. 31. Рівень задоволеності здобувачів навчанням у закладі

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

Здобувачі П(ПТ)О Маріупольського професійного ліцею автотранспорту вважають себе добре підготовленими для роботи на підприємстві (фірмі, компанії). Про це свідчать результати анкетування, де 17 % здобувачів вважають, що вони дуже добре підготовлені до такої діяльності, 50 % – скоріше добре. Недостатньо підготовленими до роботи на підприємстві вважають себе 20 % здобувачів. Для 13 % здобувачів виявилось складно дати відповідь на питання про їх готовність до професійної діяльності (рис.32).

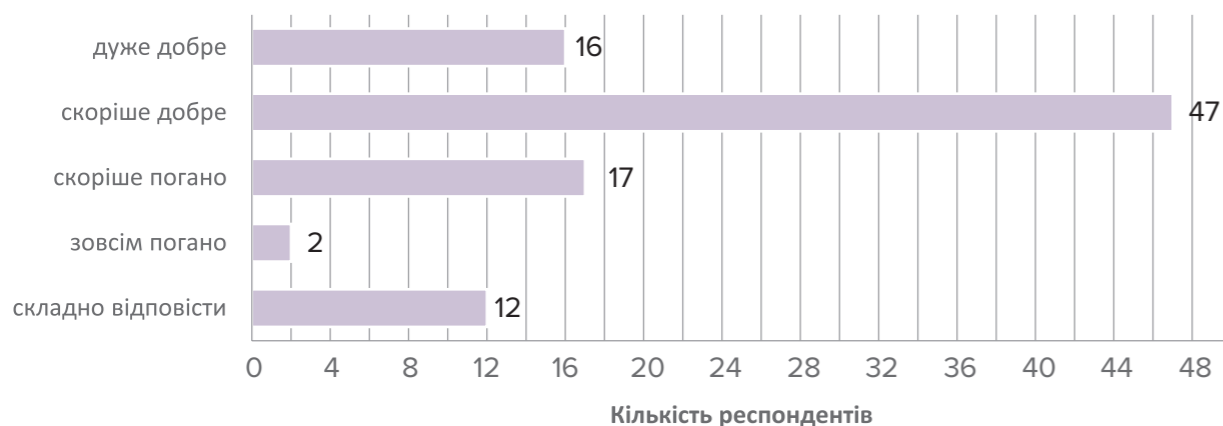


Рис. 32. Рівень підготовленості здобувачів до роботи на підприємствах (компаніях)

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

Відповіді на дане запитання вказують на те, що майже 33 % здобувачів Маріупольського професійного ліцею автотранспорту мають намір після завершення навчання працювати за спеціальністю на підприємстві (фірму, компанію). Майже кожен третій здобувач планує продовжити навчання, у т.ч. у закладі вищої або фахової передвищої освіти. Практично кожен п'ятий здобувач планує виїхати з регіону за кордон на заробітки. Приблизно вдвічі нижчою є частка здобувачів, які планують переїхати в пошуках роботи у великі міста України. Це опосередковано вказує на проблеми працевлаштування в регіоні та міграційні настрої молоді. Достатньо високою (9%) є частка здобувачів, які планують пошук варіантів самозайнятості або нелегальної трудової діяльності (рис.33).

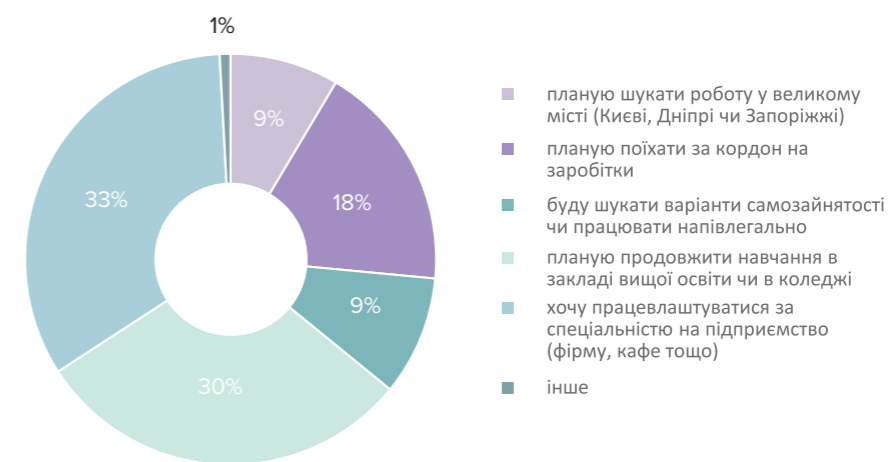


Рис. 33. Наміри здобувачів після завершення навчання у закладі

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

Відповіді на дане питання 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 працювати. Загалом майже 53 % здобувачів знають ймовірне місце свого працевлаштування після завершення навчання та володіють інформацією про це місце. Для 31% опитаних цієї інформації не достатньо та перспективи працевлаштування не є зрозумілими. Водночас кожен шостий здобувач не володіє інформацією про можливе місце свого працевлаштування (рис.34).

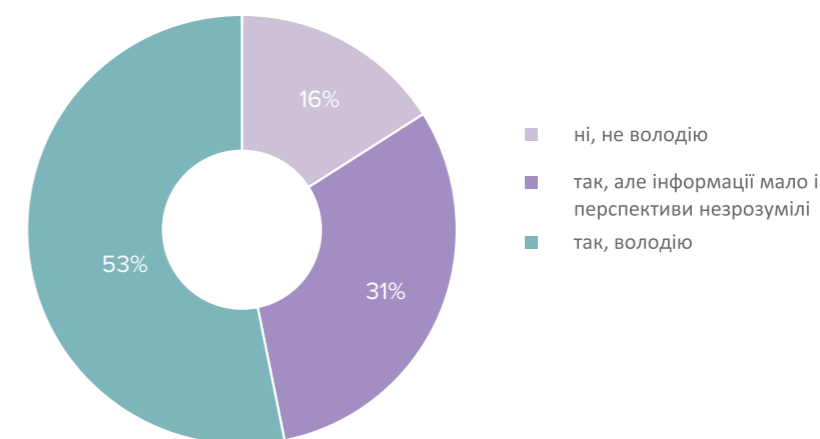


Рис. 34. Ступінь володіння здобувачами інформацією щодо перспектив працевлаштування

**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 юриста чи поліцейського до програміста й далекобійника. Із професій, які реально можна було б ліцензувати в Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту, варто відзначити професії «Поліцейський», «Водій категорії СЕ», «Водій автокрану», «Візажист», «Фотограф», «Водій теплового». 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 (20 % респондентів). Значною також є частка тих, хто цілком задоволений власним вибором професії (28%) (рис.35).

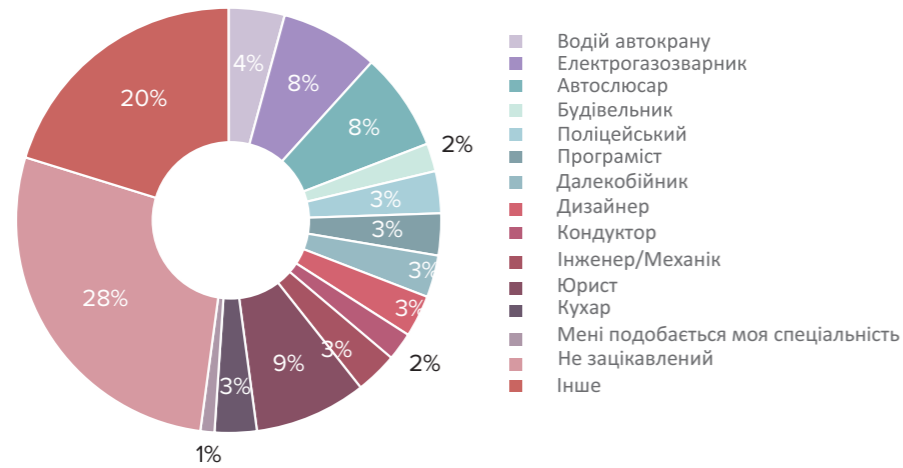


Рис. 35. Структура відповідей респондентів щодо здобуття іншої професії

**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 у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту, варто відзначити: непристосованість приміщень і холодні класи (30%), погані умови проживання в гуртожитку (27%), застаріла матеріально-технічна база (15%). Ці варіанти відповіді містила анкета. Додатково здобувачі вказали та такі проблеми, як рівень розумових здібностей учнів, погано організована виробнича практика, неможливість знайти роботу після завершення навчання. Водночас 3% здобувачів вказали на те, що їх в цьому закладі все влаштовує (рис.36).

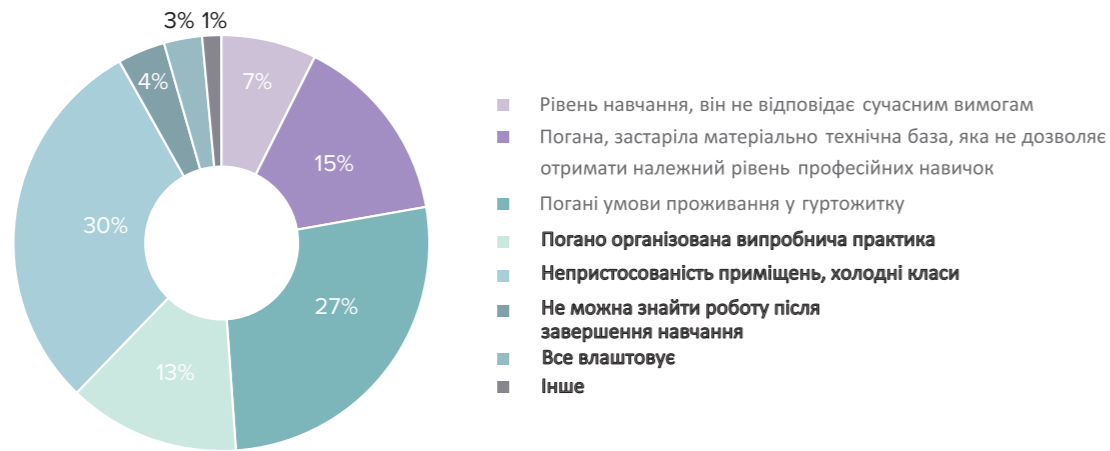


Рис. 36. Причини незадоволеності здобувачів навчанням у закладі

**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 Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту стало більш привабливим для випускників базової та повної загальної середньої освіти. При цьому лідерами в рейтингу таких заходів є: оновлення (осучаснення) матеріально-технічної бази (27% відповідей), зміна системи навчання у напрямку збільшення її привабливості для молоді (24% відповідей), суттєве покращення умов навчання й проживання (21% відповідей). Кожен десятий здобувач вважає, що заклад має гарантувати працевлаштування після закінчення навчання (рис.37).

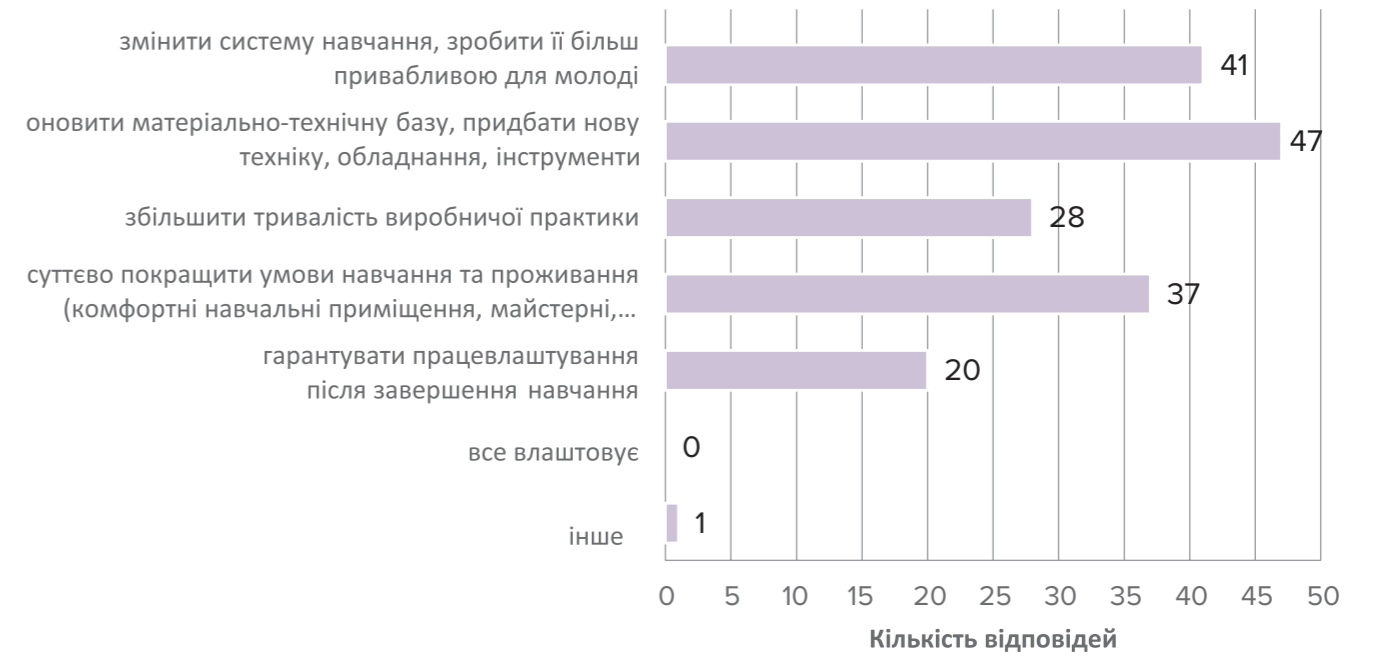


Рис. 37. Напрями перспективних змін у закладі, які були запропоновані здобувачами

**УЗАГАЛЬНЕНІ ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ**

- Учасники освітнього процесу мають різні, інколи діаметрально протилежні, відповіді на одні і ті ж запитання анкети. Прикладом може бути оцінювання новизни матеріально-технічної бази ліцею різними категоріями респондентів (рис.38).

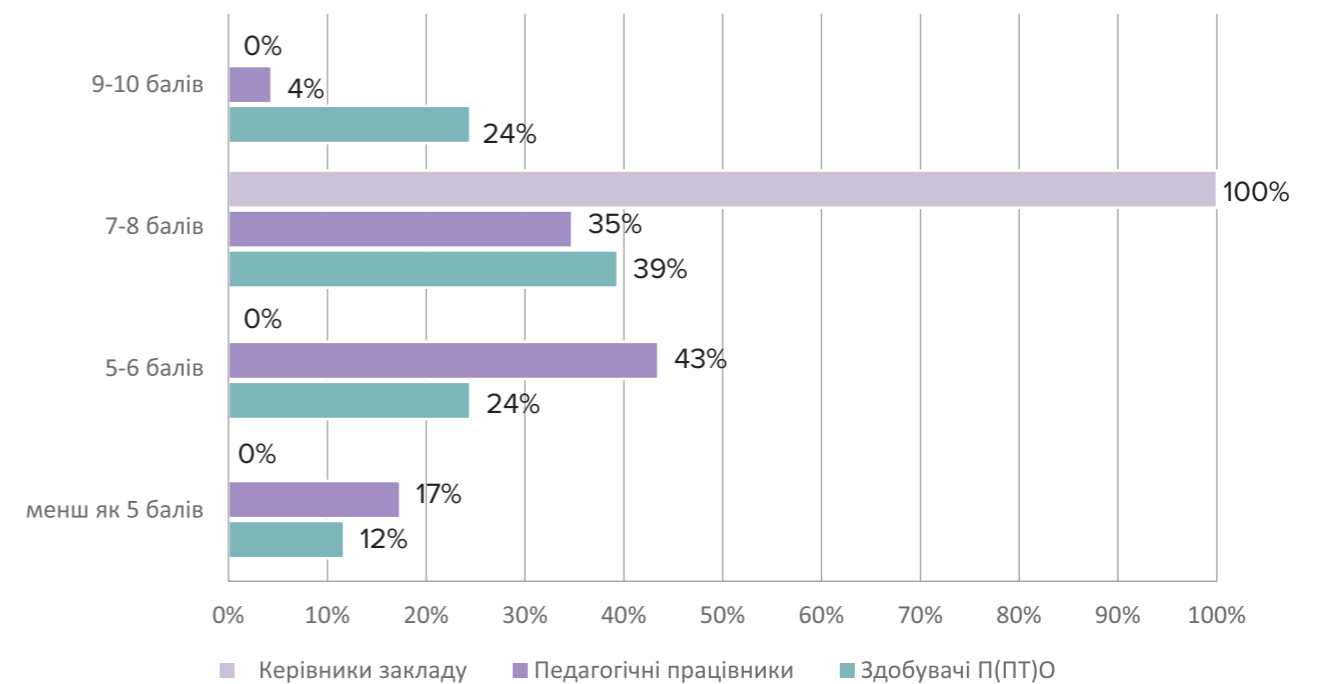


Рис. 38. Частка респондентів, які оцінили рівень і новизну матеріально-технічної бази Маріупольського професійного ліцею автотранспорту відповідною кількістю балів, %

Оцінки учасників освітнього процесу щодо даного запитання виявилися досить контрастними. Найкритичніше оцінюють матеріально-технічну базу викладачі та майстри виробничого навчання. Їхня превалююча оцінка – 5-6 балів, проте, 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 близько 36 % респондентів. На протигагу, керівники закладу оцінили матеріаль-

но-технічну базу середніми оцінками – 100% респондентів цієї категорії оцінили рівень її новизни у 7-8 балів.

- В учасників освітнього процесу є дещо відмінне бачення переліку перспективних професій, які доцільно ліцензувати в закладі. З даного питання помітна розбіжність спостерігається між здобувачами П(ПТ)О і педагогічними працівниками закладу, з одного боку, та керівництвом – з іншого. Керівники дивляться на дане 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'язані з системою П(ПТ)О, спеціальності (табл.1).

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

Назва професії	Керівники закладу	Педагогічні працівники	Здобувачі (П(ПТ)О)
Верстатник широкого профілю	3	3	
Рихтувальник кузовів	2	4	
Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та механізмів	2	2	
Слюсар-електрик з ремонту устаткування на автотранспорті	2	8	
Електрогазозварник		8	7
Автомеханік		2	
Електромонтер (електрик)		4	
Слюсар з ремонту автомобілів		2	7
Слюсар-складальник		1	
Слюсар		3	
Машиніст автокрана		2	
Кухар		4	3
Кравець		3	
Закрійник		1	
Перукар-модельєр		1	
Маляр-штукатур		2	
Токар		2	
Газорізальник		2	
Бармен		1	
Флорист		1	
Бухгалтер		1	
Кранівник металургійного виробництва		1	
Стропальник		1	
Водій автокрану			4
Будівельник			2
Поліцейський			3
Програміст			3
Водій категорії «СЕ»			3
Дизайнер			3
Кондуктор			2
Інженер/Механік			3
Юрист			8

- 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 досить 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.

Аналогічною є ситуація зі здобувачами П(ПТ)О. З одного боку, 75 % здобувачів цілком задоволені соціальними умовами в закладі, з іншого – вони нарікають на непристосованість приміщень і холодні класи (30%), погані умови проживання в гуртожитку (27%), застарілу матеріально-технічну базу (15%).

- Педагогічні працівники вважають, що Маріупольський професійний ліцей автотранспорту є кращим у порівнянні з іншими закладами П(ПТ)О міста та регіону за рівнем підготовленості кадрів.
- Майже кожен третій здобувач, який навчається у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту, планує виїхати з регіону в пошуках роботи у великі міста чи за кордон.
- Серед керівників та членів педагогічного колективу спостерігаються тягіння до перекидання відповідальності на зовнішніх суб'єктів (так званий зовнішній локус контролю) в 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 причини проблем не в діяльності власного закладу, а в зовнішніх чинниках – відсутності зацікавленості з боку роботодавців, низькому рівні оплати праці, 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 2,82% мають досвід партнерства із Маріупольським професійним ліцеєм автотранспорту (рис.1). Крім того, 87,8% опитаних не мають досвіду співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Крім того, 87,8% опитаних не мають досвіду співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти.

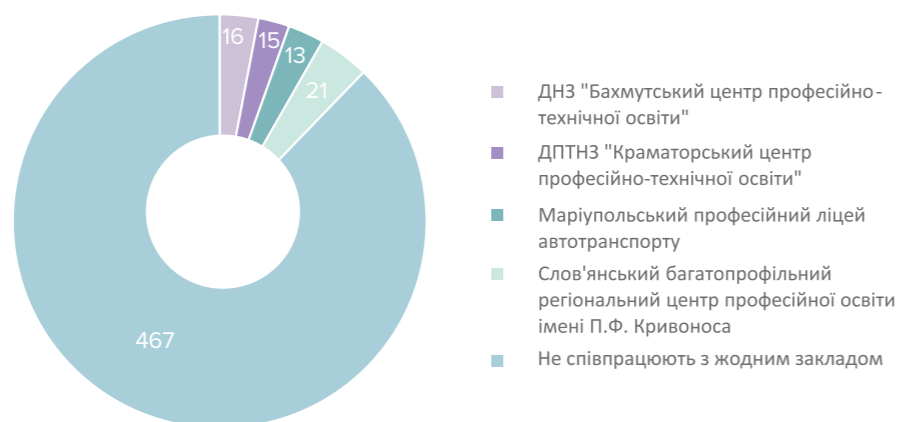


Рис.1. Співпраця респондентів із закладами професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Близько 2,3% опитаних зазначили, що на їхніх підприємствах працюють випускники Маріупольського професійного ліцею автотранспорту (рис.2).

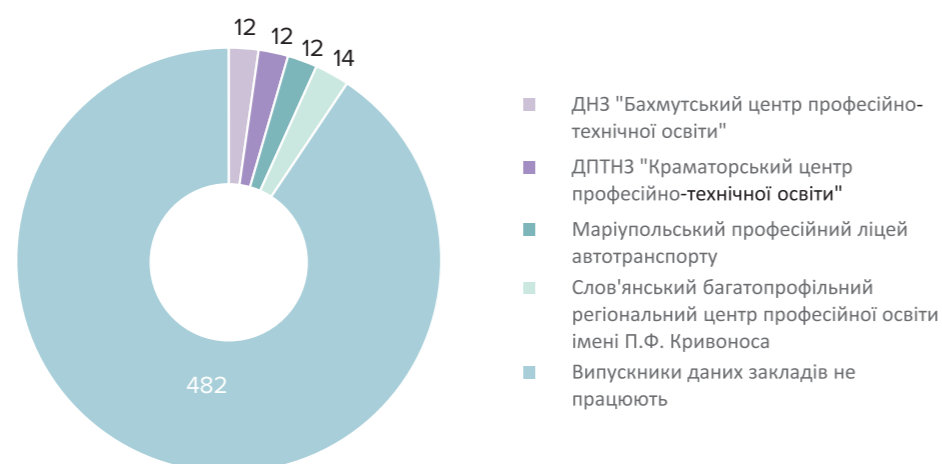


Рис.2. Розподіл респондентів за критерієм працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

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 приділяти увагу у 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 (близько 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.

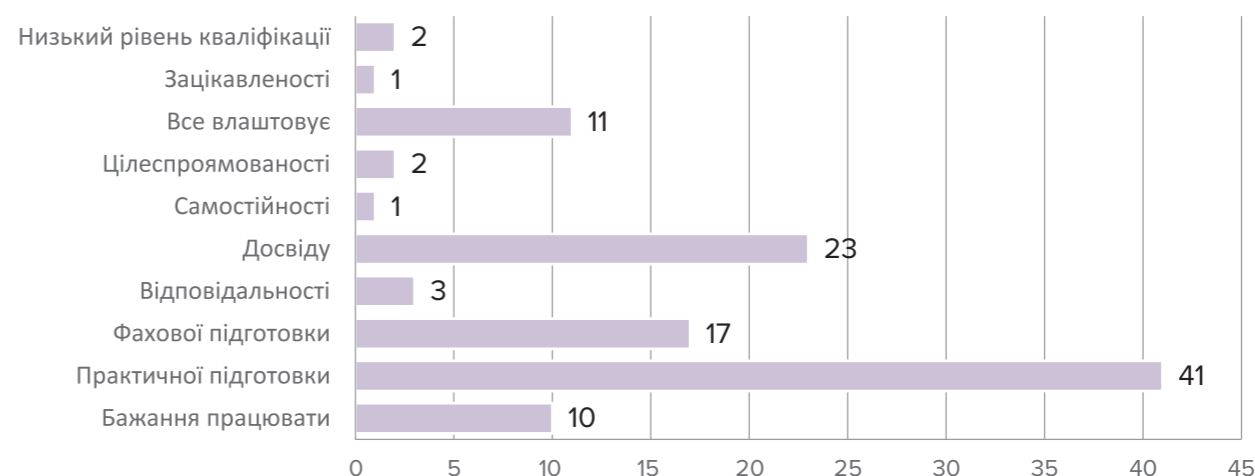


Рис.3. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

Головними зауваженнями роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів є те, що випускники закладів не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином (близько 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).

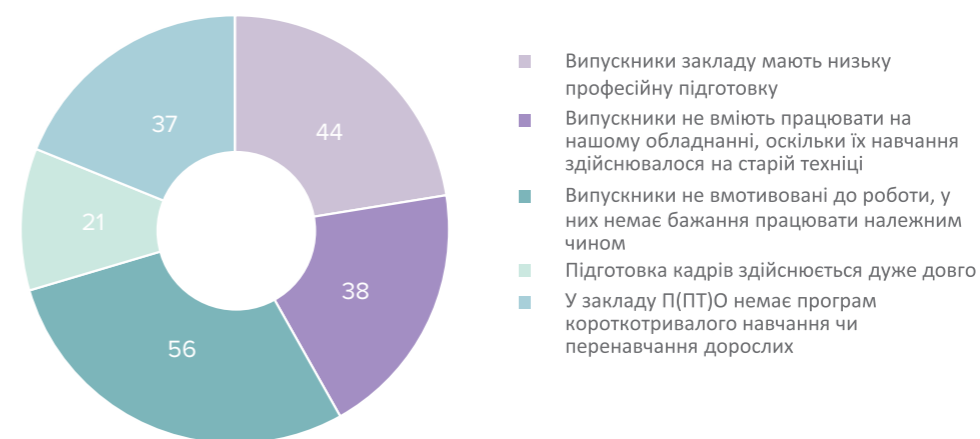


Рис.4. Причини низької якості підготовки кваліфікованих робітників

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 близько 18% респондентів вважають, що така співпраця не є достатньою та має потенціал до розширення.

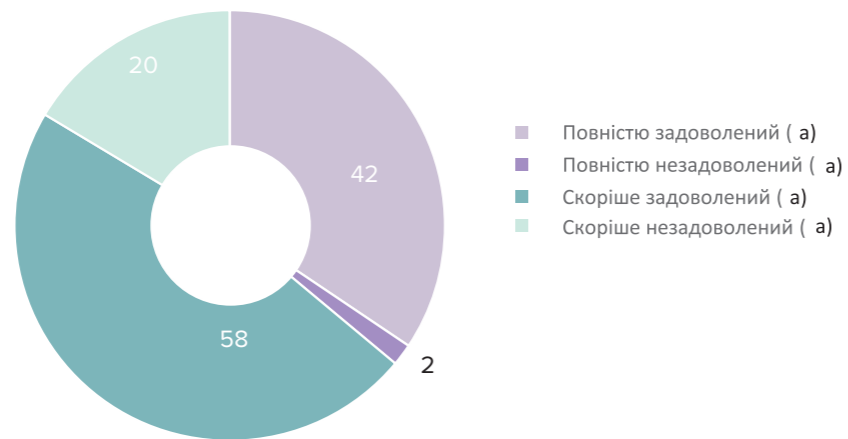


Рис.5. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладами професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

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 (близько 27% відповідей респондентів) (рис.6.). Незначний відсоток відповідей (близько 12%) пов'язаний із досвідом залучення працівників підприємств до визначення базових компетентностей, якими мають володіти випускники закладів. Близько 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, близько 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. Так, заклади практично не залучають 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 освітньо-

го 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, лобювання 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, близько 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 1% опитаних зазначили, що підприємства залучаються до процесу формування навчальних планів формально. Натомість близько 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, частина із яких може бути усунена за умови активної позиції керівництва закладів П(ПТ)О, 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). 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.

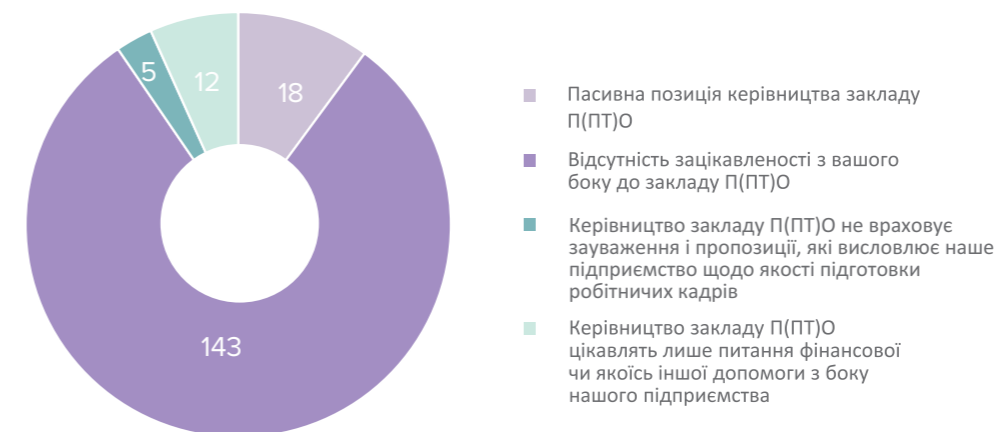


Рис.8. Бар'єри до налагодження співпраці між роботодавцями та закладами професійної (професійно-технічної) освіти

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. Близько 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 стосовно такої форми взаємодії. Близько 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 бачать потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладів; близько 5,3% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних переваг підприємству. Близько 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, близько 88% респондентів відзначили, що їм така форма співпраці не потрібна. Близько 2,6% опитаних готові за умови надання певних переваг

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).

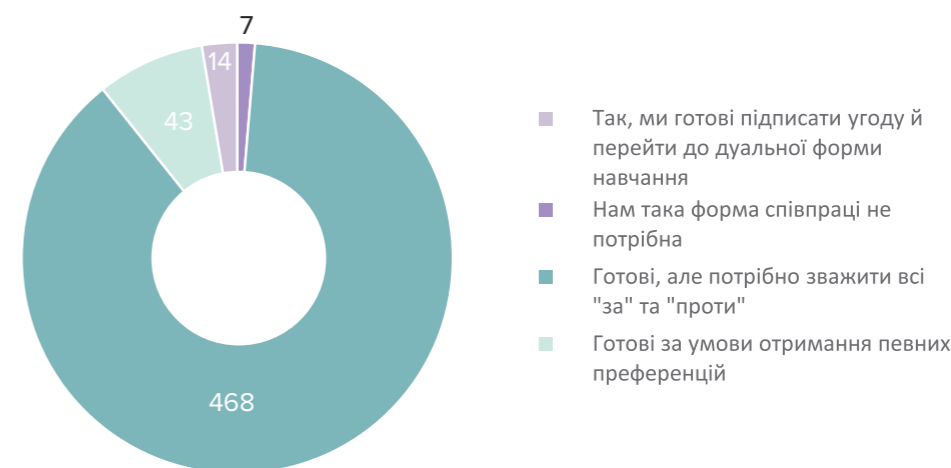


Рис.11. Рівень готовності роботодавців до запровадження елементів дуальної форми освіти

Рівень готовності підприємств суттєво підвищився 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 зв'язані з навчанням учнів закладів П(ПТ)О. Окремі думки також пов'язані з тим, що впровадження різного роду пільг навряд чи сприятимуть 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) (рис.12).



Рис.12. Пропозиції роботодавців щодо стимулювання їх співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

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 близько 10,1% відповідей було зазначено, що заклади не готові до такого виду діяльності. Більше, 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 їх фінансової сталості.

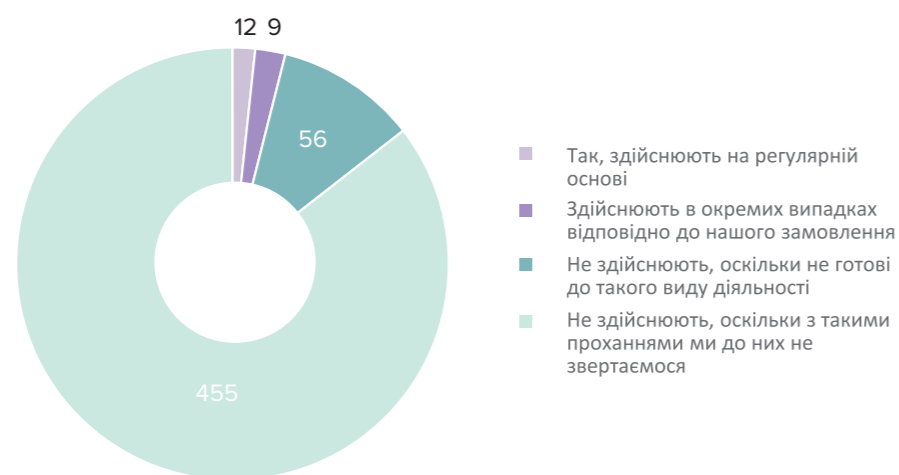


Рис.13. Стан надання закладами професійної (професійно-технічної) освіти додаткових освітніх послуг

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 у 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).

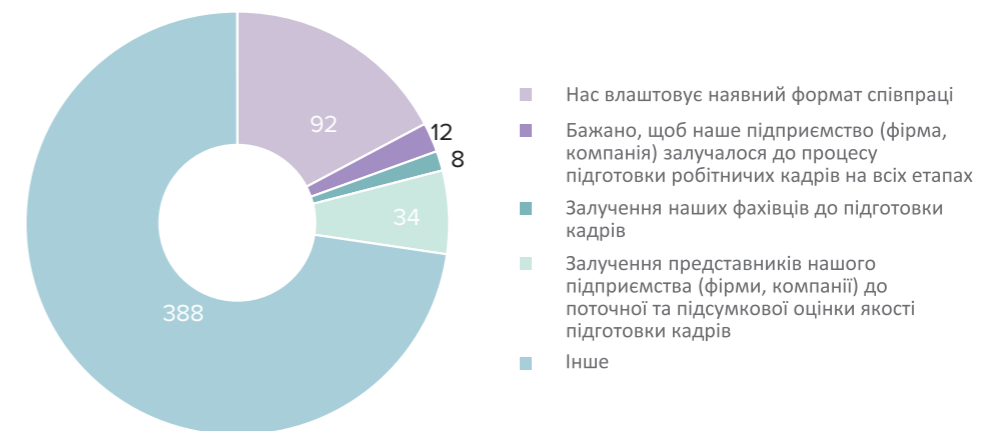


Рис.14. Перспективні напрями співпраці роботодавців із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

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 більше чотирьох респондентів, варто відзначити такі: машиніст екскаватора, автомеханік, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, електрик, токарь, 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», «Електрик з обслуговування електроустаткування», «Слюсар-ремонтник. Електрик ручного зварювання» (рис.15).





Рис.15. Структура респондентів за обраними для аналізу професіями

Роботодавці також висловились стосовно бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту (зокрема, за професіями «Електрогазозварник. Електрозварник на автоматичних та

напівавтоматичних машинах. Контролер зварювальних робіт», «Електрогазозварник. Газорізальник», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»), «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»). Машиніст крана автомобільного», «Електромонтер з ремонту а обслуговування електроустаткування», «Слюсар-ремонтник. Електрозварник ручного зварювання», «Швачка. Оператор швацького устаткування», «Перукар (перукар – модельєр)» (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 Маріупольським професійним ліцеєм автотранспорту

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 взяли участь 15 підприємств-респондентів, які співпрацюють з Маріупольським професійним ліцеєм автотранспорту – ТОВ «Компанія «АЛЕКС», ТОВ «АСТРА ВОРК ГРУП», ТОВ «ЗОРІН БАС», ПрАТ «АЗОВЕЛЕКТРОСТАЛЬ», ТОВ «ТРАНСТЕХ», Салон краси «Диво», ТОВ «Інструмент Донбасу», ТОВ «НВФ «Оріон», ДП «Маріупольський морський торговельний порт», МК «Азовсталь», ОСББ «Карпінського, 54», ТОВ «Екоілічпродукт», ТОВ «ОРАНЖ ТРАНС».

Із загальної кількості опитаних лише 53,3% 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 приділяти увагу у процесі первинної професійної підготовки у закладі. Так, на думку роботодавців, випускникам закладу у значній мірі бракує бажання працювати (27,3%), навичок роботи на сучасному обладнанні (18,2%). Менш значущими причинами респонденти вважають брак практичної підготовки, відповідальності, досвіду, володіння випускниками лише базовими професійними навичками (по 9,1% відповідно) (рис.1). Зазначені проблеми у значній мірі мають вирішуватись у процесі первинної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

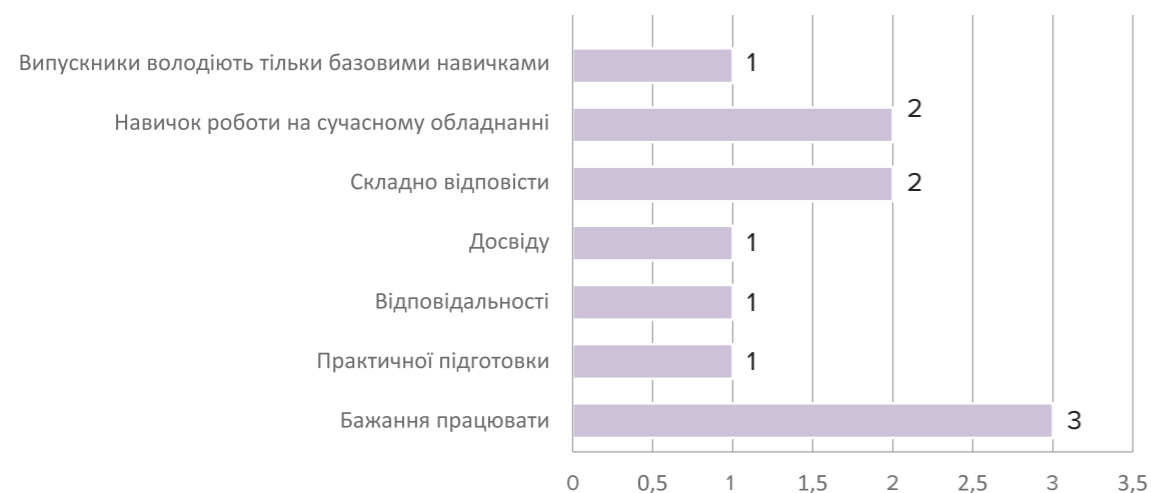


Рис.1. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладу

Головними зауваженнями роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів є те, що випускники закладу мають низький рівень професійної підготовки (16,7% респондентів), вони не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином (близько 22,2% відповідей), випускники не вміють працювати на обладнанні, яке використовується на підприємстві (16,7%), заклад не пропонує короткострокових програм підготовки та перенавчання дорослих (5,6%), процес професійної підготовки триває невиправдано довго (5,6%) (рис.2). У категорії «Інше» (яка складає 33,3% відповідей) найбільш конкретними відповідями є такі: зауваження до рівня підготовки відсутні, складно відповісти, не аналізували даний аспект, у нас немає зацікавленості у випускниках закладу.



Рис.2. Причини низької якості підготовки кваліфікованих робітників

Потрібно відзначити достатньо високий рівень задоволеності роботодавців рівнем та якістю співпраці із закладом. Так, 60,0% опитаних скоріше задоволені такою співпрацею; 13,3% – повністю задоволені (рис.3). Проте, близько 13,3% респондентів скоріше незадоволені рівнем такої співпраці.

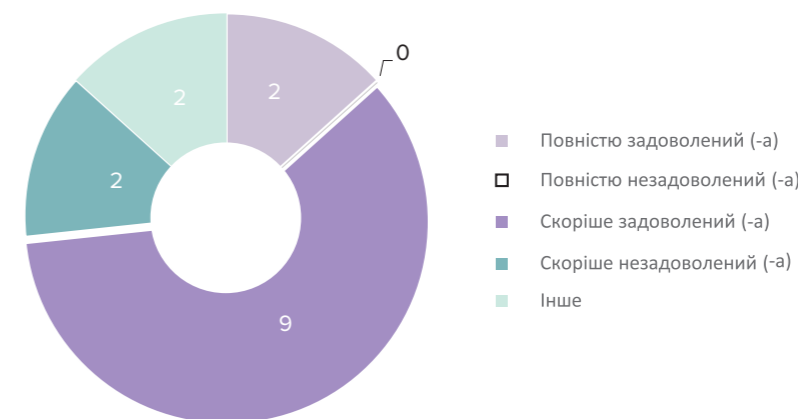


Рис.3. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладом

Найбільш поширеними формами співпраці все ще є достатньо традиційні. Так, майже 58,3% 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 (близько 16,7% відповідей респондентів) (рис.4.). Незначний відсоток відповідей (близько 8,3% відповідно) пов'язаний із досвідом залучення працівників підприємств до визначення базових компетентностей, якими мають володіти випускники закладу, допомоги підприємств у придбанні обладнання, здійснення закладом процесу підвищення кваліфікації працівників підприємства.



Рис.4. Найбільш поширені форми співпраці закладу із роботодавцями

Респонденти також конкретизували види фінансової та матеріально-технічної допомоги, які надаються підприємствами (рис.5). Тривожним є той факт, що 73,3% підприємств не надають жодної фінансової допомоги закладу. Близько 26,7% респондентів відзначили надання можливості проходження учнями виробничої практики (рис.5). Така ситуація породжує необхідність зміни патерналістських настроїв керівництва закладу та необхідність активного пошуку додаткових джерел фінансування для забезпечення потреб його (закладу) розвитку.

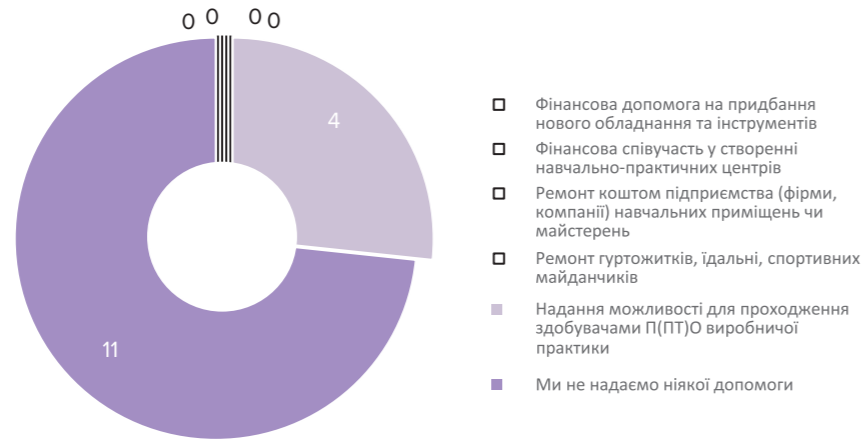


Рис.5. Види фінансової допомоги закладу, які надаються підприємствами-партнерами

Потрібно відзначити, що заклад не у повній мірі використовує потенціал підприємств та відповідного партнерства з ними. Так, ліцей практично 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, лобювання 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 раз 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. Лише по 11,8% опитаних зазначили, що підприємство узгоджує із закладом перелік навчальних предметів та перелік фахових компетентностей (знань та умінь) (рис.6). Натомість близько 5,9% засвідчили факт їхньої задоволеності якістю існуючого навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

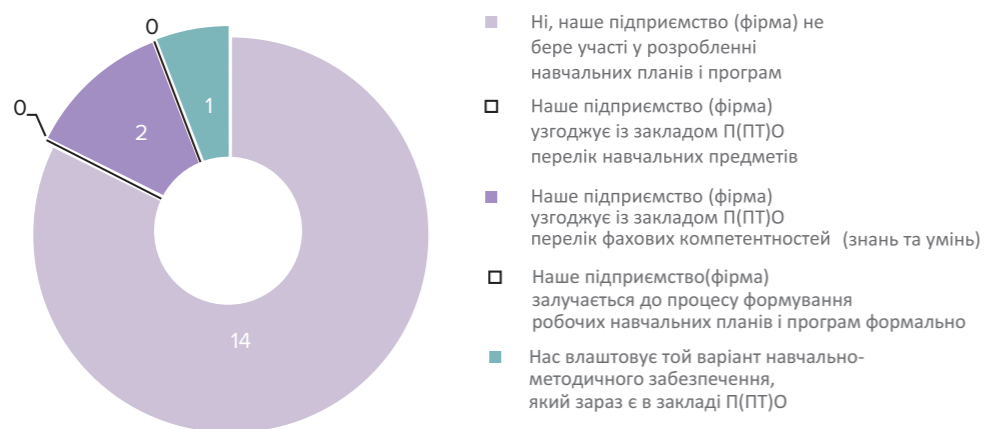


Рис.6. Форми залучення представників підприємств у покращення якості професійної (професійно-технічної) освіти у закладі

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 60,0% відповідей), пасивна позиція керівництва закладу (6,7% відповідей), неврахування керівництвом закладу зауважень і пропозицій, які висловлює підприємство щодо якості підготовки робітничих кадрів (6,7% 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» (26,7%) – відсутність перешкод до ефективної співпраці, задоволеність існуючим рівнем співпраці.

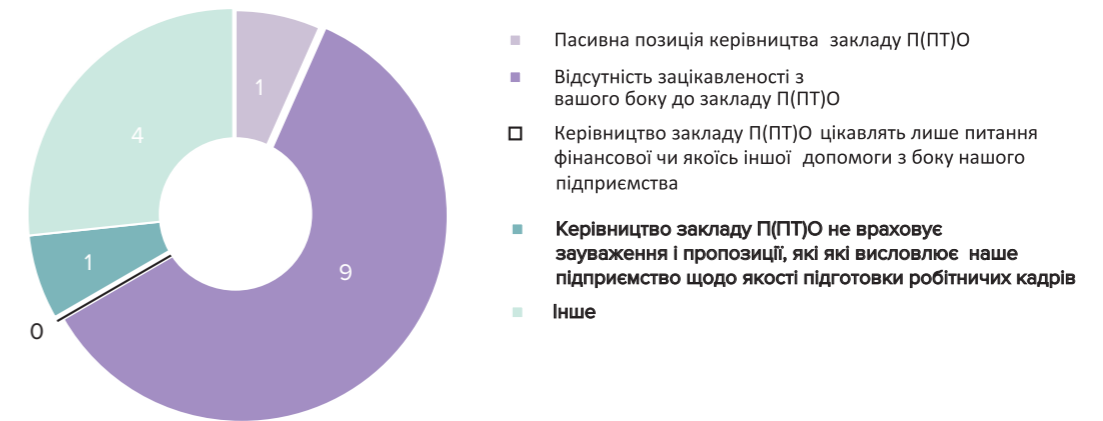


Рис.7. Бар'єри до налагодження співпраці між роботодавцями та закладом

Суттєвим бар'єром до налагодження співпраці між закладом та підприємствами є низький рівень готовності підприємств до такої співпраці, зокрема, до інвестування у заклад. Так, 53,3% респондентів засвідчили відсутність будь-якої зацікавленості у такій співпраці. Близько 20,0% респондентів відзначили готовність до співпраці за умови відсутності фінансових зобов'язань з їхнього боку. Невтішним є факт, що жоден із респондентів не висловив готовність до співпраці із закладом в усіх її аспектах (рис.8). Також варто відзначити високий рівень обережності підприємств та висловлені ними застереження, зокрема щодо необхідності оцінити доцільність такої співпраці та її ризики (26,5% опитаних). У цій ситуації посилюється необхідність проактивної позиції керівництва щодо налагодження системної комунікації і співпраці із підприємствами регіону.

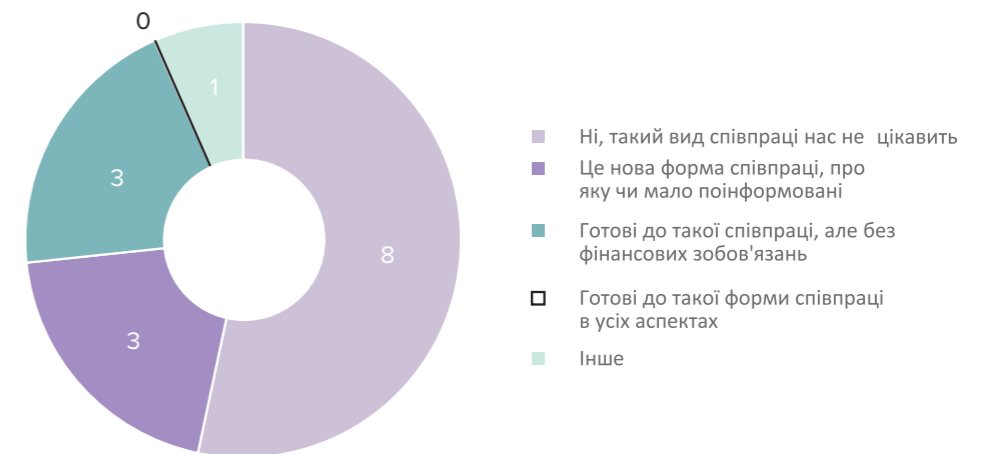


Рис.8. Рівень готовності роботодавців до співпраці із закладом

Достатньо низьким також є рівень готовності підприємств щодо стажування на їхній базі викладачів і майстрів виробничого навчання. Так, 66,7% респондентів зазначили, що вони не вбачають потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладу; близько 13,3% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних преференцій підприємству. Близько 6,7% опитаних засвідчили факт системної співпраці із закладом у напрямі забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на базі підприємств (рис.9). У категорії «Інше» (13,3%) були зазначені такі відповіді: готові, за необхідності.



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, близько 53,3% респондентів відзначили, що їм така форма співпраці не потрібна. Близько 13,4% опитаних готові за умови надання певних переваг та ризиків від такої співпраці. Тривожним є той факт, що жоден із респондентів не зазначив, що підприємства готові до підписання відповідних угод із закладом та переходу на дуальну форму навчання (рис.10). У категорії «Інше» були зазначені такі відповіді: необхідно вивчити доцільність (6,7%), не готові (13,3%).

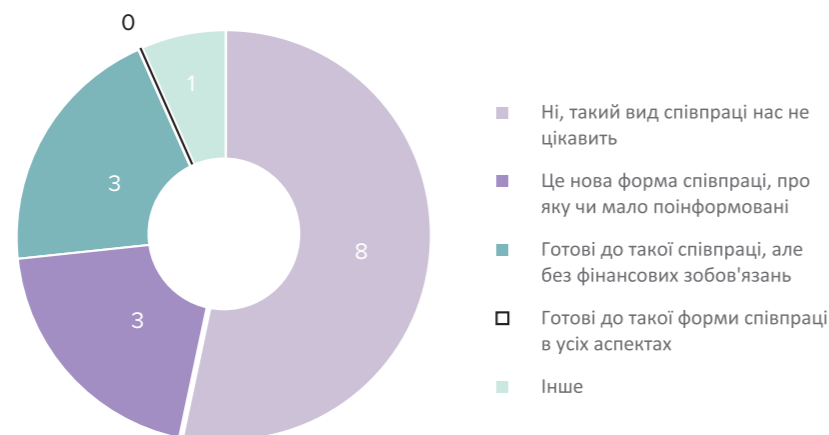


Рис.10. Рівень готовності роботодавців до запровадження елементів дуальної форми освіти

Рівень готовності підприємств до співпраці з закладом суттєво підвищився б за умови створення на національному та регіональному рівнях сприятливих умов. Думки респондентів є достатньо диверсифікованими: так, більшість опитаних (17,7%) вважає, що доцільною є часткова компенсація орендної плати; по 11,8% відповідно – оплата комунальних послуг, зниження оподаткування, часткова компенсація заробітної плати, комбінація різних форм стимулювання; близько 6% опитаних вважають, що впровадження пільг не є доцільним. Серед інших пропозицій – розширити перелік професій у відповідності до потреб підприємства (що однозначно знаходиться у межах компетенції самого закладу) (рис.11). У 17,8% відповідей відображено достатньо індивідуальне ставлення респондентів до проблеми запровадження пільг, що стимулюватиме співпрацю закладу із підприємствами регіону.

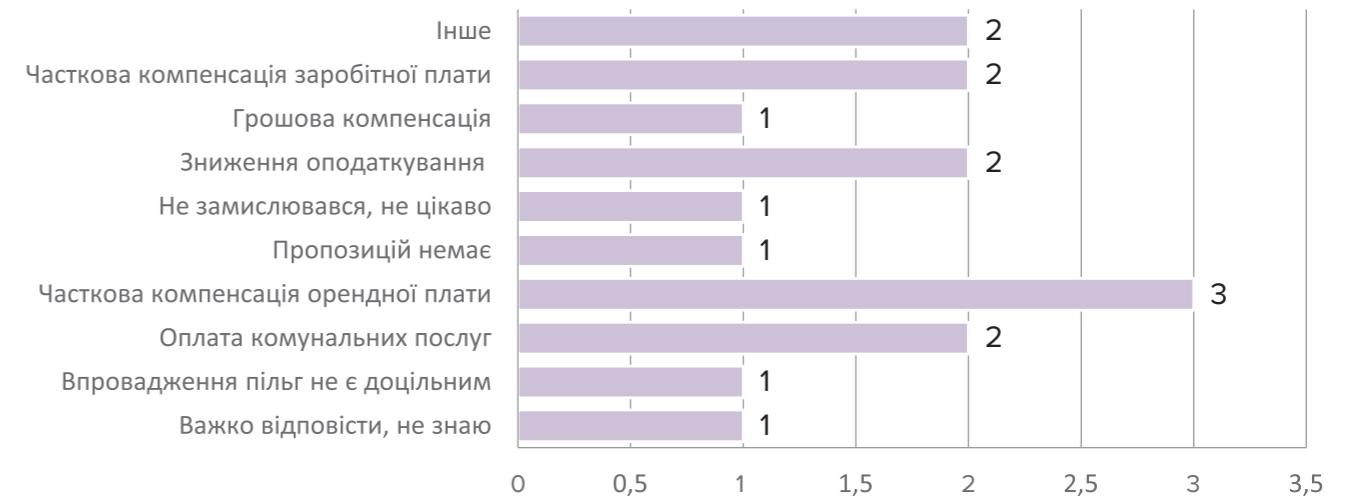


Рис.11. Пропозиції роботодавців щодо стимулювання їх співпраці із закладом

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 один респондент (що складає 6,7% від загальної кількості опитаних) відзначив, що така взаємодія здійснюється на регулярній системній основі. Більшість відповідей засвідчують епізодичність такої співпраці. Так, 13,3% респондентів зазначили, що заклад здійснює перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у окремих випадках відповідно до замовлення підприємства. Переважна більшість опитаних (66,7%) зазначили, що підприємства не звертаються із відповідними запитами до закладу (рис.12). Цілком очевидно, що розширення спектру освітніх послуг, які надаються закладом професійної освіти, є необхідною передумовою забезпечення його фінансової сталості.

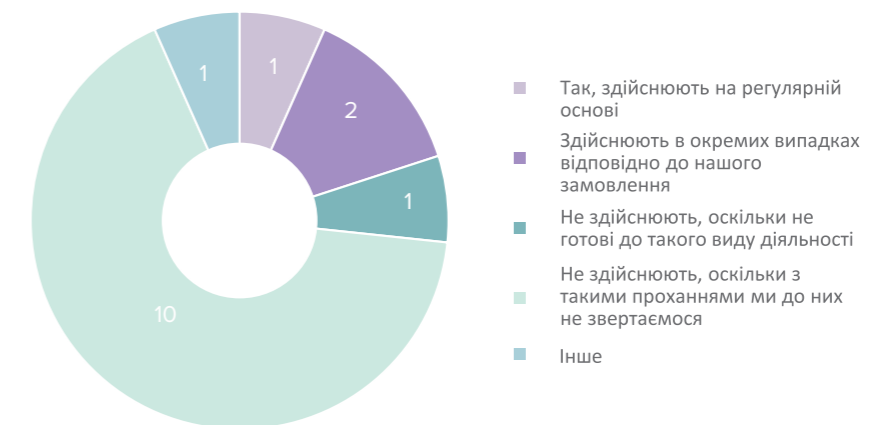


Рис.12. Стан надання закладом додаткових освітніх послуг

Роботодавці вбачають перспективні напрями співпраці із закладом у залученні підприємств до поточної та підсумкової оцінки якості підготовки кадрів (25,0% відповідей), а також у залученні представників підприємства до процесу підготовки робітничих кадрів на всіх його етапах (8,3% відповідей). Більше половини опитаних (66,7%) влаштовує наявний формат співпраці, вони не вбачають доцільності у його модернізації. Жоден респондент не вбачає цінності залучення представників підприємства до здійснення освітнього процесу у закладі.



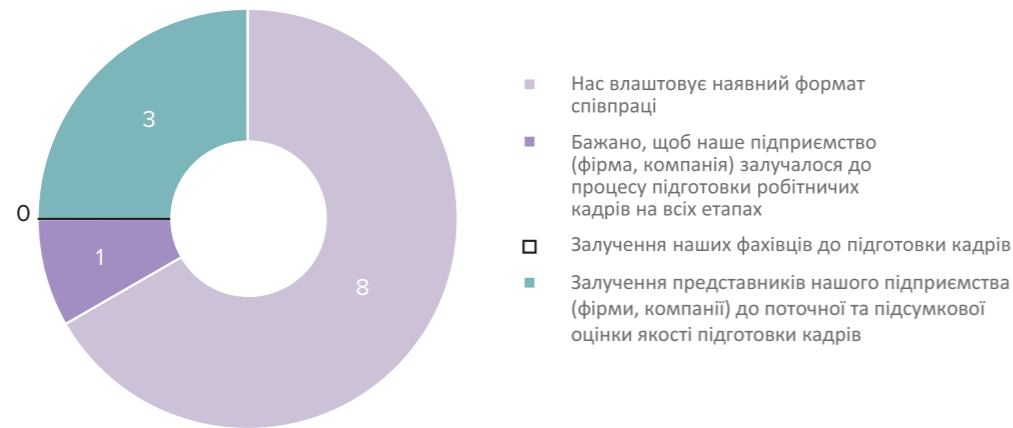


Рис.13. Перспективні напрями співпраці роботодавців із закладом

Роботодавці також висловили свої пропозиції щодо започаткування у закладі підготовки за новими професіями. Загалом, було висловлено 10 пропозицій щодо нових професій. Із тих, на користь яких висловилися більше двох респондентів, варто відзначити такі: «Автомеханік», «Електрогазозварник», «Автоелектрик».

Роботодавці також висловилися щодо компетентностей, якими мають володіти випускники закладу, які навчаються за конкретними професіями. Потрібно відзначити, що найбільшою була вибірка респондентів за професіями «Водій автотранспортних засобів (категорія «С»», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» (рис.14).

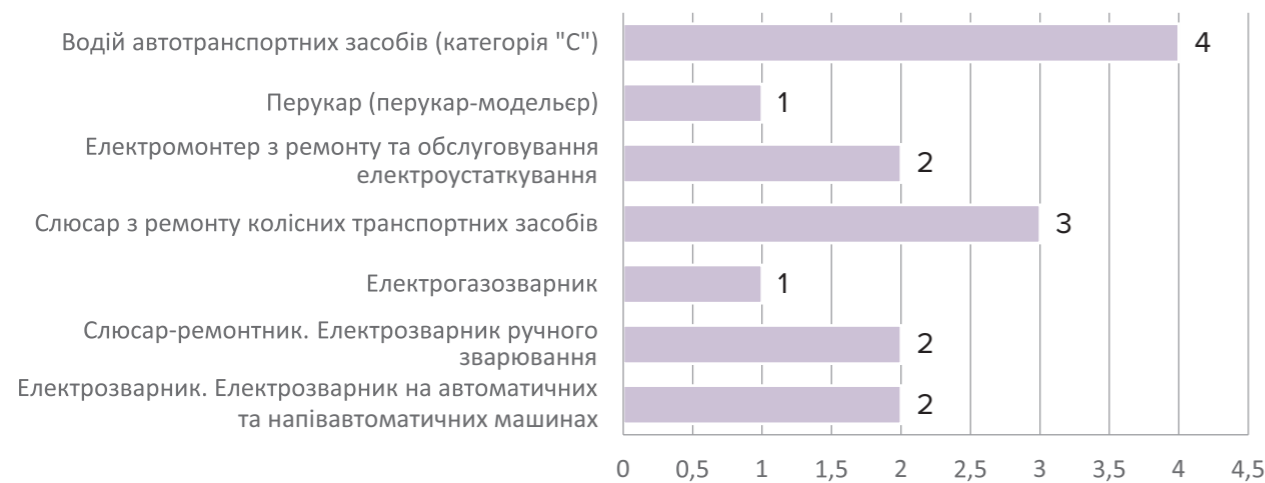


Рис.14. Структура респондентів за обраними для аналізу професіями

Роботодавці також висловилися стосовно бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту (зокрема, за професіями «Електрогазозварник. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах. Контролер зварювальних робіт», «Електрогазозварник. Газорізальник», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»». Машиніст крана автомобільного», «Електромонтер з ремонту а обслуговування електроустаткування», «Слюсар-ремонтник. Електрозварник ручного зварювання», «Швачка. Оператор швацького устаткування», «Перукар (перукар – модельєр)») (табл.1). Ця інформація буде корисною для закладу в процесі оновлення навчальних планів та освітніх програм підготовки.

Структура компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка яких ведеться у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту\*

Назва професії	Перелік компетентностей
Електрогазозварник. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах. Контролер зварювальних робіт	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Уміння читати креслення, електричні схеми і конструкції зварювальних машин</li> <li>- Здатність професійно виконувати завдання</li> <li>- Відповідальність, орієнтування на сучасному ринку</li> <li>- Професійні вміння</li> <li>- Старанність, дисципліна</li> <li>- Уміння самостійно виконувати роботу</li> <li>- Уміння користуватися сучасним обладнанням</li> <li>- Досвід роботи</li> <li>- Уміння працювати зі зварювальним апаратом</li> <li>- Знання технічної документації, уміння читати зварювальні креслення</li> <li>- Навички роботи з різними типами швів, у тому числі з вертикальним та стельовим</li> <li>- Знання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та протипожежного захисту у процесі зварювальних робіт</li> <li>- Уміння налаштовувати зварювальні апарати</li> <li>- Уміння виконувати ручне дугове, плазмове і газове зварювання середньої складності деталей</li> </ul>
Електрогазозварник. Газорізальник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Уміння читати креслення, електричні схеми і конструкції зварювальних машин</li> <li>- Здатність професійно виконувати завдання</li> <li>- Відповідальність, орієнтування на сучасному ринку</li> <li>- Професійні вміння</li> <li>- Старанність, дисципліна</li> <li>- Уміння самостійно виконувати роботу</li> <li>- Уміння користуватися сучасним обладнанням</li> <li>- Досвід роботи</li> <li>- Уміння працювати зі зварювальним апаратом</li> <li>- Знання технічної документації, вміння читати зварювальні креслення</li> <li>- Навички роботи з різними типами швів, у тому числі з вертикальним та стельовим</li> <li>- Знання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та протипожежного захисту у процесі зварювальних робіт</li> <li>- Уміння налаштовувати зварювальні апарати</li> <li>- Уміння виконувати ручне дугове, плазмове і газове зварювання середньої складності деталей</li> </ul>
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Бажання навчатися та працювати</li> <li>- Сучасні базові знання</li> <li>- Уміння добре працювати</li> <li>- Навички слюсаря з ремонту транспорту</li> <li>- Знати конструктивні особливості автомобілів різних марок, умови експлуатації та ремонту, способи повного відновлення і зміцнення деталей, правила ремонту і регулювання обладнання</li> <li>- Досвід</li> <li>- Знання техніки, навички ремонту механізмів та слюсарних робіт</li> <li>- Відповідальність</li> <li>- Навички технічного обслуговування</li> <li>- Навички ремонту автомобілів</li> </ul>

Назва професії	Перелік компетентностей
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С»).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знання в ремонті ходової частини вантажних і легкових авто. Пристрої і основні навички ремонту двигуна</li> <li>- Знання пристроїв тракторної техніки</li> <li>- Знання ПДР, вміння здійснити дрібний ремонт автомобіля, досвід керування</li> <li>- Наявність водійського посвідчення</li> <li>- Досвід роботи</li> <li>- Уважність</li> <li>- Порядність</li> <li>- Досвід безаварійного управління автомобілем</li> <li>- Навички водіння спецтехніки</li> </ul>
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С») Машиніст крана автомобільного	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Бажання навчатися та працювати</li> <li>- Сучасні базові знання</li> <li>- Уміння добре працювати</li> <li>- Навички слюсаря з ремонту транспорту</li> <li>- Знати конструктивні особливості автомобілів різних марок, умови експлуатації та ремонту, способи повного відновлення і зміцнення деталей, правила ремонту і регулювання обладнання</li> <li>- Знання техніки, навички ремонту механізмів та слюсарних робіт</li> <li>- Відповідальність</li> <li>- Навички технічного обслуговування</li> <li>- Навички ремонту автомобілів</li> <li>- Знання в ремонті ходової частини вантажних і легкових авто. Пристрої і основні навички ремонту двигуна</li> <li>- Знання пристроїв тракторної техніки</li> <li>- Знання ПДР, вміння здійснити дрібний ремонт автомобіля, досвід керування</li> <li>- Наявність водійського посвідчення</li> <li>- Досвід роботи</li> <li>- Уважність</li> <li>- Порядність</li> <li>- Досвід безаварійного управління автомобілем</li> <li>- Навички водіння спецтехніки</li> <li>- Навички управління вантажно-підіймальними механізмами з підлоги</li> <li>- Досвід управління автомобільним транспортом та його експлуатація, ремонт</li> <li>- Знання призначення, будови, принципів роботи агрегатів, механізмів та приладів автокрана</li> <li>- Знання правил технічної експлуатації автокрана</li> <li>- Знання правил обкатки нових автокранів та автокранів, які пройшли капітальний ремонт</li> <li>- Знання причин виникнення несправностей автомобіля, способи їх ідентифікації та усунення</li> <li>- Знання правил експлуатації акумуляторних батарей та автомобільних шин</li> </ul>
Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Водій автотранспортних засобів (категорія «С») Машиніст крана автомобільного	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знання впливу погодних умов на безпеку експлуатації автокрана</li> <li>- Знання порядку проведення технічного обслуговування, правил зберігання автокрана в гаражах та на відкритих стоянках</li> <li>- Знання порядку перевірки технічного стану автокрана перед виїздом, здачі та постановки на відведене місце</li> <li>- Знання способів упередження дорожньо-транспортних пригод</li> <li>- Знання способів строповки вантажів</li> <li>- Знання правил виконання робіт автокранами в охоронній зоні діючих електропередач</li> <li>- Знання правил встановлення крана біля траншей та котлованів</li> </ul>

Назва професії	Перелік компетентностей
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відкрита 3-4 група з електробезпеки, знання електротехніки, пристроїв релейного захисту та автоматики, знання норм випробувань електрообладнання</li> <li>- Уміння забезпечувати справний стан, безперебійну роботу пристроїв та устаткування, їх правильну експлуатацію, вчасний якісний ремонт</li> <li>- Кваліфікованість, знання техніки безпеки</li> <li>- Уміння працювати з обладнанням, знати креслення</li> <li>- Уміння обслуговувати і здійснювати ремонт вітрових енергоустановок потужністю понад 50 кВт</li> <li>- Виконувати роботи за кресленнями та схемами, здійснювати капітальний ремонт електроустаткування та ін.</li> <li>- Високий рівень підготовки</li> <li>- Наявність допуску</li> <li>- Практичне застосування отриманих знань</li> <li>- Високий рівень практичних умінь</li> <li>- Уважність</li> <li>- Уміння виявляти причини поломок, порчі, простою обладнання та приладів</li> <li>- Знання, бажання працювати</li> <li>- Уміння проводити ремонт та технічне обслуговування частотних приладів електродвигунів</li> <li>- Знати основи електротехніки, правила і способи монтування і ремонту електроустаткування</li> <li>- Повинен виконувати роботи з ремонту та обслуговування електроустаткування</li> <li>- Знання правил з охорони праці</li> <li>- Підвищена група з електробезпеки</li> <li>- Навички роботи з рухомим складом</li> </ul>
Слюсар-ремонтник. Електрозварник ручного зварювання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сучасні базові знання</li> <li>- Уміння добре працювати</li> <li>- Здійснювати ремонт автотранспорту</li> <li>- Володіння навичками слюсаря з ремонту транспорту</li> <li>- Знати конструктивні особливості автомобілів різних марок, умови їх експлуатації та ремонту, способи повного відновлення і зміцнення деталей, правила ремонту і регулювання обладнання</li> <li>- Досвід</li> <li>- Бажання вчитися та працювати</li> <li>- Знання техніки, ремонт механізмів, слюсарні роботи</li> <li>- Уміння здійснювати технічне обслуговування</li> <li>- Відповідальність</li> <li>- Уміння здійснювати ремонтні роботи автомобілів</li> <li>- Знання правил ремонту ходової частини вантажних і легкових авто. Пристрої і основні навички ремонту двигуна. Знання пристрою тракторної техніки</li> </ul>
Швачка. Оператор швацького устаткування	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відповідальність</li> <li>- Уважність</li> <li>- Професіоналізм</li> <li>- Уміння працювати на швейному обладнанні</li> <li>- Уміння швидко навчатися</li> <li>- Уміння шити виріб до його завершення</li> <li>- Сумлінно виконувати свої обов'язки</li> </ul>

Назва професії	Перелік компетентностей
Перукар (перукар – модельєр)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Перукар-універсал, колорист</li> <li>- Навички візажу</li> <li>- Знання з колористики, матеріалознавства</li> <li>- Працьовитість</li> <li>- Цілеспрямованість</li> <li>- Націленість на результат</li> </ul>

\*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. Лише близько 7,7% респондентів вважають, що випускники закладу мають усі необхідні компетентності для продуктивної професійної діяльності на їхніх підприємствах. Переважна більшість опитаних (61,5%) вважають, що випускники закладу мають лише певні навички, а тому доводиться проводити для них додаткові навчання з певних компетентностей. Тривожним є той факт що біля 30,8% опитаних вважають, що здобувачі не підготовлені для роботи на їхніх підприємствах, а вони змушені витратити час і засоби для їх повторного навчання (рис. 16).

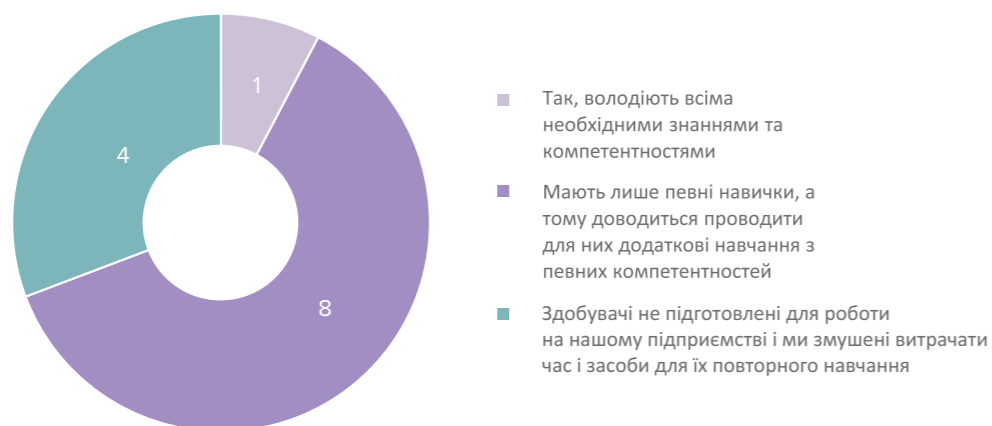


Рис.16. Рівень володіння випускниками професійними компетентностями

На думку учасників опитування, серед причин такої ситуації – те, що навчання проводиться на застарілій матеріально-технічній базі, а його тривалість є невиправдано довгою (по 6,7% респондентів відповідно), у закладі навчаються невмотивовані здобувачі, які не готові до відповідальної роботи на виробництві (40,0% опитаних), майстри виробничого навчання не можуть забезпечити підготовку кадрів на сучасному рівні (13,3%) (рис.17). У категорії «Інше» (33,3% відповідей) зазначались такі: підприємство не має зацікавленості у випускниках закладу, ми не аналізували причини такої ситуації.



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

## Додаток Ж.

### Результати стратегічної сесії, яка проводилась у Маріупольському професійному ліцеї автотранспорту

З метою виокремлення стратегічних ініціатив розвитку закладу нами було проведено стратегічну сесію. До участі у сесії було запрошено керівників та педагогічних працівників закладу. Крім 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). Крім того, включення до експертної групи фахівців різних напрямів дозволяє проаналізувати існуючу проблему (у даному випадку стратегічні вектори розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти) з різних точок зору.

У стратегічній сесії взяли участь директор, заступники директора, старший майстер, викладачі, майстри виробничого навчання, роботодавці. 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 їх освітньої пропозиції (табл.1). У цілому, учасниками було запропоновано 25 ідей щодо вдосконалення, які стосувалися переважно питань покращення матеріально-технічної бази, придбання обладнання й інструментів.

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.

Таблиця 1.

#### Перелік стратегічних ініціатив, виокремлених учасниками стратегічної сесії

№ з/п	Формулювання напрямів вдосконалення (стратегічних ініціатив)
1.	Посилення несучих стін будівлі
2.	Заміна системи опалювання
3.	Капітальний ремонт санвузлів навчального корпусу №1 і №2 та заміна системи каналізації
4.	Заміна вікон у приміщеннях навчального корпусу 1 і №2
5.	Збільшити рівень заробітної плати викладачів
6.	Придбати нові учбові автомобілі
7.	Навчання майстрів та учнів на спеціалізованих сертифікованих станціях ТО (поза межами України)
8.	Обов'язкове відпрацювання випускниками закладу на підприємствах не менше 1 року (або ж повернення 5-ї отриманої заробітної плати за увесь період) Не зрозуміла!
9.	Огородження території ліцею парканом
10.	Проведення уроків теоретичного навчання на розсуд викладача
11.	Зниження рівня оподаткування підприємств у випадку, якщо учні закладу проходять виробничу практику на його потужностях
12.	Проживання в гуртожитку ліцею випускників, які розпочали трудову діяльність
13.	Укомплектувати електромонтажну майстерню новим обладнанням

№ з/п	Формулювання напрямів вдосконалення (стратегічних ініціатив)
14.	Придбати комп'ютер для роботи з 3D сканером
15.	Придбання сучасних токарних верстатів (5) та верстату з ЧПУ
16.	Придбання наглядних посібників, устаткування та стендів
17.	Під час профорієнтаційних заходів організувати екскурсії на підприємство
18.	Підготувати лабораторію (майстерню) для навчання слюсарів-ремонтників, обладнати її сучасним обладнанням
19.	Зробити ремонт у майстерні перукарів
20.	Можливість опанування учнями, які навчаються за професіями «Водій категорії С» та «Тракторист» суміжної професії «Стропальник»
21.	Придбання трактора для проходження виробничої практики у закладі
22.	Запровадження дуальної форми навчання
23.	Включення у навчальний план нових дисциплін – «Основи навігаційної техніки», «Програмування», «Інформаційні технології»
24.	Укомплектувати групи кількістю менше 25 осіб
25.	Зробити ремонт у кабінеті спецдисциплін

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): посилення несучих стін будівлі, заміна системи опалювання, заміна вікон у приміщеннях навчального корпусу №1 і №2, збільшення рівня заробітної плати викладачів, придбання нових учбових автомобілів.

Таблиця 2.

#### Перелік пріоритетних стратегічних векторів, обраних учасниками стратегічної сесії

Місце в рейтингу	Формулювання напрямів вдосконалення (стратегічних ініціатив)	Кількість голосів, відданих учасниками
I	Посилення несучих стін будівлі	28
II	Заміна системи опалювання	17
III	Капітальний ремонт санвузлів навчального корпусу №1 і №2 та заміна системи каналізації	14
IV	Заміна вікон у приміщеннях навчального корпусу №1 і №2	12
V	Збільшити рівень заробітної плати викладачів	12
V	Придбати нові учбові автомобілі	12