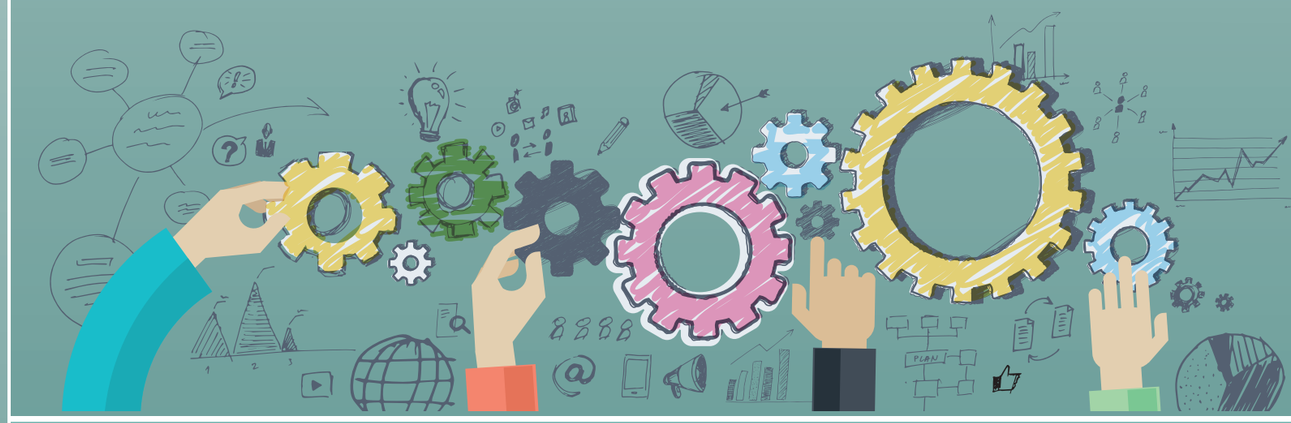
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ УКРАЇНА

SCIENTIA VINCES Platform

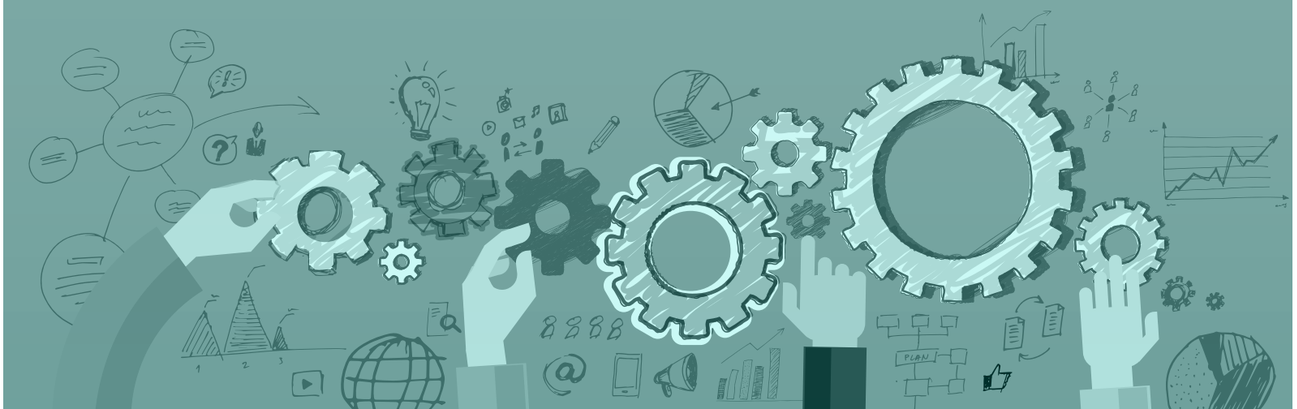
ПРЯМУЄМО РАЗОМ

ДЕРЖАВНИЙ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»



СТРАТЕГІЧНИЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ

до 2027 року



Стратегічний та інвестиційний план розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» підготовлений Аналітичним центром ГО «СВ-Платформа» в межах діяльності Програми ООН із відновлення та розбудови миру за фінансової підтримки Європейського Союзу.

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

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

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

Авторський колектив:

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

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

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

© 2021 Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй.

ЗМІСТ

I. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ ДПТНЗ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» **4**

II. СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ **7**

Загальна інформація про заклад. 7

Формування контингенту здобувачів. 8

Фінансові показники діяльності закладу. 12

Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу 13

Кадровий потенціал закладу 18

Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам 19

Якість підготовки випускників 22

Зв'язок з ринком праці та сучасний стан взаємодії із заінтересованими сторонами 23

Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону 25

III. SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» **27**

IV. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» **30**

V. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» **54**

VI. МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ **55**

ДОДАТКИ **56**

Додаток А. Список учасників стратегічної сесії, яка проводилась у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти». 56

Додаток Б. Фактичні дані про аспекти діяльності ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 57

Додаток В. Аналіз анкет учасників освітнього процесу Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 70

Додаток Г. Аналіз результатів опитування роботодавців Донецької області 91

Додаток Д. Аналіз результатів опитування роботодавців, які співпрацюють зДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти». 101

Додаток Ж. Результати стратегічної сесії, яка проводилась у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти». 113

1 МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ ДПТНЗ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»

Розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 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[1], а також пріоритетів Стратегії розвитку Донецької області на період до 2027 року[2] та Стратегії розвитку м. Краматорська до 2020 р.[3] у частині формування сприятливого бізнес-середовища та розвитку трудового потенціалу.

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

Важливим чинником для вибору методології розроблення Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 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-koncepciyi-realizaciyi-derzhavnoyi-politiki-u-sferi-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-suchasna-profesijna-profesijno-tehnichna-osvita-na-period-do-2027-roku-i120619
2 https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/doneczka-strategiya-rozvytku-doneczkoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku.pdf
3 https://krm.gov.ua/strategiya-rozvitku-m-kramatorska/
4 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text
5 https://www.president.gov.ua/documents/1302021-38149
6 https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825
7 https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu
8 https://www.kmu.gov.ua/news/kolegiya-mon-shvalila-strategiyu-rozvitku-profesijno-tehnichnoyi-osviti-do-2023-roku
9 https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-strategiyi-regionalnogo-rozvitku-na-20212027-t50820

Для аналізу інформації **використано низку методів**, зокрема:

- метод статистичного аналізу;
- метод мозкового штурму для визначення перспективних напрямків розвитку навчального закладу;
- метод оцінювання 360⁰;
- 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 зацікавленими сторонами.

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

До процесу стратегування були залучені керівники, майстри виробничого навчання та викладачі закладу, а також представники місцевих органів влади та міського центру зайнятості (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 Краматорським 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 ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (історія формування, ліцензування, динаміка контингенту, матеріальна база, освітня діяльність тощо).
- Оцінка ситуації на ринку праці регіону та міста, місця центру в регіональній системі професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області.
- Аналіз результатів анкетування учасників освітнього процесу та роботодавців
- SWOT-аналіз розвитку закладу.

2 ПЛАНУВАННЯ

- Формування стратегічного бачення розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти».
- 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 центру.
- Моніторинг впровадження Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти».

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

2 СТРАТЕГІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ» ТА ЙОГО МІСЦЕ НА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ РЕГІОНУ

Загальна інформація про заклад

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» – це державний навчальний заклад третього атестаційного рівня, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, опануванні робітничими професіями відповідно до їхніх інтересів, здібностей, стану здоров'я. Заклад підпорядковано Міністерству освіти і науки; він є юридичною особою, яка має самостійний баланс, реєстраційні рахунки ГУДКУ у Донецької області, штамп, печатку з найменуванням навчального закладу. ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» має Свідоцтво про державну реєстрацію юридичної особи серії АОО № 607616 від 10.07.2008 року, Довідку ЄДРПОУ АБ № 457215 від 20.06.2012 року про включення до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій, ідентифікаційний код № 02542064.

ДПТНЗ «Краматорський центр ПТО» у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», Положенням «Про професійно-технічний навчальний заклад», Положенням «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах», нормативно-правовими актами Міністерства освіти і науки України, що є його засновником, іншими законодавчими актами України та власним статутом.

Статут, за яким працює заклад, розроблений згідно з Типовим Статутом державного професійно-технічного навчального закладу, прийнятий на загальних зборах колективу (Протокол № 9 від 10 червня 2008 року), який зареєстрований рішенням виконавчим комітетом Краматорської міської ради Донецької області від 10.07.2008 року та затверджений Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України від 13.06.2008 року.

До головних напрямків діяльності закладу належать:

- організація навчально-виробничого процесу, форм і методів навчання;
- навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово- господарська та виробничо-комерційна діяльність;
- розроблення робочих навчальних планів із професій, робочих навчальних програм із дисциплін;
- формування та узгодження планів прийому учнів, слухачів з урахуванням державного замовлення, потреб ринку праці, замовлень підприємств, установ та організацій;
- атестація педагогічних працівників;
- організація підвищення кваліфікації, у т.ч. стажування педагогічних працівників на підприємствах та установах;

- здійснення професійного навчання незайнятого населення, безробітних, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників підприємств та установ;
- організація виробничого навчання здобувачів, слухачів на виробництві та у закладах сферах послуг;
- забезпечення заходів з охорони праці здобувачів, слухачів і працівників;
- матеріально-технічне забезпечення навчального процесу;
- видача документів про освіту встановленого зразка.

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» має ліцензії на право надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної (професійної) освіти (витяг ЛП №01804-000542 з ЄДЕБО на право здійснювати первинну професійну підготовку, перепідготовку, професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації) за широким спектром робітничих професій (Додаток Б, табл. 1). Загальний ліцензійний обсяг на первинну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, професійно-технічне навчання складає 600 осіб. Більшість ліцензій є комплексними та дають право здійснювати освітню діяльність як з первинної професійної підготовки, так і з перепідготовки, підвищення кваліфікації, професійно-технічного навчання. Найбільшими є ліцензійні обсяги на освітню діяльність із професій «Верстатник широкого профілю», «Верстатник широкого профілю, Оператор верстатів з програмним керуванням», «Оператор швацького устаткування, Швачка», «Зварник», «Слюсар із складання металевих конструкцій, Електрогазозварник» (по 60 осіб відповідно). Відповідно найменшими є ліцензійні обсяги підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання робітничих кадрів за такими професіями: «Електрогазозварник», «Електрозварник ручного зварювання» (по 15 осіб відповідно).

Згідно із побажанням соціального партнера закладу – базового підприємства ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» – планується ліцензування професії слюсар-ремонтник, яка є значно затребуваною на сучасному ринку праці. У закладі також планується створення навчально-практичного центру за фахом «Кухар. Кондитер», що сприятиме зростанню привабливості здобуття відповідних професій.

З 2017 року згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 23.06.2017 року №916 ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» бере участь в експерименті з впровадження дуальної системи навчання за професією «Електрогазозварник». Заклад перейшов на дуальну форму навчання здобувачів освіти за наступними професіями: «Електрогазозварник», «Слюсар із складання металевих конструкцій», «Верстатник широкого профілю».

Усі форми професійно-практичної підготовки здобувачів освіти здійснюються згідно з розробленою концепцією нерозривного практичного взаємоз'язку теоретичного та виробничого навчання з виробничою практикою в умовах розвинутих партнерських взаємовідносин між навчальним закладом і підприємством – замовником кадрів ПрАТ НКМЗ.

Таким чином, Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» має широкий перелік ліцензій на здійснення освітньої діяльності (первинної професійної підготовки, професійно-технічного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації) за широким спектром професій, що створює гарну основу для розвитку конкурентоздатності закладу на освітньому ринку міста та регіону, та, за умов адекватного стратегічного розвитку – забезпечення його сталості у довгостроковій перспективі.

Формування контингенту здобувачів

Загальна кількість здобувачів професійно-технічної освіти в ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» на початок 2020 навчального року становила 286 осіб. За останні п'ять років контингент здобувачів закладу поступово зростав (винятком є 2020 рік, коли кількість здобувачів зменшилася на 7 осіб). Зростання контингенту за 5 років склало 6,3%. Сталим за 2016-2020 роки є показник кількості учнів, які прийняті на перший курс – 106 осіб. За період спостережень заклад не виконує план прийому, хоча спостерігається певна позитивна динаміка цього показника: якщо у 2016 році недовиконання плану прийому склало 50%, то у 2020 році – лише 28%.

Стабільною також є кількість здобувачів, прийнятих за договорами з роботодавцями. Протягом досліджуваного періоду вона коливалася від 95 до 132 осіб, зафіксувавшись у 2020 році на рівні 106 осіб.

У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» спостерігається зменшення контингенту тих здобувачів професійно-технічної освіти, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти. За період, що розглядається, таке скорочення склало 15%. Якщо у 2016 році загальна кількість здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку без здобуття повної загальної середньої освіти складала 47 осіб, то у 2020 році – тільки 40 осіб. Натомість контингент здобувачів П(ПТ)О на основі базової середньої освіти має тенденцію до зростання (за період, що розглядається, приріст склав 18%) (табл. 2.1).

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	269	271	293	293	286	+6,3%
2.	Прийнято учнів на початок навчального року, осіб	106	132	131	95	106	0%
3.	План прийому на початок року, осіб	210	180	210	150	150	-28%
4.	Виконання плану прийому, %	50 %	73 %	62 %	63 %	72 %	+22%
5.	Прийнято учнів за договорами з роботодавцями, осіб	106	132	131	95	106	0%
6.	Кількість учнів, які проходять первинну професійну підготовку з отриманням повної загальної середньої освіти, осіб	59	84	90	77	66	+18%
7.	Кількість здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку без отримання повної загальної середньої освіти, осіб	47	48	41	18	40	-15%

Спостерігається негативна динаміка у кількості підготовлених і випущених кваліфікованих робітників (табл.2.2). За період, що розглядається, скорочення їх чисельності склало 3%. Проте, слід зазначити, що у 2020 році спостерігалося суттєве збільшення цієї категорії випускників. Загалом у 2020 році у закладі було випущено 119 кваліфікованих робітників.

Негативною є ситуація з рівнем працевлаштування випускників закладу. Негативна тенденція спостерігається протягом усього досліджуваного періоду. Якщо у 2016 році рівень працевлаштування випускників склав 77%, то у 2020 році – лише 66%. Загалом скорочення частки працевлаштованих випускників закладу протягом досліджуваного періоду склало 11 відсоткових пунктів.

Досить високою також є частка випускників, які навчалися за договорами з роботодавцями, проте не працевлаштувалися після закінчення навчання. Якщо у 2016 році 23% таких випускників не працевлаштувалися, то у 2020 році їх частка склала вже 34% (приріст склав 11%).

Строкатою є динаміка частки випускників, які працевлаштувалися за фахом. Загалом за досліджуваний період їх частка зменшилася на 11%, проте, відсутня можливість говорити про стійку тенденцію у цьому процесі. Так, у 2016 році цей показник склав 77%, у 2017 – зріс до 82%, а у 2019 році вже скоротився до 66%.

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	123	126	104	100	119	-3%
2.	Частка випускників, які працевлаштувалися, %	77 %	82 %	66 %	80 %	66 %	-11%
3.	Частка непрацевлаштованих випускників, які навчалися за договорами з роботодавцями	23 %	18 %	34 %	20 %	34 %	+11%
4.	Частка випускників, які працевлаштувалися за отриманим фахом, %	77 %	82 %	66 %	80 %	66 %	-11%

Первинна професійна підготовка, професійно-технічне навчання та перепідготовка робітничих кадрів у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» за останні п’ять років ведеться за трьома напрямами економічної діяльності (промисловість, житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення, торгівля і громадське харчування) та сімома окремими й комбінованими спеціальностями (Додаток Б, табл. 2). Найбільша кількість здобувачів навчається за такими спеціальностями, як «Слюсар із складання металевих конструкцій, електрогазозварник» (77 осіб у 2020 році), «Кухар, кондитер» (76 осіб у 2020 році), «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» (63 особи). Найменш затребуваними спеціальностями є «Перукар (перукар-модельєр)» (17 осіб у 2020 році), «Електрогазозварник» (23 особи) та «Верстатник широкого профілю» (23 особи).

Динаміка набору на спеціальності за видом економічної діяльності «Промисловість» є позитивною (14% протягом досліджуваного періоду). Вражаючими є темпи приросту кількості здобувачів, які проходять первинну професійну підготовку за напрямом економічної діяльності «Торгівля і громадське харчування» (за спеціальністю «Кухар, кондитер»). Протягом досліджуваного періоду їх кількість зросла на 217%.

Подолання дефіциту виробничого персоналу пов’язане з реформуванням і вдосконаленням системи професійної освіти щодо якості і обсягів підготовки робітничих кадрів. Підвищення ефективності системи професійної освіти має здійснюватися шляхом приведення випуску спеціалістів за напрямами підготовки і професіями та за рівнем освіти до потреб промисловості і сфери послуг. Структура промисловості, що історично склалася в Донецькому регіоні, структура професій і спеціальностей на 2016-2020 рр. свідчать, що найбільший дефіцит кадрів спостерігається у машинобудівній промисловості. ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» вважає необхідним створення умов для збільшення випуску фахівців робітничих професій саме за професіями машинобудівного напрямку підготовки «Верстатник широкого профілю», «Електрогазозварник», «Слюсар із складання металевих конструкцій».

У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» впроваджується робота у сфері освіти дорослих, а саме студентів закладів вищої освіти (які мають намір опанувати робітничу професію), слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, підвищення кваліфікації

педагогічних працівників, фахівців підприємств, організацій, установ, надання освітніх послуг з професійного (професійно-технічного) навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників за професіями зварювального виробництва, впровадження у освітній процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, здійснення шляхом співробітництва і взаємодії постійного зв’язку між підприємствами та іншими закладами професійної (професійно-технічної) освіти з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій, інформації щодо новітніх матеріалів, інструментів, обладнання. Для забезпечення даного напрямку заклад має необхідні ліцензії (Ліцензія ЛП №01804-000542 щодо здійснення освітньої діяльності закладу освіти у сфері професійно-технічної освіти, безстрокова) та нормативні документи, які забезпечують даний вид освітньої діяльності.

Проте, кількість осіб, які пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації на базі ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» й досі залишається незначною. Якщо у 2016 році вона складала 15 осіб (підвищення кваліфікації), 2017 році – 33 особи (7 осіб осіб пройшли перепідготовку та 26 – підвищення кваліфікації), у 2018 році – лише 4 особи (перепідготовка), у 2019 році така освітня діяльність не здійснювалася, а у 2020 році – 13 осіб. Перепідготовка та підвищення кваліфікації здійснюється за спеціальностями «Електрогазозварник» та «Електрозварник ручного зварювання» (табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Кількість осіб, які пройшли перепідготовку/підвищення кваліфікації в ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

№ з/п	Показники	Кількість осіб, які пройшли при закладі різні види перенавчання:									
		Перепідготовку	Підвищення кваліфікації	Перепідготовку	Підвищення кваліфікації	Перепідготовку	Підвищення кваліфікації	Перепідготовку	Підвищення кваліфікації	Перепідготовку	Підвищення кваліфікації
		2016		2017		2018		2019		2020	
1	Промисловість	-	15	7	26	4	-	-	-	-	13
1.1.	Електрогазозварник	-	15	7	26	4	-	-	-	-	7
1.2.	Електрозварник ручного зварювання	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6

Результати проведеного аналізу свідчать про необхідність активізації освітньої діяльності та, імовірно, запровадження первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за напрямами, які є затребуваними регіональним ринком праці. Важливим також вбачається активізація роботи із залучення до програм підготовки та перепідготовки дорослого населення (на основі договорів із підприємствами та індивідуальних угод).

Фінансові показники діяльності закладу

Фінансування ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» здійснюється переважно коштом регіонального бюджету. Загальний кошторис закладу за 2016-2020 роки фактично подвоївся. Якщо у 2016 році він становив 7,7 млн грн, то у 2020 році – 16,2 млн грн. З державного бюджету надійшли кошти лише у 2018 році (в обсязі 2104 тис.грн). Частка коштів державного бюджету в кошторисі 2018 року становила 23 %. З регіонального бюджету наразі покривається 100% потреб закладу (табл. 2.4). Підготовка за професіями загальнодержавного значення наразі у закладі не ведеться.

Загальний кошторис витрат на підготовку кадрів у розрізі окремих професій сформовано з урахуванням кількісті здобувачів, які навчаються на тій чи іншій спеціальності. Відповідно найбільший кошторис має комбінована спеціальність «Слюсар із складання металевих конструкцій, електрогазозварник» (4,2 млн.грн). Значним також є фінансування підготовки за професією «Кухар, кондитер» (4,1 млн.грн) (Додаток Б, табл. 3). Натомість кошторис витрат на підготовку робітничих кадрів за професією «Соціальний робітник, молодша медична сестра з догляду за

хворими» та «Перукар (перукар-модельєр)» становить близько 0,8 млн.грн. Вартість підготовки одного здобувача є уніфікованою для всіх професій, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у закладі. Так, у 2018 році вона складала 37,5 тис.грн на кожного здобувача, у 2019 – 48,0 тис.грн, у 2020 – 54,5 тис.грн.

Табл. 2.4. Структура кошторису ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Показники	Роки				
	2016	2017	2018	2019	2020
Загальний кошторис, тис. грн	7655	9411	13253	14353	16213
Кошти державного бюджету, тис. грн	-	-	2104	-	-
Частка від загального кошторису, %	-	-	32,3	-	-
Кошти регіонального бюджету, тис. грн	7655	-	11149	14353	16213
Частка від загального кошторису, %	100	100	77,7	100	100

ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» здійснює роботу щодо залучення додаткових фінансових ресурсів для розв'язання своїх поточних і системних проблем. За останні роки для осучаснення матеріально-технічної бази, проведення ремонтів, закупівлі техніки тощо було залучено кошти державного і регіонального бюджетів, а також кошти підприємств (Додаток Б, табл.4).

Власні надходження центру є додатковими джерелами фінансування закладу. Джерелами надходжень є підготовка кваліфікованих робітників за професією «Верстатник широкого профілю» за договорами (2017 рік), реалізація продукції (2017-2019 рр.), доходи від проходження виробничої практики учнями Центру на підприємствах міста та плата за оренду приміщень (таблиця 2.5). Протягом досліджуваного періоду динаміка надходжень до спецфонду була позитивною: якщо у 2017 році загальна сума склала 185 200,02 грн, то вже наступного року вона зросла на 22% та склала 227 076,00 грн. Зростання у 2019 році становило 31% (297 552,79 грн). Наступний, 2020 рік став провальним: доходи спецфонду скоротилися майже вдвічі і склали 164 886,13 грн. Причиною цього стало у тому числі унеможливлення повноцінного проходження учнями виробничої практики на базових підприємствах через карантинні обмеження. Потрібно відзначити, що питома вага власних коштів спецфонду й досі залишається невеликою у порівнянні із коштами, які надходять із державного та регіонального бюджету та мають цільове призначення «Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників». Так, у 2017 році вона склала 2,0%, у 2019 – 1,7%, у 2019 та 2020 рр. – 2,1 та 1,0% відповідно.

Кошти, які отримані від надання послуг з підготовки кваліфікованих робітників за професією «Верстатник широкого профілю», витрачаються на покриття витрат, пов'язаних з організацією та наданням послуг, що надаються закладом згідно з його основною діяльністю, а саме на оплату праці, стипендію, на оплату комунальних послуг та енергоносіїв.

Кошти, які надходять від виробничої діяльності, використовуються на зміцнення навчально-матеріальної бази закладу, придбання матеріалів для проходження здобувачами освіти виробничого навчання в навчально-виробничих майстернях (електроди, металеві листи, токарне знаряддя та інструменти тощо).

Кошти, отримані від плати за оренду приміщень витрачаються на утримання, облаштування, ремонт та придбання матеріалів для господарських потреб закладу.

У цілому, загальний обсяг надходжень з альтернативних джерел фінансування склав: у 2019 році – близько 5 870 тис.грн (що становило близько 40% від обсягу фінасування із регіонального бюджету та 29% від загального обсягу надходжень); у 2020 році – 5560 тис.грн (що склало близько 34% від обсягу фінасування із регіонального бюджету та 25% від загального обсягу надходжень).

Таким чином, ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» значно розширив можливості багатоканального фінансування за рахунок його диверсифікації.

Таблиця 2.5. Надходження коштів (спецфонд)

N° п/п	Стаття надходжень	Роки				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Надання допомоги для потреб закладу	7 360,00	8 940,00	3120,00	12 532,00	-
2.	Реалізована продукція	18 456,00	32 851,00	22 159,00	19 834,00	-
3.	Надані послуги	4 230,00	-	-	325,00	-
4.	Відрахування на розвиток закладу (50% від надходжень виробничої практики)	66 822,39	91 552,45	131 837,98	57 090,69	32 392,65
5.	Заробітна платня учнів (50% від надходжень виробничої практики)	87 431,63	93 032,55	142 578,08	75 104,44	33 915,92
6.	Разом:	185 200,02	227 076,00	297 552,79	164 886,13	66 308,57

Зміст підготовки робітничих кадрів та організація навчального процесу

Зміст підготовки кваліфікованих робітників. В ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» сформовано повний пакет навчально-планувальної, комплексно-методичної документації для належної організації навчального процесу з підготовки робітничих кадрів. Заклад на 100% забезпечений Державними стандартами ПТО з ліцензованих професій. Для забезпечення загально-професійної, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки учнів, слухачів розроблені пакети робочої навчально-плануючої документації з усіх ліцензованих професій та предметів. Вони погоджені з підприємствами-замовниками кадрів, Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в Донецькій області, затверджені Департаментом освіти і науки Донецької облдержадміністрації з урахуванням регіонального компоненту.

Робочі навчальні плани розроблені у відповідності до вимог Типової базисної структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (наказ МОН України від 13.10.2010 року N° 947) та ДСПТО 4113 за ДК 003-2010. Оновлення навчальних планів та програм відбувається відповідно до зміни стандартів професійної освіти або на вимогу роботодавців – замовників робітничих кадрів.

Попри існуючу взаємодію центру 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. Навчально-виробничий процес у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» здійснюється відповідно до розкладу занять, який складається на підставі діючих затверджених робочих навчальних планів, наказу про педагогічне навантаження викладачів. Розклад занять складається за два тижні до початку кожного семестру, затверджується директором Центру. У розкладі враховано чергування теоретичних, загальноосвітніх, загально-професійних, професійно-теоретичних, лабораторно-практичних занять та професійно-практичної підготовки у відповідності з робочими навчальними планами.

В умовах пандемії вкрай важливим для закладу є забезпечення безпечного освітнього середовища. На жаль, не всі учасники освітнього процесу забезпечені комп'ютерною технікою та доступом до мережі Інтернет. Як показало опитування, досі не мають удома комп'ютерної техніки та доступу до мережі Інтернет 12% учнів. Для ефективної організації дистанційної форми навчання не всі учасники освітнього процесу знаходяться в однакових умовах.

В умовах карантину Центр використовує різні режими дистанційного навчання, програми та цифрові сервіси. Найбільш ефективним є сервіс Google Classroom. Також для дистанційного навчання педагогічні працівники найчастіше використовують месенджер, Viber та електронну пошту.

Навчально-виховна робота та соціальний захист здобувачів П(ПТ)О. Упродовж останніх трьох років виховна робота у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» була спрямована на *реалізацію виховної проблеми* «Формування патріотичних та громадянських якостей, морально-етичних принципів особистості у здобувачів освіти». Виховна діяльність здійснюється у відповідності до наступних напрямів: національно-патріотичне і громадянське виховання; морально-етичне виховання; правове, превентивне виховання; формування здорового способу життя; трудове виховання; екологічне виховання.

Основними *завданнями виховної роботи* закладу є: посилити спрямованість виховної роботи на формування у здобувачів освіти любові до Батьківщини, громадянських якостей; популяризувати культурне розмаїття, історичну спадщину країни, рідного краю; формувати історичну пам'ять підростаючого покоління, забезпечити духовну єдність поколінь; сприяти формуванню духовно-моральних взаємин між усіма учасниками освітнього процесу, толерантного ставлення до представників інших народів, культур і традицій, до однолітків, батьків, інших людей; вихованню пошани та любові до культурного спадку свого народу та мистецтва, культивуванню кращих рис української ментальності: працелюбності, свободи, справедливості, доброти, чесності, відповідального ставлення до природи; продовжити роботу з формування в учнів навичок здорового способу життя; створити умови для оздоровлення та відпочинку учнів пільгового контингенту; забезпечити соціальний захист здобувачів освіти пільгової категорії; підвищити ефективність роботи з попередження дитячого травматизму як під час освітнього процесу так і поза межами навчального закладу; активізувати застосування сучасних форм і методів правової та превентивної освіти, формування здорового способу життя, фізичного розвитку і культури, спрямованих на формування сталої відповідальної поведінки, імунітету до негативних впливів соціального оточення.

У закладі існує практивка проведення *щорічних виховних заходів*: свято Першого дзвоника; фотоконкурс «Моє улюблене місто», виставка композицій до Дня визволення Донбасу від фашистських загарбників, День захисника України; День партизанської слави; День працівників освіти, День миру; День пам'яті жертв голодоморів 1932-1933рр., акція «Запали свічку!»; День Гідності та Свободи, День української писемності та мови; Всесвітній День боротьби зі СНІДом; конкурс «Щедра осінь золота»; «Козацькі розваги» до Дня Збройних сил України; бібліотечні свята; спортивні свята до Дня українського козацтва; тижні правового виховання; заходи до Дня Святого Миколая; Новорічні та Різдвяні свята, День відкритих дверей, Свято Колодія та інші. Проводяться також заходи з охорони життя та здоров'я учнів: місячник «Увага! Діти на дорозі!»; День знань з основ безпеки життєдіяльності; Олімпійський тиждень; Всеукраїнський тиждень безпеки дорожнього руху; зустрічі з представниками ювенальної превенції, спортивні турніри з волейболу, змагання з футболу, легкоатлетичні забіги та ін.

Здійснюється *патріотична, правовиховна робота та робота з протидії усім видам насильства*: уроки мужності; зустрічі з воїнами-інтернаціоналістами, воїнами АТО; благодійні акції «Допоможи воїнам АТО», акція «16 днів без насильства»; зустріч з представниками ювенальної превенції; диспут «Як захистити себе від насильства в сім'ї» та ін. У рамках Всеукраїнського тижня правового виховання дітей та учнівської молоді були проведені: Всеукраїнський урок на тему «Права людини» з нагоди проголошення Загальної декларації прав людини, урок-презентація власних проектів «Права і свободи людини та громадянина», просвітницька вікторина «Права дитини на здоров'я», диспут «Кримінальний кодекс. Правопорушення і підліток», конференція «Права людини: історія і сучасність», п'ятихвилинка «Чи знаєш ти свої права? Чи виконуєш ти свої обов'язки?».

Проводиться *робота проти запізнення учнів* на навчання: бесіди з учнями, батьками. Проведений батьківський всеобуч про стан відвідування учнями навчальних занять. Батьки учнів, які систематично порушують Статут навчального закладу, запрошуються на Раду профілактики правопорушень та офіційно попереджаються про наслідки таких порушень.

Проводиться також робота з *попередження дитячого травматизму* серед учнів: планові бесіди з попередження травматизму, інструктажі, додаткові лекції з питань електробезпеки, правил поведінки на водоймищах, порядку дій населення при виявленні вибухонебезпечних предметів або незнайомих предметів у містах загального користування, пожежі.

У закладі працює *Рада профілактики правопорушень*, до складу якої входять адміністрація закладу, викладачі, майстри в/н, соціальний педагог, практичний психолог, представники учнівського самоврядування, фельдшер навчального закладу, представники правоохоронних органів.

На початку навчального року формуються *органи учнівського самоврядування*. Члени самоврядування об'єднані у сектори: учбовий (сприяє організації якісних умов освітнього процесу та науково-дослідницької діяльності учнів, займається організацією та проведенням інтелектуальних конкурсів, турнірів тощо); інформаційний (сприяє інформуванню учнів про життя Центру, є посередником між навчальним закладом та громадськістю); спортивний (є організатором спортивно-масових заходів); сектор екології і правопорядку (слідкує за дотриманням санітарних норм та правил поведінки у Центрі); культмасовий (є організатором культурно-масових заходів).

Реалізацію творчих здібностей учнів забезпечує *позаурочна освіта*. У навчальному Центрі працює 18 гуртків та 4 спортивниї секції, якими було охоплено 219 учнів.

У закладі працює *методичне об'єднання класних керівників*, робота якого спрямовується на реалізацію особистісно орієнтованої системи виховання через формування ключових компетентностей учнів на основі використання методів активного виховання. Протягом 2019-2020 навчального року на засіданнях було розглянуто такі питання: «Основні напрямки виховної роботи на навчальний рік»; «Форми педагогічної діяльності, щодо корегування поведінки учнів»; «Розвиток національної та громадянської гідності у здобувачів освіти»; «Формування культурної особи учня, як важливий етап становлення самосвідомості»; «Індивідуальна робота класного керівника та вихователя з батьками учнів» та ін.

У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» працює *соціально-психологічна служба*. Першочерговим завданням є здійснення контролю за умовами життя та виховання дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах і не в змозі подолати їх самостійно. Керівники навчальних груп на початку вересня формують базу даних здобувачів освіти групи – «Соціальний паспорт групи», у якому зазначають категорії дітей, які потребують максимальної уваги. За даними соціальних паспортів соціальним педагогом складається соціальний паспорт навчального закладу та соціальний паспорт учнів пільгових категорій, тобто формуються окремі списки дітей та сімей, які підлягають соціальному захисту (табл.2.6). Таким здобувачам надається різного роду допомога (табл.2.7).

Таблиця 2.6. Структура контингенту здобувачів П(ПТ)О ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Навчальний рік	Серед них:							
	Учні-сироти та ПБП	Особи з інвалідністю	Перепідготовку	Чорнобильці	Учні з малозабезпечених сімей	Учні з багатодітних сімей	Учні, які є ВПО	Здобувачі, яким надано пільги «Про підвищення шахтарської праці»
2018-2019	27	3	1	16	40	17	1	13
2019-2020	32	4	3	5	14	16	1	7
2020-2021	28	5	3	5	19	19	1	6

Для *подолання негативних явищ* серед учнівської молоді, таких як насильство, кібертретирування, сексти́нг, булінг тощо, проводяться різні заходи, під час яких здобувачі освіти отримують знання і корегують ставлення до навколишнього світу та міжособистісне спілкування. Практичний психолог проводить групову та індивідуальну корекційну роботу з розвитку інтелекту, володіння навичок комунікації, концентрації уваги, розвитку творчих здібностей тощо. Учнів вчать доглядати за собою та своїм здоров'ям, за санітарними умовами у своїх кімнатах та кімнатах загального використання, доцільно витрачати гроші, робити закупівлі продуктів та речей першої необхідності, готувати страви.

Таблиця 2.7. Соціальне забезпечення здобувачів П(ПТ)О ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Навчальний рік	Серед них:					
	Забезпечені медичним оглядом	Забезпечені шкільною та спортивною формою	Забезпечені єдиними квитками	Забезпечені підручниками	Забезпечені виплатами, замість харчування	Охоплені позаурочною діяльністю
2018-2019	27	27	27	27	27	27
2019-2020	32	32	32	2	32	27
2020-2021	28	28	28	28	28	28

У 2020 році в Центрі на диспансерному обліку перебував 81 здобувач освіти з різними формами захворювань, що склало 27% від загальної кількості контингенту закладу.На внутрішньому обліку згідно з рішенням педради знаходяться 12 здобувачів освіти. Два здобувачі освіти скоїли правопорушення.

Іншим важливим напрямом діяльності ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» є забезпечення інклюзивності освітнього процесу. Пріоритетними напрямами такої моделі є урахування індивідуальних особливостей розвитку та освітніх потреб кожного учасника навчально-виховного процесу для забезпечення його максимальної участі у навчальному процесі та досягнення максимально можливих навчальних результатів. У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» навчаються 5 учнів з особливими потребами. Щоб досягти успіху та задовольнити різноманітні потреби цих учнів, педагогічні працівники Центру змінюють методи навчання, навчальне середовище, матеріали, застосовують різноманітні методи навчання.

Навчально-методична робота. *Методична проблема*, над якою працює педагогічний колектив протягом декількох років: «Впровадження інноваційних методів навчання у навчально-виробничий процес з метою підготовки висококваліфікованих робітників». Педагогічні працівники закладу беруть участь в організації та проведенні вебінарів, обласних семінарів-практикумів та шкіл передового досвіду та активно обмінюються досвідом роботи. Свої кращі фахові досягнення розміщують у наукових виданнях, надають на розгляд та затвердження до НМЦ ПТО у Донецькій області свої методичні матеріали.

У складі системи науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу діють вісім *методичних комісій*. Зокрема, підсумком роботи методичної комісії гуманітарного циклу за І семестр стали: проведення предметних тижнів, присвячених Голодомору, Революції Гідності, Дню Європейської солідарності та прав людини; участь здобувачів у І етапі мовно-літературного конкурсу ім. Т.Г.Шевченка; участь здобувачів у Міжнародному конкурсі знавців української мови ім. П.Яцика та Всеукраїнському радіодиктанті національної єдності. У рамках діяльності методичної комісії природничо-математичного циклу було проведено відкриті уроки з фізики, інформатики та математики, здобувачі взяли участь в обласних олімпіадах з фізики та математики. Результатом роботи методичної комісії сфери побутового обслуговування стала участь у Ярмарку професій, проведення тижня за професіями «Кухар, кондитер», «Перукар; перукар-модельєр». У рамках діяльності методичної комісії зварювального виробництва було проведено відкриті

уроки, конкурс професійної майстерності серед здобувачів освіти та майстрів виробничого навчання, узято участь у конкурсах профмайстерності: WorlSkills та Кубок Бенардоса. Підсумком роботи методичної комісії з професії «Верстатник широкого профілю» стало проведення предметного тижня за професією, обмін досвідом проведення уроків теоретичного та виробничого навчання, участь здобувачів у конкурсі профмайстерності. У рамках роботи методичної комісії «Захист Вітчизни і фізичної культури» здобувачі взяли участь у міських змаганнях з настільного тенісу, обласних змаганнях з футзалу, міській Спартакіаді із загальної фізичної підготовки; був проведений тиждень фізичної культури та спорту, військово-спортивні заходи до Дня захисника Вітчизни та Дня Збройних сил України.

Стан безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу. У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» працює інженер з охорони праці та створена служба з охорони праці. Заклад забезпечений нормативно-правовими актами з питань охорони праці, адміністрація здійснює контроль за дотриманням норм і правил з охорони праці працівників та учнями, своєчасним навчанням, проведенням інструктажів і перевіркою знань з питань охорони праці. У 2020 році 20 працівників Центру пройшли перевірку знань з питань охорони праці та отримали посвідчення.

Чотири працівника Центру пройшли навчання та отримали посвідчення з електробезпеки, один працівник Центру пройшов навчання та отримав посвідчення з пожежної безпеки.

У приміщеннях гуртожитку та навчальному корпусі встановлена пожежна система оповіщення «Варта». Надаються послуги з технічного обслуговування автоматичної пожежної сигналізації в приміщеннях навчального корпусу та гуртожитку навчального закладу, згідно з договором №1 від 21.01.2020 р. ТОВ «Пожстройпроект».

Кадровий потенціал закладу

Адміністрація ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» здійснює кадрову політику відповідно до нормативно-правових актів України про працю та на вимогу ст. 54 і 24 Законів України «Про освіту» і «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту» відносно прийому педагогічних працівників тільки за фахом і з відповідною освітою.

Загальна кількість працівників ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» на 1 вересня 2020 року становила 93 особи, із яких 31 особа (33,3 %) представляє господарський та технічний персонал, 16 осіб (17,2 %) – адміністративний персонал,46 осіб (49,46 %) – педагогічні працівники, з них 18 осіб (39,1 %) – майстри виробничого навчання (рис. 2.1).

Викладання загальноосвітніх, теоретичних і спеціальних дисциплін забезпечують кваліфіковані кадри. Понад 15 % викладачів є спеціалістами І категорії, 8,7 % – спеціалістами ІІ категорії, 2,2 % – викладачами-методистами, 13% – старшими викладачами, 4,3% – спеціалістами, 17,3% – спеціалістами вищої категорії (рис. 2.2). Що стосується майстрів виробничого навчання, то в цій когорті немає майстрів виробничого навчання І або ІІ категорії.

Вікова структура викладачів і майстрів виробничого навчання є досить збалансованою і характеризується суттєвим переважанням осіб середньої вікової категорії від 35 до 49 років. Частка педагогічних працівників пенсійного віку складає лише 2%, натомість частка осіб віком до 35 років – майже 24%. Частка педагогічних працівників віком від 35 до 49 років є значно вищою, ніж частка працівників віком від 49 до 60 років (47,8 та 26% відповідно). Позитивним є те, що основна частина педагогічних працівників перебуває в зрілому, працездатному віці і має значних досвід викладацької роботи (табл. 2.8). Подібна вікова структура характерна і для інших категорій працівників ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти».

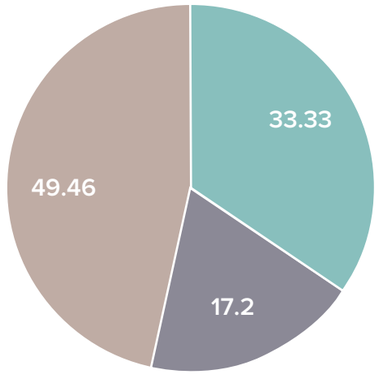


Рис. 2.1. Структура кадрового потенціалу закладу, %

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

Таблиця 2.8. Вікова та статева 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	8	3	16	6	5	7		1
Господарський персонал	1		5	3	6	3	7	6
Адміністративний персонал та службовці	5	1	6		2		1	1

Не зовсім збалансованою є гендерна ситуація. Зокрема, серед педагогічних працівників співвідношення жінок і чоловіків складає практично 2:1. Серед господарського персоналу це співвідношення є дещо кращим – 1,5:2 (рис. 2.3). Найбільш несприятливою є ситуація в розрізі адміністративного персоналу та службовців – співвідношення жінок до чоловіків становить 7:1.

Таким чином, можна стверджувати, що функціональна структура кадрового потенціалу в ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» є дещо незбалансованою (порівняно високою є частка господарчого та технічного персоналу у порівнянні з часткою педагогічних працівників); значною є частка педагогічних працівників віком до 35 років (що є позитивним в аспекті омолодження кадрового складу); позитивним є переважання серед педагогічних працівників досвідчених викладачів середньої вікової категорії зі значним професійним та життєвим досвідом; відносно незбалансованою є гендерна структура кадрового складу.

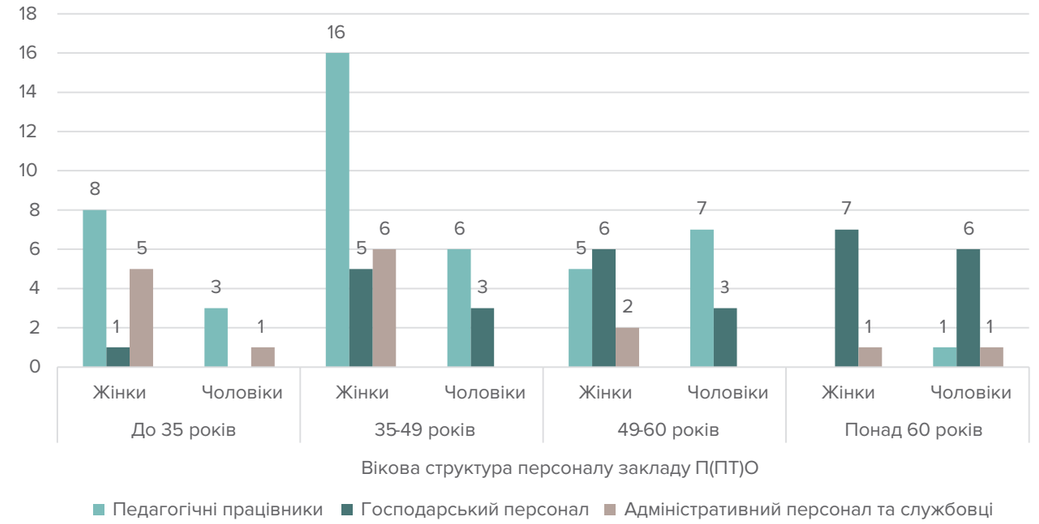


Рис. 3.3. Вікова та статева структура працівників закладу станом на 01.09.2020 р.

Матеріально-технічна база та її відповідність державним стандартам і вимогам

Загальна площа всіх приміщень ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» складає 12208,5 кв.м. Загальна площа приміщень для навчальних цілей складає 9971,8 кв.м, у тому числі на одного учня 26,4 кв. м. Будівлі ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» розташовані комплексно і складаються з навчального корпусу, навчально-виробничих майстерень, адміністративно-побутового корпусу, спортивної зали, гуртожитку.

Огляд навчально-матеріальної бази дає можливість встановити, що будівлі і споруди державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно - технічної освіти» відповідають санітарно-технічним нормам і вимогам. Обладнання внутрішніх приміщень відповідає естетичним, санітарним вимогам та нормативному забезпеченню навчальних кабінетів, лабораторій, майстерень. Усі будівлі, включені до складу навчального закладу, обладнані енергозберігаючими приладами з обліку енергоносіїв.

Навчально-виховний процес здійснюється у чотириповерховому навчальному корпусі площею 229,5 кв.м., де обладнано 20 навчальних кабінетів, три комп'ютерних класи (з них одна майстерня з підготовки за професією «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» загальною площею 71,4 кв.м (на 1 учня – 5 кв.м.)

У навчальному корпусі є навчально-виробничі майстерні, які використовуються в навчально-виробничому процесі, загальною площею 2692,7 кв.м, а саме:

- токарна майстерня № 1, загальною площею 339,4 кв.м (на 1 учня – 22 кв.м);
- токарна майстерня № 2, загальною площею 329,6 кв.м (на 1учня – 22 кв.м);
- фрезерна майстерня, загальною площею 329,5 кв.м (на 1 учня – 22 кв.м);
- майстерня електрогазозварників, загальною площею 305,3 кв.м (на 1 учня – 20 кв.м);
- слюсарна майстерня, загальною площею 218,1 кв.м (на 1 учня – 14 кв.м);
- заготівельна дільниця, площею 71,9 кв.м;
- інструментальна комора, площею 30,9 кв.м;
- лабораторія зварників, обладнана зварювальними тренажерами інституту електрозварювання ім. Є.О. Патона, площею 80,9 кв.м (на 1 учня – 20 кв.м);

- навчально-практичний центр з професій «Електрозварник ручного зварювання, Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах, Зварник» площею 328 кв.м (на 1учня – 23.4 кв.м).

Навчально-виробничі майстерні Центру налічують більше ніж 200 одиниць металообробного устаткування. До їх числа входять токарні, фрезерні, свердлувальні, розточувальні, точильно-шліфувальні, шліфувальні верстати та зварювальне устаткування. Усе обладнання підтримується в робочому стані і постійно поповнюється.

У *дев'ятиповерховому гуртожитку* загальною площею 5093,7 кв.м розташовано 64 житлові кімнати (загальна кількість учнів, які проживають у гуртожитку, становить 141 особа) загальною площею 696,9 кв.м та навчально-виробничі майстерні, а саме:

- майстерня з підготовки соціальних робітників та молодших медичних сестер з догляду за хворими площею 104 кв.м (на 1 учня – 7 кв.м);
- майстерня з підготовки швачок площею 183,1 кв.м (на одного учня 12 кв.м), розкрійний цех площею 65,8 кв.м (на 1 учня – 4,4 кв.м);
- майстерня з підготовки перукарів площею 94,2 кв.м (на 1 учня – 6 кв.м);

В *адміністративно-побутовому корпусі* загальною площею 2192,6 кв.м розміщені:

- бібліотека площею 166,9 кв.м з книжковим фондом 23679 примірників;
- читальна зала на 16 посадкових місць;
- актова зала площею 228,5 кв.м на 180 місць;
- спортивна зала з роздягальнею площею 309,8 кв.м та кімнати, де знаходиться спортивний інвентар та приладдя, необхідні для фізичного виховання та гурткової роботи з учнями – 93,1 кв.м;
- їдальня на 128 місць загальною площею 214,2 кв;
- лабораторія кухарів, кондитерів, загальною площею 124,7 кв.м, де знаходиться також овочевий, м'ясний, підготовчий, рибний та мучний цехи;
- медичний пункт – 28,1 кв.м.

Усі приміщення є державною власністю і перебуваютьна балансі Центру. Документи на передачу майнового комплексу у відання територіальної громади передані до МОН України.

ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» має асфальтоване подвір'я, доріжки, зелені насадження (дерева, квіти, кущі). Заклад електрифіковано, він має центральну систему опалення, водопостачання та каналізації. Встановлені і працюють лічильники води, електроенергії, тепла. Розроблені та виконуються заходи щодо ефективного використання та економії енергоресурсів (зокрема, встановлено металопластикові вікна).

Зміцнення та модернізація матеріально-технічної бази Центру традиційно є головним напрямом повсякденної роботи. У 2019-2020 навчальному році силами педагогів та майстрів виробничого навчання за рахунок коштів позабюджетних коштів були здійснені поточні ремонти в навчальних кабінетах, виробничих майстернях та гуртожитку Центру на загальну суму 84,5 тис.грн.

За рахунок коштів обласного бюджету оновлено меблі для 9 навчальних кабінетів, придбано 90 шт. учнівських столів та 210 учнівських стільців, спортивне знаряддя. З метою покращення якості проведення занять з виробничого навчання для оновлення матеріально-технічної бази навчально-виробничих майстерень закуплено: токарний та свердлильно-фрезерний верстати, 6 верстаків слюсарних з екраном, 19 лещат слюсарних, 2 випрямлячі для дугового зварювання ВДМ-1202, реостат баластний типу РБ-302 (у комплекті – 15 шт.), для кухні-лабораторії закуплені 9 шт. виробничих столів з нержавіючої сталі та виробничий стелаж з чотирма полицями.

На вимогу Порядку забезпечення спеціальним одягом осіб, які здобувають освіту в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, для всіх здобувачів освіти, які навчаються за професіями машинобудівної галузі, придбано спецодяг.

За період з 01.09.2019 по 31.06.2020 р. здійснені поточні ремонти внутрішніх приміщень навчального та адміністративно-побутового корпусів (замінена підвісна стеля з гіпсокартону, оштукатурені стіни), відремонтовані балкони у гуртожитку. До початку нового навчального року відремонтовані навчальні кабінети «Інформатика», «Іноземна мова», «Захист України». У гуртожитку відремонтовані душові кабіни та санвузли. З метою теплозбереження проведені ремонтні роботи по обробці зовнішніх віконних швів у навчальному корпусі. Усі матеріали та роботи були придбані через електронну систему закупівель Prozorro.

У Центрі створено та оснащено комп'ютеризованою технікою майстерні та нові навчальні кабінети зі спецдисциплін. Кабінети об'єднано локальною мережею, це дає змогу викладачам та учням мати постійний доступ до мережі Інтернет. У навчальних кабінетах налічується 52 стаціонарні комп'ютери та 4 ноутбуки. Забезпеченість учнів комп'ютерною технікою становить з розрахунку 1 комп'ютер на 11 учнів, що складає 100%. У роботі використовується 46 ліцензованих програм. Застосування інформаційних комп'ютерних технологій у навчальному процесі з професійно - теоретичної підготовки становить 90%, з професійно-практичної підготовки – 92%.

19 грудня 2018 року на базі «Краматорського центру ПТО» відкрито навчально-практичний центр із професій «Електрозварник ручного зварювання», «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах», «Зварник» з новим зварювальним устаткуванням, що було закуплене через систему Prozorro у ТОВ «Фроніус»:

- мультисистема механізованого дугового зварювання плавким металевим електродом у захисних газах і ручне дугове зварювання покритим електродом (TRANSTEEL 2700 – 5 шт);
- мультисистема механізованого дугового зварювання плавким металевим електродом у захисних газах і ручне дугове зварювання покритим електродом і ручне дугове зварювання неплавким металевим електродом в інертних газах (TRANSTIG 1750 – 5шт, TRANSTEEL 2200 – 5 шт.);
- повітряно-плазмова різка (POWERMAX);
- відрізувальні верстати – 3 шт;
- нові робочі місця зварника – 16 шт;
- пересувні вентиляційні системи – 4 шт;
- балони CO2 15 шт;
- балони Ar;
- зварювальні столи – 16 шт;

Створення Центру дозволяє застосовувати інноваційні виробничі технології у навчально-виробничому процесі та підвищувати рівень професійної підготовки здобувачів освіти і слухачів, удосконалювати професійну підготовку робітників для машинобудівної галузі промисловості, забезпечувати регіональний ринок праці конкурентоспроможними робітниками.

Зношеність обладнання навчальних кабінетів знаходиться на рівні від 5 до 25%, що свідчить про наявність відносно нового обладнання та техніки. Рівень зношеності комп'ютерної техніки становить від 10 до 25%, причому найвищою вона є за видом економічної діяльності «Промисловість» (табл.2.9). Загалом матеріально-технічна база для всіх професій відповідає державним стандартам.

Отже, рівень забезпеченості освітнього процесу в ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» матеріально-технічною базою є достатнім. У закладі значну увагу приділяють оновленню обладнання лабораторій, рівню комп'ютеризації, впровадженню ІКТ в освітній процес. Показники матеріально-технічного забезпечення у розрахунку на 1 учня відповідають державним стандартам, а рівень зношеності обладнання та комп'ютерної техніки є прийнятним.

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

Галузь (напрям) підготовки	Забезпеченістьнавальними кабінетами, майстернями, %	Відповідність площі навчальних лабораторій	Наявність основного обладнання, інструменту	Рівень зношеності основного обладнання, %	Рівень зношеності комп'ютерної техніки,%
Промисловість	Слюсар із складання металевих конструкцій				
	100	відповідає	100	5	10
	Електрогазозварник				
	100	відповідає	100	5	10
	Верстатник широкого профілю				
	100	відповідає	75	25	15
	Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення				
	100	відповідає	100	25	25
Сфера обслуговування	Перукар (перукар-модельєр)				
	100	Відповідає	50	-	20

Якість підготовки випускників

Пересічні за 2017-2020 роки показники свідчать про те, що левова частка здобувачів має середній (45-54 %) та достатній (39-46 %) рівні навчальних досягнень із загальноосвітньої підготовки (табл. 2.10). Натомість частка учнів з високими досягненнями є невисокою (від 2 до 3 % протягом досліджуваного періоду).

Таблиця 2.10. 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	2	39	54	5	0
2018/2019	2	43	52	3	0
2019/2020	3	46	45	6	0
	Загально-професійна підготовка				
2017/2018	12	61	24	3	0
2018/2019	10	57	32	1	0
2019/2020	14	53	31	2	0
	Професійна підготовка				
2017/2018	16	59	20	5	0
2018/2019	17	55	25	3	0
2019/2020	19	57	22	2	0

Рівень навчальних досягнень здобувачів із загальноосвітніх дисциплін в останні три роки дещо покращується, зокрема зросла частка здобувачів із достатнім рівнем навчальних досягнень (з 39 до 46% у період з 2017-2020 рр.). Також незначно зросла кількість здобувачів із високим рівнем навчальних досягнень (з 2 до 3% протягом досліджуваного періоду). Натомість частка тих, хто має середній рівень навчальних досягнень із загальноосвітніх дисциплін, за аналогічний період скоротилася з 54 до 45%.

У загально-професійній підготовці ситуація є аналогічною – незначно зросла кількість учнів з високим (з 12 до 14%) та середніми рівнями навчальних досягнень (з 24 до 31% протягом досліджуваного періоду). Натомість скоротилася частка здобувачів із достатнім рівнем навчальних досягнень (з 61 до 53%).

Традиційно для системи професійно-технічної освіти найвищим рівнем навчальних досягнень вирізняється професійна підготовка. У 2020 році 57 % здобувачів мали достатній і 19 % 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

За останні роки в інженерно-педагогічного колективу ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» зміцнилися партнерські стосунки у напрямі вдосконалення навчально-виховного процесу, впровадження інноваційних технологій професійного навчання з Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в Донецькій області та Краматорським центром зайнятості. Щорічно спільно з міським центром занятості проводиться Ярмарок професій, на який запрошуються учні міських шкіл, на базі ДПТНЗ «КЦПТО» проводиться підготовка та перепідготовка дорослого населення.

Соціальне партнерство відіграє ключову роль у забезпеченні професійно спрямованого навчання кваліфікованих робітників і є основною формою взаємодії закладу із сучасним виробництвом. Спільна взаємодія адміністрації, педагогічного колективу та учнів закладу з роботодавцями регіону сприяє більшій популяризації професій, які є у навчальному закладі, дозволяє вчасно реагувати на пропозиції роботодавців щодо професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, сприяє швидкій адаптації випускників. У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» встановилися тісні взаємовідносини з підготовки кваліфікованих робітників з основними підприємствами-замовниками, серед яких – ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», ТОВ «Забота», ТОВ «Сателіт Сервіс». Між закладом та підприємствами укладено угоди, у яких прописано відповідальність сторін. Здійснюється нарахуваннязаробітної плати учням за випуск реальної продукції виробництва (суми надходження коштів на рахунок закладу).

Головним замовником робітничих кадрів є ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод». Згідно із заявкою роботодавця складаються договори на підготовку молодих кваліфікованих працівників із машинобудівних професій. Договором передбачена оплачувана виробнича практика в цехах заводу та гарантоване працевлаштування після випуску. Так, уцьому році Центр підготував та випустив 3 групи здобувачів освіти з вищезгаданих професій.

У 2019-2020 навчальному році контингент Центру поповнився 5-ма групами прийнятих здобувачів освіти за професіями:

1. Слюсар із складання металевих конструкцій; електрогазозварник – 27 осіб (гр. ССП-19);
2. Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення – 21 особа (гр. ОПО-19);
3. Верстатник широкого профілю – 15 осіб (гр. СШП-19);
4. Кухар-кондитер – 21 особа (ПК-19);
5. Електрогазозварник – 24 особи (гр. ЕГС-19).

Загалом за вказаними професіями проходять підготовку 109 здобувачів освіти.

Договори на професійну підготовку молодих кваліфікованих робітників соціально-побутового профілю здійснюються згідно з аналогічними договорами із замовниками робітничих кадрів як державних, міських, так і обласних підприємств та організацій, у тому числі представниками власного бізнесу (ТОВ «Краматорський комбінат дитячого харчування», ТОВ «ІТС», ТОВ «КАРАВАН - САРАЙ»).

У ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» розвиваються партнерські стосунки, які виникли у рамках міжнародного українсько-німецького проекту з реформування професійно-технічної освіти з урахуванням енергоефективності «Реформа професійно-технічної освіти з урахуванням енергоефективності» (разом із департаментом профтехосвіти, Інститутом професійно-технічного освіти НАПН України, Київським інститутом електрозварювання ім. Патона та іншими партнерами). Завдяки партнерам створений і впроваджується у навчальний процес курс енергоефективності, створений сучасний кабінет-лабораторія електрозварювання з комп'ютеризованими зварювальними тренажерами інституту ім. Патона, розроблені і впроваджені в професійне навчання інноваційні методи навчання.

У жовтні 2009 року в межах українсько-німецького проекту два викладачі спецдисциплін і три майстри виробничого навчання Центру пройшли перепідготовку в Міжгалузевому навчально-атестаційному центрі при Інституті електрозварювання ім. Е.О.Патона та отримали міжнародні сертифікати з правом перенавчання робочих кадрів по двом видам зварювання – ручне дугове зварювання покритими електродами (ММА) і механізоване дугове зварювання плавким електродом у середовищі захисних газів (МИГ/МАГ).

Педагоги Центру в межах українсько-німецького проекту взяли активну участь у розробленні та впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес. При їх безпосередній участі був створений електронний підручник з енергоефективності. Робоча група педагогів на чолі із Заслуженим учителем України Онищенко С.Я. під керівництвом фахівців Інституту професійно-технічної освіти НАПН України продовжила роботу зі створення електронного підручника з електрозварювання.

Місце закладу на ринку освітніх послуг регіону

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» розміщується в межах п'яти близько розташованих міст Донецької області (Костянтинівка, Дружківка, Краматорськ, Слов'янськ, Бахмут). Таке розташування, з одного боку, створює певні конкурентні переваги для закладу (оскільки серед превалюючих мотивів вибору закладу здобувачами П(ПТ)О знаходиться географічна близькість до населених пунктів їх походження), а з іншого – розташування біля низки крупних міст (у яких розташовані заклади освіти різного рівня, у тому числі й заклади професійної (професійно-технічної) освіти), породжує для закладу певні виклики. Ці виклики посилюються також низьким рівнем усвідомленості здобувачів щодо свідомого вибору професії – левова їх частка прийняла рішення на основі порад родичів/друзів/знайомих. Такий зовнішній локус контролю абітурієнтів породжує для закладу необхідність застосування агресивних стратегій рекрутингу здобувачів.

З-поміж професій, за якими ведеться первинна професійна підготовка у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти», є такі, які створюють для закладу унікальні конкурентні переваги. Так, заклад є єдиним у цьому регіоні Донецької області, який готує майбутніх кваліфікованих робітників за професіями «Верстатник широкого профілю», «Верстатник широкого профілю. Оператор верстатів з програмним керуванням», «Електрозварник ручного зварювання», «Зварник», «Молодша медична сестра з догляду за хворими», «Оператор швацького устаткування», «Швачка», «Слюсар із складання металевих конструкцій», «Соціальний робітник», «Токар», «Токар-розточувальник». Поглиблення конкурентних переваг за рахунок вказаних професій є можливим лише за умови активної профорієнтаційної роботи серед молоді міста та регіону, а також ведення активної просвітницької роботи серед батьків учнів. Важливим також є здійснення виваженої комунікаційної політики, активізація присутності закладу в інформаційному просторі.

З іншого боку, за рядом професій («Перукар-модельєр», «Кондитер», «Кухар», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Електрозварник») заклад знаходиться в достатньо потужному конкурентному середовищі (Додаток Б, табл. 5).

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

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» має низку переваг на ринку освітніх послуг з підготовки фахівців, зокрема: давні традиції підготовки майбутніх кваліфікованих робітників технічного та технологічного профілю; належну матеріально-технічну базу та кадрове забезпечення для такої підготовки; наявність навчально-практичного центру підготовки за професією «Електрозварник ручного зварювання, Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник» 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»[14] 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 зафіксовано дефіцит, тобто пропозиція (чисельність безробітних) перевищує попит. У найбільшій мірі не заповнюються вакансії 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.2.11).

Таблиця 2.11. 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. 2.12) свідчать про актуальні потреби ринку у кваліфікованих робітниках з професій таких напрямів

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

економічної діяльності, як металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (окрім машин і устаткування); виробництво електричного устаткування; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання, каналізація, поводження з відходами.

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

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

Наведена інформація свідчить про необхідність пошуку Державним професійно-технічним навчальним закладом «Краматорський центр професійно-технічної освіти» джерел власних конкурентних переваг та поглиблення існуючої спеціалізації у напрямі відповідності перспективним потребам локального та регіонального ринків праці.

3 SWOT-АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»

Сильні сторони	Слабкі сторони
Наявність ліцензій на право здійснювати первинну професійну підготовку, перепідготовку, професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації) за широким спектром робітничих професій	Навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації випускників на робочому місці
Значні за кількістю осіб ліцензії на підготовку робітничих кадрів	Відсутність належного рівня співпраці зі службою зайнятості, бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування
Висока частка спеціальних надходжень у загальній структурі кошторису закладу	Низька мотивація здобувачів професійної освіти до навчання
Використання в освітньому процесі дуальної форми навчання за окремими професіями	Застаріле обладнання та інструменти (на думку викладачів і майстрів виробничого навчання)
Наявність необхідних навчальних кабінетів, лабораторій і майстерень	Нестача підручників та навчальних посібників
Високий рівень організації та проведення дистанційного навчання	Низька частка здобувачів, які мають намір працевлаштуватися за отриманою професією
Високий рівень задоволеності здобувачів соціальними умовами	Високі міграційні настрої молоді
Високий рівень задоволеності здобувачів рівнем новизни матеріально-технічної бази	Невиконання плану прийому здобувачів
Високий рівень задоволеності здобувачів якістю освітнього процесу	Низький рівень працевлаштування випускників
Велика кількість одиниць устаткування (зокрема, металообробного)	Незначна кількість здобувачів, які проходять перепідготовку та підвищення кваліфікації на базі закладу
Тенденція до поступового зростання контингенту здобувачів	Здобувачі закладу не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином
Тенденція до зростання кількості здобувачів, які проходять підготовку за напрямом економічної діяльності «Торгівля і громадське харчування»	Превалювання традиційних форм співпраці із підприємствами (проходженян учнями практики, участь працівників підприємств в оцінюванні якості підготовки робітничих кадрів)
Значний досвід у залученні додаткових джерел фінансування (за рахунок підготовки кваліфікованих робітників за професією загальнодержавного значення «Верстатник широкого профілю», реалізації продукції і надання послуг населенню, доходів від проходження виробничої практики учнями Центру на підприємствах міста та плати за оренду приміщень	Низький рівень готовності підприємств до здійснення допомоги в покращенні матеріально-технічної бази закладу
	Низький рівень готовності підприємств щодо стажування на їхній базі викладачів і майстрів виробничого навчання

Сильні сторони	Слабкі сторони
Відкритий Навчально-практичний центр з професій «Електрозварник ручного зварювання. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник»	Формальне ставлення до проходження виробничої практики учнів з боку закладу (на думку роботодавців)
Збалансована вікова структура педагогічного персоналу	Брак у здобувачів навичок практичної роботи на сучасному устаткуванні, досвіду роботи
Значна увага, яка приділяється процесу неперервного професійного розвитку педагогів	Відносно низький рівень готовності підприємств щодо співпраці із запровадження елементів дуальної форми навчання
Відносно невисокий рівень зношеності обладнання та комп'ютерної техніки	Заклад не використовує у повній мірі можливість надання додаткових освітніх послуг підприємствам регіону (зокрема, послуг із перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення)
Значний рівень співпраці із соціальними партнерами	
Високий рівень задоволеності партнерських підприємств рівнем співпраці із закладом	
Високий рівень професійної кваліфікації майстрів виробничого навчання закладу (на думку роботодавців)	

Можливості	Загрози
Отримання ліцензії на підготовку робітничих кадрів для професій «Слюсар-ремонтник», «Адміністратор офісу»	Зниження контингенту здобувачів П(ПТ)О
Створення навчально-практичного центру з професії «Кухар. Кондитер»	Посилення конкуренції на локальному та регіональному ринках праці
Впровадження елементів дуальної форми навчання за професіями «Електрогазозварник», «Верстатник широкого профілю», «Слюсар із складання м/к; електрогазозварник»	Погіршення економічної ситуації в місті та регіоні
Оновлення освітніх і професійних стандартів, навчальних планів і програм (у відповідності із наданими роботодавцями рекомендацій у розрізі кожної професії)	Збереження низької привабливості професійно-технічної освіти для випускників загальноосвітніх навчальних закладів
Перехід до формування навчальних планів і програм на модульно-компетентнісній основі	Продовження збройного конфлікту в регіоні
Розширення можливостей для дистанційного навчання	Зниження рівня фінансування
Участь у міжнародних програмах обміну, що відкриває можливості для проходження практики здобувачів закладу за кордоном	Погіршення умов працевлаштування випускників
Оновлення спортивного майданчика та футбольного поля	Низький рівень підготовки учнів, які вступають до закладу
Створення єдиного сучасного навчального середовища за професією «Перукар-модельєр»	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, диверсифікація форм співпраці (залучення партнерів до перегляду навчальних планів і програм, визначення базових компетентностей працівників, участь партнерів у покращенні матеріально-технічної бази, поновленні бібліотечного фонду, реалізація спільних проєктів)	Низький рівень зацікавленість роботодавців у створенні сучасної матеріально-технічної бази закладу
Розбудова державно-приватного партнерства	
Створення наглядової ради	
Обладнання кабінету «Захист України»	

Сильні сторони	Слабкі сторони
Урізноманітнення форм профорієнтаційної роботи	
Встановлення верстатів з ЧПУ та додаткового обладнання (для 3Д друку)	
Закупівля сучасного комп'ютерного обладнання	
Запровадження первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за напрямами, які є затребуваними регіональним ринком праці	
Формування позитивного іміджу Центру серед жителів міста і області	
Забезпечення якісної підготовки випускників, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці	
Посилення відповідальності кожного педагога за якість освітнього процесу, об'єктивність оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	
Розширення мережі гуртків, удосконалення методики набору здобувачів освіти до гуртків	
Створення навчально-практичного центру з професії «Верстатник широкого профілю»	
Придбання обладнання для газозварювання та різання	
Ремонт даху над зварювальною майстернею	
Модернізація лабораторії за професією «Кухар. Кондитер», забезпечення сучасним обладнанням відповідно до профільного стандарту	
Вивчення та використання в навчальному процесі нових виробничих технологій	
Придбання техніки та програмного забезпечення для роботи з відео та візуалізації	
Розширення спектру освітніх послуг, які надаються закладом професійної освіти (перекваліфікація та підвищення кваліфікації дорослого населення)	
Модернізація матеріально-технічної бази навчальних майстерень та навчальних кабінетів	
Здійснення ефективного процесу профорієнтації та кар'єрного консультування учнів упродовж процесу їхньої професійної підготовки	
Зміна патерналістських настроїв керівництва закладу та необхідність активного пошуку додаткових джерел фінансування для забезпечення потреб його розвитку	
Удосконалення навчально-методичної роботи та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-практичну підготовку	

4 СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»

Формування бачення, стратегічних, операційних цілей і завдань розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» здійснювалося з урахуванням положень «Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року», результатів стратегічної сесії, проведеної у цьому закладі у форматі face-to-face (додаток Г), аналізу результатів анкетування стейкхолдерів (учасників освітнього процесу (учнів, викладачів, майстрів виробничого навчання, керівників закладу), роботодавців Донецької області, роботодавців, які безпосередньо співпрацюють із закладом), безпосередніх інтерв'ю роботодавців та працівників Донецького обласного та Краматорського міського центрів зайнятості. У стратегічній сесії, яка проводилася в закладі 01 лютого 2021 року, узяла участь 21 особа, у т.ч. 19 членів трудового колективу (додаток А).

Перспективні напрямки розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» вбачаються в оновленні матеріально-технічної бази, у площині започаткування підготовки за затребуваними на регіональному ринку праці професіями, створення навчально-практичних центрів професійно-технічної освіти, модернізації освітнього процесу, забезпеченні інклюзивності освітнього процесу, тісного міжрегіонального та міжнародного співробітництва. Перспективними завданнями, вирішення яких є актуальним у найближчій перспективі, видаються формування позитивного іміджу центру серед жителів міста і області; впровадження елементів дуальної форми навчання за професіями «Електрогазозварник», «Верстатник широкого профілю», «Слюсар із складання м/к; електрогазозварник»; забезпечення якісної підготовки випускників, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці; посилення відповідальності кожного педагога за якість освітнього процесу, об'єктивність оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти; розширення мережі гуртків, удосконалення методики набору здобувачів освіти до них; виконання плану підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання та їхньої професійної компетентності; вивчення та використання нових виробничих технологій в навчальному процесі; удосконалення навчально-методичної роботи та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у професійно-практичну підготовку.

Стратегічне бачення. Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

- є сучасним, конкурентоспроможним на ринку освітніх послуг м.Краматорськ 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;
- закладом, який характеризується високим рівнем фінансової, академічної, кадрової та організаційної автономії;
- закладом, у якому створені умови для інтеграції професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці регіону на засадах державно-приватного партнерства.

Перелік основних стратегічних цілей розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» на період до 2027 року (із конкретизацією) подано нижче.

Стратегічна ціль 1. Зміцнити потенціал і посилити конкурентоспроможність Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Необхідність зміцнення потенціалу закладу та посилення його конкурентоспроможності є найбільш пріоритетним вектором розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» на період до 2027 року.

Робочий візит до центру, ознайомлення з його приміщеннями, навчальними кабінетами, майстернями показав, що інфраструктура закладу потребує суттєвого оновлення. Попри наявність понад200 одиниць металообробного устаткування, це обладнання характеризується високим рівнем моральної застарілості. Найвищим є рівень зношеності обладнання за професією «Верстатник широкого профілю». Ця професія є однією із пріоритетних для закладу, оскільки вона є затребуваною на ринку праці, зокрема одним із найбільших замовників робітничих кадрів – ПрАТ «НКМЗ». Відносно високим також є рівень зношеності комп'ютерної техніки (зокрема, за професією «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»).

Актуальним завданням також вбачається проведення інвентаризації приміщень, майстерень, гуртожитку, яка дасть можливість оптимізувати витрати на утримання інфраструктури; розробка пропозицій щодо комерційного використання вільних приміщень і територій.

Осучаснення матеріально-технічної бази включає широкий комплекс питань, починаючи від ремонту даху над зварювальною майстернею, обладнання душових кабін для учнів та викладачів, оновлення спортивного майданчика та футбольного поля та закінчуючи придбанням обладнання для газозварювання та різання, комп'ютерної техніки, програмного забезпечення для роботи з відео та візуалізації, витратних матеріалів, мультимедійного комплексу для уроків теоретичного навчання тощо. П'ять із п'яти пріоритетних векторів розвитку центру, які були визначені учасниками стратегічної сесії, стосуються проблематики осучаснення 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.

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 модернізації лабораторії за професією «Кухар. Кондитер», забезпечення її сучасним обладнанням відповідно до профільного стандарту; створенні сучасного комплексу з професії «Перукар» (навчальний кабінет з можливістю проведення тренінгів, сучасна майстерня на рівні перукарень міста – інтер'єр, обладнання, матеріали); створення навчально-практичного центру з професії «Верстатник широкого профілю» (що передбачає закупівлю верстатів з ЧПУ, металорізальних та фрезерних верстатів, 3D принтерів, віртуальних тренажерів, ліцензійного програмного забезпечення).

Поряд із вищезазначеними завданнями не менш актуальними в межах стратегічної цілі №1 є питання створення навчально-практичного центру професії «Верстатник широкого профілю». Такі прагнення керівництва закладу є цілком обґрунтованими, зважаючи на значний досвід підготовки кадрів із 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 закладу, 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 центру є питання розширення можливостей його підрозділів для надання різних видів платних послуг, наприклад, залучення потенціалу на-

вчально-практичного центру з професії «Електрозварник ручного зварювання. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник».

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

Актуальним для центру є питання покращення іміджу закладу та його випускників. Розв'язання цієїпроблеми потребує комплексного підходу й реалізації низки завдань, зокрема осучаснення та урізноманітнення профорієнтаційної роботи, більш широкого використання сучасних інформаційних технологій для популяризації центру та професій, запровадження іміджевої символіки тощо. Ця проблематика є важливою також з огляду на перспективи розвитку закладу, формування контингенту його здобувачів. Попри те, що заклад характеризується достатньо високою часткою здобувачів, які свідомо обрали певну професію» майже третина здобувачів стали його учнями в результаті випадкового збігу обставин та географічної близькості закладу. Ефективно організована профорієнтаційна робота дозволить залучити 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. Завершити передачу цілісного майнового комплексу закладу у спільну власність територіальної громади 1.1.2. Здійснити інвентаризацію приміщень та території закладу з метою оптимізації їхнього використання у навчально-виховному процесі 1.1.3. Провести ремонт окремих майстерень, навчальних кабінетів, лабораторій, здійснити ремонт даху над зварювальною майстернею 1.1.4. Обладнати внутрішній дворик закладу, душові кабіни для учнів та викладачів
1.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Оновити обладнання, устаткування та інструменти 1.2.2. Створити навчально-практичні центри зі спеціальностей «Кухар. Кондитер», «Верстатник широкого профілю» 1.2.3. Закупити витратні матеріали для здійснення процесу підготовки
1.3. Забезпечити рівний доступ до професійної освіти для різних категорій населення	1.3.1. Здійснити аудит доступності інфраструктури закладу 1.3.2. Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури закладу 1.3.3. Підготувати персонал закладу до надання послуг для осіб з особливими освітніми потребами 1.3.4. Забезпечити процес дистанційного (змішаного) навчання учнів
1.4. Збільшити спроможність закладу надавати платні послуги	1.4.1. Підвищити компетентності адмінперсоналу закладу для надання платних послуг 1.4.2. Провести аудит і визначити перелік робіт і послуг для комерційної діяльності 1.4.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів 1.4.4. Розробити модульні програми короткострокового навчання 1.4.5. Створити на базі закладу 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 цієїстратегічної цілі зумовлена необхідністю оновлення структури, змісту навчального процесу відповідно до вимог сьогодення, до нових освітніх й 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 закладу, спричинену низкою причин, серед яких – зміст освіти, який не зовсім відповідає актуальним вимогам роботодавців. У рамках цієїстратегічної 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 зміни підходів, структури та якості підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, створення умов для їхньої участі в програмах міжнародних обмінів, залучення до роботи в закладі молодих кадрів, посилення мотивації педагогічних працівників до опанування новими навичками і компетентностями, зокрема у сфері реалізації дистанційного навчання. Важливо подолати інертність майстрів виробничого навчання, яких, як свідчать результати опитування, наразі влаштовує чинна система підвищення кваліфікації, хоча вона об'єктивно не зовсім відповідає вимогам сьогодення.

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

Поглиблення управлінської спроможності керівників закладу також 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, гуртожит-

ку швидкісним інтернетом, створення в закладі платформи електронних засобів навчання, інформаційних «хмарних» ресурсів, розроблення онлайнових 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 та конкретні завдання (табл.4.2).

Таблиця 4.2. Структура Стратегічної цілі 2

Операційні цілі	Завдання
2.1. Осучаснити зміст професійно-технічної освіти на засадах компетентнісного підходу	2.1.1. Оновити навчальні, освітньо-професійні програми та розробити освітні програми за компетентностями, які забезпечать досягнення результатів освітньої діяльності учнів ЗП(ПТ)О у відповідності із вимогами роботодавців 2.1.2. Розробити навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення 2.1.3. Отримати необхідні ліцензії та створити привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення 2.1.4. Провести аудит ліцензій закладу, забезпечити ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці (зокрема, збільшити ліцензійний обсяг підготовки за професією «Верстатник широкого профілю» до 60 осіб)
2.2. Підвищити професійну спроможність колективу	2.2.1. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до участі в програмах міжнародних обмінів та стажувань 2.2.2. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до формування в учнів «м'яких» (робота в команді, планування, комунікації) та підприємницьких навичок 2.2.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі (із використанням широкого спектру електронних та інтерактивних засобів навчання) 2.2.4. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів оновлювати робочі навчальні програми у відповідності із потребами роботодавців 2.2.5. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до розроблення навчальних планів та програм на модульно-компетентнісній основі 2.2.6. Запровадити внутрішню систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників
2.3. Покращити рівень цифровізації закладу та використання сучасних технологій у навчальному процесі	2.3.1. Розробити електронні засоби навчання та методичні матеріали за професіями, підготовка за якими здійснюється у закладі 2.3.2. Запровадити змішану форму навчання 2.3.3. Забезпечити заклад необхідним комп'ютерним обладнанням для проведення онлайнового навчання та використання інформаційних технологій
2.4. Створити систему безперервного професійного розвитку викладачів та майстрів виробничого навчання	2.3.1. Підписати угоди з підприємствами щодо періодичного стажування на базі партнерських підприємств 2.3.2. Створити умови для підвищення рівня професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання шляхом формального, неформального та інформального навчання 2.3.3. Створити умови для участі викладачів та майстрів виробничого навчання у роботі дорадчих органів (зокрема, консультативних рад зі спеціальностей) інших закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти

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 Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» це теж актуально. 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 якими ведеться підготовка, започаткування практики проходження стажування майстрів виробничого навчання на сучасному обладнанні роботодавців, розширення переліку підприємств (компаній, фірм) для проходження здобувачами виробничої практики, активне та неформальне залучення роботодавців до формування навчальних планів і програм, урахування їхніх вимог до професійних компетентностей випускників, залучення роботодавців до оцінювання якості освіти на різних етапах її здобуття. Інструментами розв'язання цієї проблеми є також створення наглядової ради закладу з активним залученням до її роботи роботодавців, а також співробітництво в рамках публічно-приватного партнерства.

Поглиблення потребує також співпраця закладу з Донецьким обласним та Краматорським 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 Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти». У цьомувиді діяльності потрібно проявляти ініціативу в питаннях отримання від органів місцевого самоврядування замовлень на виконання низки робіт і послуг на комерційних засадах, залучення представників органів місцевого самоврядування до роботи у складі наглядової ради закладу, до визначення переліку преференцій, які можна надати роботодавцям на місцевому рівні для стимулювання їхньої співпраці із ліцеєм.

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

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

Таблиця 4.3. Структура Стратегічної цілі 3

Операційні цілі	Завдання
3.1. Розширити партнерство закладу з роботодавцями регіону	3.1.1. Створити наглядову (піклувальну) раду закладу 3.1.2. Поглибити співпрацю з роботодавцями щодо впровадження елементів дуального навчання та проходження виробничої практики 3.1.3. Залучати до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг 3.1.4. Підписати угоди з роботодавцями про проходження стажування педагогічних працівників на підприємстві/навчальному центрі підприємства 3.1.5. Поглиблювати практику спільної проєктної діяльності закладу у рамках публічно-приватного партнерства

3.2. Забезпечити співпрацю зі підрозділами Державної служби зайнятості та іншими заінтересованими сторонами	3.2.1. Запровадити спільно зі службою зайнятості моніторинг працевлаштування випускників закладу 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 Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (із деталізацією на операційні цілі, завдання, індикатори результативності, орієнтовний бюджет, терміни виконання) представлено у таблиці 4.4.

Табл. 4.4. Стратегічні, операційні цілі та завдання розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

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. Завершити підготовку пакету документів для передачі майнового комплексу закладу з державної власності у спільну власність територіальних громад	Пакет відповідних документів підготовлено	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.1.2. Передати майновий комплекс закладу з державної власності у спільну власність територіальних громад	Документи про прийняття майнового комплексу закладу на баланс Краматорської територіальної громади отримано	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.1.3. Здійснити інвентаризацію приміщень, території закладу з метою оптимізації витрат на їхнє утримання та використання в навчально-виховному процесі	Документ про інвентаризацію приміщень і території підготовлено; Пропозиції щодо передачі частини приміщень в оренду сформовано	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Головний бухгалтер
	1.1.4. Оновити спортивний майданчик та футбольне поле	Спортивний майданчик та футбольне поле обладнано та оновлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.1.5. Обладнати внутрішній дворик закладу	Внутрішній дворик закладу оновлено та обладнано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2025 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.1.6. Відремонтувати дах над зварювальною майстернею	Ремонтні роботи здійснено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор
	1.1.7. Обладнати душові кабіни для учнів та викладачів	Душові кабіни відремонтовані, обладнані та працюють	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор Головний бухгалтер
11.2. Осучаснити матеріально-технічну базу закладу	1.2.1. Створити навчально-практичний центр зі спеціальності «Кухар. Кондитер»	Приміщення навчально-практичного центру відремонтовано	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.2. Створити навчально-практичний центр зі спеціальностей «Верстатник широкого профілю»	Приміщення навчально-практичного центру відремонтовано	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.3. Придбати мультимедійну дошку в кухню-лабораторію	Мультимедійну дошку придбано й встановлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор Головний бухгалтер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	1.2.4. Придбати збиральний стіл для слюсарної майстерні	Збиральний стіл придбано й встановлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.5. Придбати мультимедійний комплекс для уроків теоретичного навчання	Мультимедійний комплекс придбано й встановлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.6. Оновити комп'ютерну техніку в майстернях	Комп'ютерну техніку придбано , вона використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	1.2.7. Створити та обладнати методичний кабінет	Методичний кабінет створено й обладнано належним чином	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Методист
	1.2.8. Придбати в майстерню перукарів палітри фарбувальної суміші та засобів фіксації волосся (15 комплектів)	Палітри фарбувальної суміші та засоби фіксації волосся (15 комплектів) придбано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.9. Придбати техніку та програмне забезпечення для роботи з відео та візуалізації (ліцензійне програмне забезпечення для роботи з відео та графічними файлами; техніку для роботи з відео (три фотоапарати, три відеокамери, три мікрофони, три штативи, 16 комп'ютерів з характеристиками та програмним забезпеченням для роботи з графікою та відео)	Техніку та програмне забезпечення для роботи з відео та візуалізації придбано та встановлено, вона використовується для здійснення освітнього процесу	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Головний бухгалтер
	1.2.10. Придбати обладнання для газозварювання та різання: 20 кисневих балонів, 20 балонів з пропан-бутаном, 20 різаків газових, 20 пальників газових, 20 шлангів, один металоріз з ЧПУ, 1 лазерне різання з ЧПУ	Обладнання придбано, воно використовується	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2024 р.	Директор Головний бухгалтер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	1.2.11. Створити сучасний комплекс із професії «Перукар» (навчальний кабінет з можливістю проведення тренінгів, сучасна майстерня на рівні перукарень міста – інтер'єр, обладнання, матеріали)	Сучасний комплекс з професії «Перукар» створено На базі комплексу відбувається процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації	300 589,00 грн	2022 р	Директор
	1.2.12. Закупити витратні матеріали для учнів (електроди, листи різної товщини тощо)	Витратні матеріали закуплено Перелік витратних матеріалів оновлюється	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр	Директор
	1.2.13. Обладнання кабінету «Захист України»	Кабінет обладнано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор Головний бухгалтер
	1.2.14. Придбання комп'ютерної техніки, програмного забезпечення та витратних матеріалів для підготовки за професією «Оператор»	Комп'ютерну техніку, програмне забезпечення та витратні матеріали придбано Техніку встановлено Техніка використовується для освітніх цілей, створення відеоматеріалів та промоційних матеріалів	210 683 грн.	2022 р.	Директор Головний бухгалтер
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	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2024 р.	Директор Завгосп
	1.3.2.Створити безбар'єрний доступ до усієї інфраструктури	Безбар'єрний доступ до інфраструктури закладу створено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор 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 Завгосп

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	1.3.4. Забезпечити процес дистанційного (змішаного) навчання учнів	Учні закладу з обмеженими можливостями мають можливість та ресурси для дистанційного навчання	-	2022 р.	Методист Заступник директора з НВР Заступник директора з НВхР
1.4. Збільшити спроможність закладу надавати платні послуги	1.4.1. Підвищити компетентність адмінперсоналу закладу для надання платних послуг	Тренінги для адмінперсоналу закладу з питань надання платних послуг проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	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 додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	1.4.3. Провести інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів	Стратегію інформаційної кампанії розроблено Візуальні матеріали для інформаційної кампанії розроблено	Не потребує додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	1.4.4. Розробити модульні програми короткострокового навчання	Потребу у короткострокових програмах вивчено. Модульні програми короткострокового навчання розроблено, ліцензовано (сертифіковано) (за потреби)	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	1.4.5. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Кухар. Кондитер»	Порядок створення кваліфікаційного центру вивчено Відповідну матеріально-технічну базу оновлено. Пакет документів щодо створення кваліфікаційного центру підготовлено й затверджено. Спеціалісти кваліфікаційного центру пройшли процедуру навчання та сертифікації (за потреби)	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Директор
	1.4.6. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр із професії «Електрогазозварник»	Порядок створення кваліфікаційного центру вивчено Відповідну матеріально-технічну базу оновлено.	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Директор

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
		Пакет документів щодо створення кваліфікаційного центру підготовлено й затверджено.Спеціалісти кваліфікаційного центру пройшли процедуру навчання та сертифікації (за потреби)			
	1.4.7. Створити на базі закладу кваліфікаційний центр з професії «Верстатник широкого профілю»	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	2024 р.	Директор Головний бухгалтер
1.5. Покращити імідж закладу та професійної освіти	1.5.1. Розробити систему профорієнтаційної роботи	Систему профорієнтаційної роботи розроблено. Програма профорієнтаційної роботи затверджується. Системні заходи із профорієнтації зідйснюються	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	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 додаткового фінансування	2021 р.	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.	Методист
	1.5.4. Розробити та запровадити нову іміджеву символіку закладу, оновити офіційний сайт, створити брендбук	Нову іміджеву символіку закладу розроблено та погоджено трудовим колективом. Брендбук закладу розроблено.	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
		Офіційний сайт закладу оновлено у відповідності із брендбуком.			
	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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Методист
	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.	Директор Заступник директора з НВР Старший майстер
1.6. Започаткувати (посилити) проєктну діяльність закладу	1.6.1. Підвищити спроможність керівного складу закладу та педпрацівників до проєктної діяльності	Тренінги для керівників закладу та педпрацівників з питань проєктної діяльності проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Методист
	1.6.2. Створити умови для участі педагогічного колективу в інноваційних проєктах, у тому числі на засадах публічно-приватного партнерства	Систему стимулювання участі працівників у проєктах розроблено. Тренінги для проєктних команд проведено	Не потребує додаткового фінансування	Постійно	Методист
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

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	1.7.2. Підвищити рівень управлінської компетентності керівників закладу	Тренінги для керівництва закладу з питань впровадження інноваційних технологій управління проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Методист
	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 затвердженою Тренінги для проєктної команди з питань алгоритму впровадження системи управління якістю проведено. Систему управління якістю сертифіковано	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2024 р.	Методист
	1.7.4. Запровадити систему внутрішніх комунікацій та документообігу, зокрема з використанням програмних продуктів	Концепцію розвитку внутрішніх комунікацій закладу розроблено та затверджено. Ліцензійне програмне забезпечення придбано. Тренінги для працівників закладу з питань використання програмного забезпечення проведено Система внутрішніх комунікацій і документообігу функціонує	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Методист
Стратегічна ціль 2. Забезпечити високу якість надання освітніх послуг					
2.1. Осучаснити зміст професійно-технічної освіти на засадах компетентнісного підходу	2.1.1. Здійснити внутрішній моніторинг (наявність плануючої документації з професій, діючі підходи до формування робочих програм).	Рівень впровадження в освітній процес закладу компетентнісно-орієнтованих модульних навчальних програм з'ясовано. Зміст робочих навчальних планів та структурно-змістовних елементів робочих навчальних та освітньо-професійних програм проаналізовано.	Не потребує фінансування	2021-22 р.	Заступник директора з НВР

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	2.1.2. Здійснити функціональний аналіз робочих функцій на основі вивчення потреб роботодавців	Анкети для виявлення потреб роботодавців в уміннях майбутніх кваліфікованих робітників за напрямами підготовки розроблено. Потреби роботодавців в уміннях, яким навчатимуться здобувачі освіти з професій (на основі функціонального аналізу) з'ясовано. Групи компетентностей (предметно-спеціалізованих і загальних) виокремлено	Не потребує фінансування	2021-22 р.	Заступник директора з НВР
	2.1.3. Розробити робочі навчальні, освітньо-професійні програми за окремими предметами, освітні програми за окремими компетентностями з урахуванням функціонального аналізу видів діяльності	Робочі навчальні, освітньо-професійні програми за окремими предметами, освітні програми за окремими компетентностями розроблено. Експертизу оновлених навчальних/ освітньо-професійних програм роботодавцями здійснено	Не потребує фінансування	2021-22 р.	Заступник директора з НВР
	2.1.4. Розробити навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення	Навчальні плани і програми для організації гнучкої системи навчання різних категорій дорослого населення розроблено	Не потребує додаткового 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	Необхідні ліцензії отримано Привабливі умови для перенавчання (підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення створено	Не потребує додаткового фінансування	2022-23 р.	Заступнк директора з НВР
	2.1.6. Провести аудит ліцензій закладу, забезпечити ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці (зокрема, збільшити ліцензійний	Аудит ліцензій закладу проведено Ліцензування нових професій, які користуються попитом на регіональному ринку праці, забезпечено			

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	обсяг підготовки за професією «Верстатник широкого профілю» до 60 осіб)	Рекомендації щодо ліцензування нових професій розроблено			
	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». Матеріально-технічну базу модернізовано Кадровий склад оновлено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2023 р.	Методист
	2.1.8. Започаткувати підготовку за професіями, які затребувані на регіональному ринку праці («Слюсар-ремонтник», «Офіс-адміністратор»)	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.	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 і майстрів виробничого навчання щодо володіння іноземними мовами проведено.	Тренінги для викладачів та майстрів виробничого навчання щодо участі в програмах обміну проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист
	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.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист
	2.2.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів до здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі (із використанням широкого спектру електронних та інтерактивних засобів навчання)	Тренінги для викладачів і майстрів виробничого навчання щодо здійснення освітнього процесу в онлайновому режимі проведено	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	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 Старший майстер Методист
	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 Старший майстер Методист
	2.2.6. Запровадити внутрішню систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників	Концепцію внутрішньої системи забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників створено. Документацію для процедур забезпечення якості розроблено. Систему забезпечення якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників впроваджено	Не потребує додаткового фінансування	2023 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист
	2.2.7. Створити умови для фінансування участі викладачів у семінарах, які проводяться фірмами-виробниками, а також відомими перукарями-стилістами	Кожен майстер виробничого навчання принаймні 1 раз на рік бере участь у семінарах, які проводяться фірмами-виробниками, а також відомими перукарями-стилістами	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор Головний бухгалтер
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	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.	Методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	2.3.2. Запровадити змішану форму навчання	Концепцію переходу на змішану форму навчання розроблено Навчальні програми оновлено. Змішана система навчання функціонує	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Директор
	2.3.3. Забезпечити заклад необхідним комп'ютерним обладнанням для проведення онлайнового навчання та використання інформаційних технологій	Використання відповідного комп'ютерного забезпечення, яке планується придбати для професії «Оператор»	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор 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	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2022 р.	Директор
	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.	Директор Головний бухгалтер
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. Стажування здійснюються у відповідності до затвердженого плану	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист
	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.	*Обсяг інвестицій потребує уточнення	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер Методист

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
		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			
	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.	Старший майстер Методист
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 (піклувальну) раду закладу	Документи, необхідні для створення наглядової ради, розроблено та затверджено. Перемовини з потенційними членами наглядової ради проведено. Склад наглядової ради сформовано. Програму діяльності наглядової ради на 2021 рік розроблено. Діяльність наглядової ради здійснюється у відповідності із затвердженою програмою	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	3.1.2. Налагодити співпрацю з роботодавцями щодо впровадження елементів дуального навчання (зокрема, за професіями «Верстатник широкого профілю»,	Договори з підприємствами щодо впровадження елементів дуального навчання укладено. Договори з підприємствами щодо проходження виробничої практики укладено.	Не потребує додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	«Електрогазозварник ручного зварювання») та проходження виробничої практики				
	3.1.3. Залучати до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг	Перемовини з потенційними експертами проведено. Відповідні угоди укладено. Працівники виробництва та сфери послуг беруть участь у здійсненні освітнього процесу у закладі на регулярній основі	Не потребує додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	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 додаткового фінансування	2021 р.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	3.1.5. Започаткувати практику спільної проєктної діяльності закладу у рамках публічно-приватного партнерства	Інституційний аналіз закладу здійснено. Ключові проблеми закладу та зони його розвитку виокремлено. Ідеї проєктів, які можуть бути реалізовані на засадах публічно-приватного партнерства, сформульовано. Перемовини з потенційними учасниками проєктного консорціуму проведено. Проєкт публічно-приватного партнерства концептуалізовано. Проєктну заявку оформлено	Не потребує додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
3.2. Забезпечити співпрацю зі підрозділами Державної служби зайнятості та іншими заінтересованими сторонами	3.2.1.Запровадити спільно зі службою зайнятості моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їхньої підготовки та роботи	Моніторинг працевлаштування випускників закладу та рівня задоволеності роботодавців якістю їхньої підготовки та роботи проводиться спільно зі службою зайнятості на постійній основі (1 раз на рік)	Не потребує додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	3.2.3. Налагодити співпрацю зі службою зайнятості щодо перепідготовки (перенавчання, підвищення кваліфікації) безробітних і соціально вразливих категорій населення	Програму спільної діяльності закладу та служби зайнятості розроблено та затвердженою 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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер

Операційні цілі	Завдання	Індикатори результативності	Орієнтовний бюджет, грн	Термін виконання	Відповідальні
	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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер
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.	Заступник директора з НВР Старший майстер
	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 додаткового фінансування	2021-2027 рр.	Заступник директора з НВР Старший майстер

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

5 ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «КРАМАТОРСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»

Інвестиційний план розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» передбачає оновлення матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професіями: «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Верстатник широкого профілю», «Кухар», «Перукар, перукар-модельєр», «Кухар. Кондитер» (Додаток Б, табл. 6). 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 за означеними професіями, складає 11 697 272,00 грн. Левова частка інвестицій – на оновлення матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Верстатник широкого профілю» (10 381 436,00 грн).

Обсяг необхідних інвестицій на оновлення матеріально-технічної бази підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за професією «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» складає 210 683,00 грн; за професією «Кухар» – 408 532,00 грн.; за професією «Перукар, перукар-модельєр» – 288 089,00 грн; за професією «Кухар. Кондитер» – 408 532,00 грн. Інвестиційний план за професіями «Кухар» та «Кухар. Кондитер» є ідентичним (передбачається обладнання двох навчальних лабораторій).

6 МОНІТОРИНГ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ТА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПЛАНУ

Реалізація завдань Стратегічного та інвестиційного плану розвитку ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 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 ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 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 ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» можуть корегуватися.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Список учасників стратегічної сесії, яка проводилась у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

№ з/п	П.І.П. учасників	Посада
Працівники закладу		
1.	Сорочинський А.В.	Директор центру
2.	Григор'євська Ю.В.	Майстер виробничого навчання
3.	Летенко М.Ю.	Майстер виробничого навчання
4.	Карнаух Д.В.	Старший майстер
5.	Стрельцов С.В.	Майстер виробничого навчання
6.	Німерич О.В.	Викладач
7.	Боровиць Н.А.	Майстер виробничого навчання
8.	Ткаченко В.В.	Викладач спеціальних дисциплін
9.	Калабухова Т.М.	Майстер виробничого навчання
10.	Шантала В.М.	Майстер виробничого навчання
11.	Доленко В.В.	Майстер виробничого навчання
12.	Оробець І.М.	Майстер виробничого навчання
13.	Носол А.М.	Майстер виробничого навчання
14.	Шпак С.І.	Майстер виробничого навчання
15.	Малий В.В.	Майстер виробничого навчання
16.	Роман Л.В.	Викладач спеціальних дисциплін
17.	Горбатюк М.М.	Викладач спеціальних дисциплін
18.	Корольова Н.О.	Методист
19.	Ревякіна С.М.	Заступник директора з навчально-виховної роботи
Роботодавці		
20.	Брижниченко В.С.	Заступник директора з персоналу та ринку ПРАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»
Представники державної служби зайнятості		
21.	Копа Л.П.	Заступник директора Краматорського міського центру зайнятості

Додаток Б.

Фактичні дані про аспекти діяльності ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Таблиця 1. Перелік ліцензій на підготовку робітничих кадрів

№ з/п	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії	Серія, номер ліцензії
1	8211	Верстатник широкого профілю	первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2642л від 15.07. 2014	безстрокова	ЛП №01804-000542
2	8211 8211	Верстатник широкого профілю Оператор верстатів з програмним керуванням	первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
3	7212	Електрогазозварник	підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання	15	наказ МОН №2642л від 15.07. 2014	безстрокова	ЛП №01804-000542
4	7212	Електрогазозварник	первинна професійна підготовка, перепідготовка робітників, професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
5	7212	Електрозварник ручного зварювання	підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання	15	наказ МОН №2642л від 15.07. 2014	безстрокова	ЛП №01804-000542
6	7219	Зварник	первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
7	5122 7412	Кухар Кондитер	первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
8	5132	Молодша медична сестра з догляду за хворими	перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 1.

№ з/п	Код за державним класифікатором	Назва професії	Види підготовки	Ліцензований обсяг	Рішення про видачу ліцензії	Термін дії ліцензії	Серія, номер ліцензії
9	4113	Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2642л від 15.07. 2014	безстрокова	ЛП №01804-000542
10	8263 7436	Оператор швацького устаткування Швачка	первинна професійна підготовка, перепідготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, професійно-технічне навчання	60	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
11	5141	Перукар (перукар-модельєр)	первинна професійна підготовка, перепідготовка робітників, професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
12	7214 7212	Слюсар із складання металевих конструкцій Електрогазозварник	первинна професійна підготовка	60	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
13	5133	Соціальний робітник	первинна професійна підготовка, перепідготовка робітників, професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
14	5133 5132	Соціальний робітник Молодша медична сестра з догляду за хворими	первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
15	8211	Токар	професійно-технічне навчання	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542
16	8211	Токар-розточувальник	первинна професійна підготовка	30	наказ МОН №2070л від 04.06. 2013	безстрокова	ЛП №01804-000542

Таблиця 2. Види економічної діяльності та спеціальності, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів

№ з/п	Показники	Кількість здобувачів на початок навчального року, осіб					Зменшення/ збільшення контингенту за 2016/2020 роки, %
		Роки					
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Промисловість	170	200	207	203	193	+14%
1.1	Слюсар із складання металевих конструкцій, електрогазозварник	66	61	58	68	77	+16%
1.2	Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	58	85	82	72	63	+9%
1.3	Верстатник широкого профілю	24	26	42	45	30	+25%
1.4	Електрогазозварник	22	28	25	18	23	+5%
2	Житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення	75	46	35	18	17	-23%
2.1	Соціальний робітник, молодша медична сестра з догляду за хворими	21	-	-	-	-	-100%
2.2	Перукар (перукар-модельєр)	54	46	35	18	17	-69%
3	Торгівля і громадське харчування	24	25	51	72	76	+217%
3.1	Кухар, кондитер	24	25	51	72	76	+217%
	Разом	269	271	293	293	286	+6%

Таблиця 3. 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 підготовки, тис. грн
		2018		2019		2020	
1	Промисловість	207	7771	203	9749	193	10527
1.1	Слюсар із складання металевих конструкцій, електрогазозварник	58	2177	68	3266	77	4200
1.2	Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	82	3078	72	3458	63	3436
1.3	Верстатник широкого профілю	42	1577	45	2161	30	1636
1.4	Електрогазозварник	25	939	18	864	23	1255
2	Житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення	35	1314	18	864	17	927
2.1	Соціальний робітник, молодша медична сестра з догляду за хворими	-					
2.2	Перукар (перукар-модельєр)	35	1314	18	864	17	927
3	Торгівля і громадське харчування	51	1915	72	3458	76	4145
3.1	Кухар, кондитер	51	1915	72	3458	76	4145
	Разом	293	11000	293	14071	286	15599

Таблиця 4. Надходження фінансових коштів та технічної допомоги

№ п/п	Період	Джерело/донор	Обсяг, грн.	Цільове призначення
1.	2018 р.	Кошти державного бюджету	2103645,00	Створення навчально – практичного центру для здобувачів освіти за професією «Електрозварник ручного зварювання. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник» (було закуплено зварювальні апарати Trans Steel 2700, Trans Steel 2200, TT 1750 Puls G/F, фільтровентиляційні установки, повітряний компресор, апарат повітряно-плазмового різання, інше зварювальне обладнання та знаряддя).
2.	2019 р.	ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	378600,00	На закупівлю комп'ютерного обладнання для осучаснення матеріально-технічної бази закладу
3.	2019 р.	ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	1100000,00	На капітальний ремонт виробничої майстерні для створення навчально – практичного центру для здобувачів освіти за професією «Електрозварник ручного зварювання. Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних зварювальних машинах. Зварник»
4.	2019 р.	Кошти регіонального бюджету	281755,00	На закупівлю обладнання для кухні-лабораторії та комп'ютерне обладнання для осучаснення матеріально-технічної бази закладу
5.	2020 р.	ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	232151,00	На закупівлю комп'ютерного обладнання для осучаснення матеріально-технічної бази закладу
6.	2020 р.	ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	1000000,00	На капітальний ремонт навчальної майстерні верстатників
7.	2020 р.	Кошти регіонального бюджету	613448,00	На закупівлю обладнання для осучаснення матеріально-технічної бази (обладнання для кабінету «Перукарська справа», свердлильно-фрезерний та токарний верстати, випрямлячі для дугового зварювання, реостати баластні типу РБ 302 У2, кондиціонери, пральні машинки та комп'ютерне обладнання
8.	2020 р.	ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод»	Матеріальні цінності	- Стільці ISO для актової зали у кількості 100 шт.; - Короткофокусний проектор EPSON EB-530, інтерактивну дошку INTECH RD80A + USB для кабінету «Інформатики»; - Короткофокусний проектор EPSON EB-530, інтерактивну дошку INTECH RD80A + USB для кабінету «Зварювальне виробництво»; - Короткофокусний проектор EPSON EB-530, інтерактивну дошку INTECH RD80A + USB, 15 системних блоків Inter Pentsum та 15 моніторів LED LCD для кабінету за професією «Верстатник широкого профілю».

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 4.

N° п/п	Період	Джерело/донор	Обсяг, грн.	Цільове призначення
9.	2020 р.	ТОВ «Фроніус Україна»	Матеріальні цінності	Сучасні маски зварника – 6 шт.
10.	2020 р.	У рамках Грантового договору про надання підтримки у негрошовій формі G-Kra-016 між DAI Clobal, LLC та ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» для проєкту USAID «Економічна підтримка Східної України»	3628100,00	Зварювальне обладнання: 2 тренажери стаціонарних Stand terminal 2.0 basic module (з окулярами VR 3D) у комплекті на суму 2373870,00 грн.; 1 вежа з очищенням повітря вартістю – 1254230,00 грн.

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

Професія	Назва закладу П(ПТ)О
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»
Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	Костянтинівський професійний будівельний ліцей Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»
Кухар	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Маріупольське вище металургійне професійне училище Великоновосілківський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей будівництва Селидівський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей» Костянтинівський професійний будівельний ліцей Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище» Маріупольський професійний ліцей сфери послуг і торгівлі Торецький професійний ліцей Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище» Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей Державний навчальний заклад «Мирноградський професійний гірничий ліцей»
Кухар	Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище» Державний навчальний заклад «Красногорівське вище професійне училище» Міжшкільний навчально-виробничий комбінат трудового навчання та професійної орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх шкіл I-III ступенів міста Костянтинівка Державний навчальний заклад «Донецький центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості»

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 5.

Професія	Назва закладу П(ПТ)О
Кондитер	Державний навчальний заклад «Маріупольський центр професійно-технічної освіти» Великоновосілківський професійний ліцей Маріупольський професійний ліцей будівництва Селидівський професійний ліцей Державний навчальний заклад «Білицький професійний ліцей» Костянтинівський професійний будівельний ліцей Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне металургійне училище» Маріупольський професійний ліцей сфери послуг і торгівлі Краматорське вище професійне училище Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне торгово-кулінарне училище» Слов'янський багатопрофільний регіональний центр професійної освіти імені П.Ф. Кривоноса Державний навчальний заклад «Бахмутський центр професійно-технічної освіти» Маріупольський професійний машинобудівний ліцей Державний навчальний заклад «Мирноградський професійний гірничий ліцей» Державний навчальний заклад «Костянтинівське вище професійне училище» Державний навчальний заклад «Красногорівське вище професійне училище»
Перукар-модельєр	Маріупольський професійний ліцей будівництва Селидівський професійний ліцей Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» Державний навчальний заклад «Краматорське вище професійне 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 6. Структура та обсяг інвестицій у розвиток ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

N° п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-ть, шт.	Ціна за одиницю, грн	Загальна сума, грн
Оновлення матеріально-технічної бази з професії «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»					
1.	Процесор	Ryzen 7 5800x	1	15000,00	15000,00
2.	Материнська плата	Asus ROG STRIX B550-F GAMING	1	6000,00	6000,00
3.	Оперативна пам'ять	HyperX Fury Black DDR4 2x16Gb HX434C16FB3K2/32	1	6800,00	6800,00
4.	SSD-диск	SSD Samsung 980 PRO MZ-V8P500BW	1	5000,00	5000,00
5.	Жорсткий диск	WD Black WD4005FZBX	1	6500,00	6500,00
6.	Відеоплата	Gigabyte GeForce GTX 1070	1	16800,00	16800,00
7.	Блок живлення	Chieftec Smart A8 GPS-700A8	1	1500,00	1500,00
8.	Кулер	Be quiet Dark Rock 4	1	2000,00	2000,00
9.	Корпус	Be quiet Pure Base 500 черный (BG034)	1	3000,00	3000,00
10.	Монітор	Samsung S24R350FHI 24	2	3300,00	6600,00
11.	Навушники	AKG K92	1	2300,00	2300,00
12.	Операційна система	OC Windows 10 Pro	1	6700,00	6700,00
13.	Пакет офісних програм	Microsoft Office Pro 2019	1	13400,00	13400,00
14.	Програма для редагування аудіо	Adobe Adobe Audition CC	1	12000,00	12000,00
15.	Програма нелінійного відеомонтажу	Adobe Premier Pro CC	1	12056,00	12056,00
16.	Графічний редактор	Adobe Photoshop CC	1	12000,00	12000,00
17.	Програма для редагування відео	Adobe After Effects CC	1	12000,00	12000,00
18.	Мікрофон	BOYA BY-M1	3	400,00	1200,00
19.	Мікрофон	Behringer C-1U	1	1420,00	1420,00
20.	Рекордер	Zoom H1n	3	3500,00	10500,00
21.	Пантограф	Sontronics Elevate	1	3300,00	3300,00
22.	Тримач для мікрофона	Icon SM-02 паук	1	1200,00	1200,00
23.	Фотоапарат	Sony A7 II	1	35000,00	35000,00
24.	Штатив	Benro A-1883FS2	1	3500,00	3500,00
25.	Поп-фільтр	MXL PF 001	1	900,00	900,00
26.	Кільцеве світло	Tolifo R-25B-AC со стойкой	1	2800,00	2800,00
27.	Комплект студійного LED світла	SL288A Max	1	7960,00	7960,00
28.	Карта пам'яті	Samsung EVO Plus 128GB	1	600,00	600,00
29.	Карта пам'яті	Samsung EVO Plus 32GB	3	200,00	600,00
30.	Кабель	HDMI	2	165,00	330,00
31.	USB-хаб	Promate EzHub-7	1	799,00	799,00
32.	Кабель	ATcom удлинитель USB 3.0	2	208,00	416,00
33.	Кабель	Аудіо Ugreen 3.5 mm подовжувач	1	294,00	294,00
34.	Подовжувач	IEK	1	208,00	208,00

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 6.

N° п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-ть, шт.	Ціна за одиницю, грн	Загальна сума, грн
Оновлення матеріально-технічної бази з професії «Верстатник широкого профілю»					
35	Токарний верстат	С6250В	10	359300,00	3593000,00
36	Стрічкова пилка по металу	HBS 275 - 400B	1	83523,00	83523,00
37.	Токарно-гвинторізний верстат	ГС526У (Білорусь)	5	860000,00	4300000,00
38.	Свердлильний верстат	Kraissmann 750 SB 20 (патрон 20 мм) (Germany)	1	8625,00	8625,00
39.	Універсальний фрезерний верстат	FDB Maschinen TMM 800	2	404619,00	809238,00
40.	Широко універсальний фрезерний верстат	UWF 110 Servo	1	607381,00	607381,00
41.	Широко універсальний фрезерний верстат	UWF 90	1	511020,00	511020,00
42.	Плоскошліфувальний верстат по металу	Bsg 2040 mc	1	438949,00	438949,00
43.	Верстат для заточування інструменту	ON-25 PROMA	1	29700,00	29700,00
Оновлення матеріально-технічної бази з професії «Кухар»					
44.	Пароконвекційна піч	GIORIK MTE10W	1	143882,00	143882,00
45.	Універсальна кухонна машина	УКМ-06	2	65000,00	130000,00
46.	Фритюрниця двосекційна модульна	КИЙ-В СЭ-30	1	23900,00	23900,00
47.	Гриль контактний подвійний	Saro PG 2	1	11500,00	11500,00
48.	Кавоварка професійна	SAB JOLLY COMPATTA 2gr	1	51000,00	51000,00
49.	Навчально-методичні матеріали	Збірник рецептур страв та кулінарних виробів (українською мовою)	15	350,00	5250,00
50.	Навчально-методичні матеріали	Збірник рецептур борошняних кондитерських виробів (українською мовою)	15	300,00	4500,00
51.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з організації виробництва та обслуговування для учнів ПТНЗ	30	210,00	6300,00
52.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з санітарії та гігієни для учнів ПТНЗ	30	270,00	8100,00
53.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з фізіології харчування для учнів ПТНЗ	30	270,00	8100,00
54.	Навчально-методичні матеріали	Набір плакатів за освітньою програмою курсу «Устаткування підприємств харчування»	1	3000,00	3000,00

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 6.

N° п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-ть, шт.	Ціна за одиницю, грн	Загальна сума, грн
55.	Навчально-методичні матеріали	Набір плакатів за освітньою програмою курсу «Організація виробництва та обслуговування»	1	3000,00	3000,00
56.	Навчально-методичні матеріали	Набір муляжів борошняних кондитерських виробів для демонстрації	1	10000,00	10000,0
Оновлення матеріально-технічної бази з професії «Перукар, перукар-модельєр»					
57.	Двері міжкімнатні	Дерев'яні	3	3000,00	9000,00
58.	Двері вхідні	Пластикові	2	5000,00	10000,00
59.	Радіатор системи опалення	Радіатор біметалевий MIRADO 500x96 (30 атм) 10 секцій	12	2534,00	30408,00
60.	Крісло перукарське	КР056 (https://vakon-salon.com/) Крісло перукарське з підйомним механізмом, з обертанням навколо осі, вологонепроникне, чорного кольору	8	7000,00	56000,00
61.	Дзеркало перукарське з лед-підсвічуванням	Перукарське робоче місце М411 Україна	10	2000,00	20000,00
62.	Перукарський візок	044 (https://vakon-salon.com/) Перукарський візок чороного кольору	10	2750,00	27500,00
63.	Мультимедійний комплекс	Дошка з проектором та ноутбук (https://dixi.education/ru/shop/interactive-complex-ru/)	1	66752,00	66752,00
64.	Фліпчарт	Фліпчарт маркерний 700*1000 мм «Стандарт»	1	1400,00	1400,00
65.	Стіл викладача	Біле ламіноване ДСП (http://www.klever-m.com.ua/shop/stil-vchitelya-modulniy)	3	5955,00	17865,00
66.	Стілець учня	ISO чорного кольору (https://economtochka.com.ua/ua/ofisnyj-stul-dlja-posetitelej-iso-iso-black-2)	33	570,00	18810,00
67.	Шафа книжкова	Біле ламіноване ДСП (https://dodomy.com.ua/ua/catalog/knizhne-shkaf/1/)	4	2901,00	11604,00
68.	Полиця книжкова	Біле ламіноване ДСП (https://www.dybok.com.ua/ua/product/catalog/237)	2	475,00	950,00
69.	Тумба-комод	Біле ламіноване ДСП (https://flamecame-shop.com.ua/p1022906346-komod-yaschikami-dvertsami.html?source=merchant_center&gclid=)	4	2700,00	10800,00

ПРОДОВЖЕННЯ Табл. 6.

N° п/п	Назва	Модель/Марка/Параметри/ Характеристики	К-ть, шт.	Ціна за одиницю, грн	Загальна сума, грн
70.	Ресепшн	Стійка адміністратора напівкругла, світло-сірого кольору (https://sp7km.com/g18454717-resepshn-stojka-administratora.)	1	7000,00	7000,00
Оновлення матеріально-технічної бази з професії «Кухар. Кондитер»					
71.	Пароконвекційна піч	GIORIK MTE10W	1	143882,00	143882,00
72.	Універсальна кухонна машина	УКМ-06	2	65000,00	130000,00
73.	Фритюрниця двосекційна модульна	КИЙ-В СЭ-30	1	23900,00	23900,00
74.	Гриль контактний подвійний	Saro PG 2	1	11500,00	11500,00
75.	Кавоварка професійна	SAB JOLLY COMPATTA 2gr	1	51000,00	51000,00
76.	Навчально-методичні матеріали	Збірник рецептур страв та кулінарних виробів (українською мовою)	15	350,00	5250,00
77.	Навчально-методичні матеріали	Збірник рецептур борошняних кондитерських виробів (українською мовою)	15	300,00	4500,00
78.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з організації виробництва та обслуговування для учнів ЗП(ПТ)О	30	210,00	6300,00
79.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з санітарії та гігієни для учнів ЗП(ПТ)О	30	270,00	8100,00
80.	Навчально-методичні матеріали	Підручник з фізіології харчування для учнів ПТНЗ	30	270,00	8100,00
81.	Навчально-методичні матеріали	Набір плакатів за освітньою програмою курсу «Устаткування підприємств харчування»	1	3000,00	3000,00
82.	Навчально-методичні матеріали	Набір плакатів за освітньою програмою курсу «Організація виробництва та обслуговування»	1	3000,00	3000,00
83.	Навчально-методичні матеріали	Набір муляжів борошняних кондитерських виробів для демонстрації	1	10000,00	10000,00
Загальна сума					11 697 272,00

Додаток В.

Аналіз анкет учасників освітнього процесу Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

Опитування учасників освітнього процесу проводилося з метою аналізу сучасного стану, визначення ключових проблем і перспективних напрямків розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти». Загалом в опитуванні взяли участь одна особа зі складу керівників закладу, двадцять один викладач і майстер виробничого навчання та 21 здобувач П(ПТ)О. Цей заклад характеризується одним із найнижчих response rate – рівнем охоплення дослідженням, що актуалізує необхідність додаткового обстеження досліджуваних явищ. 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?*

Керівник Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» відзначив/ла, що професійні стандарти, навчальні плани і програми, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у закладі, скоріше його/її не задовольняють.

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

Керівник Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» відзначив/ла, що у закладі існують плани і програми для навчання дорослого населення, які розраховані на 3-6 місяців підготовки.

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

Керівник Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» вважає, що рівень новизни матеріально-технічної бази є вищим від середнього (і, відповідно, її новизна була оцінена у 7-8 балів).

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

У відповіді на це запитання керівник Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» відзначив/ла, що він/вона скоріше задоволений/а якістю викладання загальноосвітніх і професійно-теоретичних дисциплін.

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

Запитання 3 та 4 анкети є взаємодоповнюваними та такими, які мають на меті оцінювання одного явища (якості процесу підготовки майбутніх кваліфікованих робітників). Відповідаючи на запитання стосовно якості професійно-практичної підготовки, респондент/ка вказав/ла на аналогічний рівень задоволеності – його/її відповідь була «Скоріше задоволений/а».

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

Керівника Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» турбує дві проблеми – неготовність до роботи в режимі онлайн та висока частка викладачів і майстрів старшого віку.

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

Головними партнером-роботодавцем, на думку керівника Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», є ПрАТ «Новокраматорський машинобудівний завод».

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

Питання співпраці з роботодавцями є важливим напрямком діяльності Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти». Керівник закладу визначив/ла кілька напрямів взаємодії з роботодавцями. Найбільш важливим, на його/її думку, є організація виробничої практики, працевлаштування випускників, допомога партнерів у модернізації навчально-виробничої бази, співпраця у впровадженні елементів дуальної форми здобуття освіти (рис.1).

Рис.1. Пріоритетні напрями взаємодії закладу із роботодавцями

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

Респондент відзначив/ла, що причинами незадоволеності роботодавців є те, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації випускників на робочому місці. Також було відзначено якість контингенту системи П(ПТ)О, що утруднює підготовку робітників у відповідності із вимогами роботодавців (рис.2).

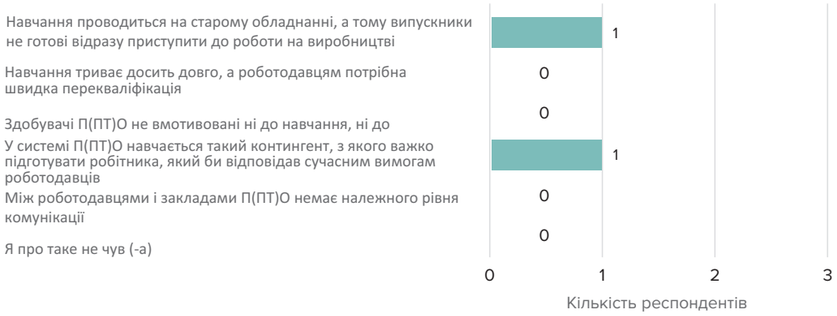


Рис.2. Причини низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів

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

На думку керівника/ці Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» наразі в закладу немає належного рівня співпраці зі службою зайнятості. Така співпраця носить епізодичний характер і зводиться переважно до спільної участі в проведенні певних заходів, пов'язаних із тематикою праці чи освітніми проблемами (рис. 3).

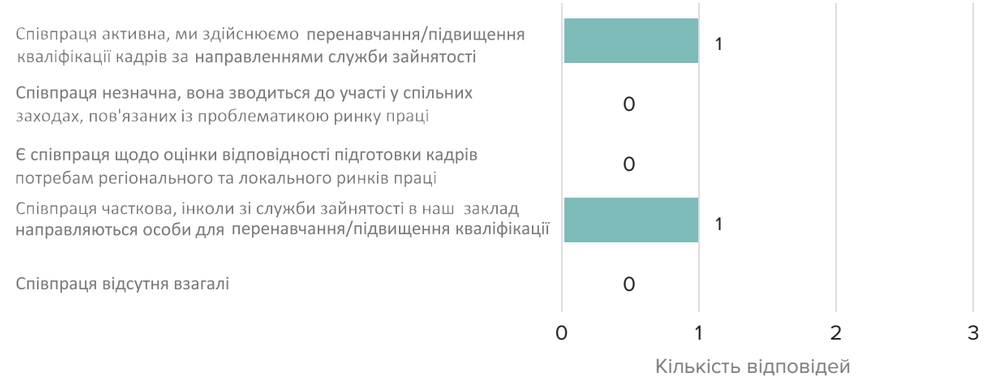


Рис.3. Пріоритетні форми співпраці закладу із роботодавцями

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

Рівень співпраці Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» з бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування є низький. Вона має епізодичний характер і зводиться переважно до спільної участі в проведенні певних заходів, пов'язаних із тематикою праці чи освітніми проблемами (рис.4). Інших форм співпраці наразі немає.

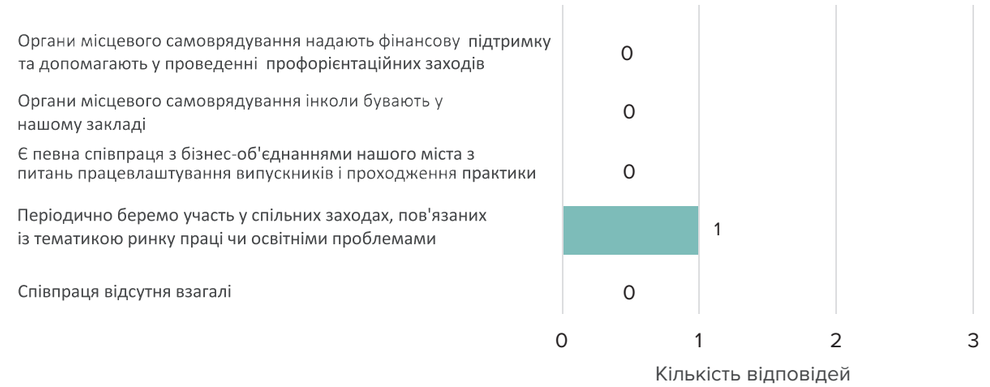


Рис.4. Існуючі форми співпраці закладу із бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування

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

Найбільш гострими проблемами Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», на думку його керівника, є недостатній рівень фінансування та необхідність здійснення ремонтів навчальних корпусів, виробничих майстерень та їх енергомодернізація (рис.5).

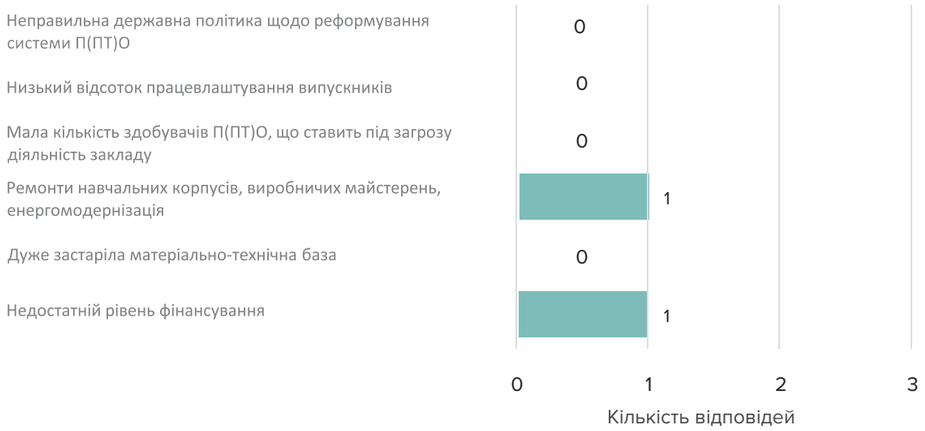


Рис.5. Існуючі форми співпраці закладу із бізнес-спільнотами та органами місцевого самоврядування

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

Керівник закладу визначив/ла два види робіт, які для закладу є найбільш пріоритетними в найближчій перспективі – ремонт майстерень та поповнення матеріально-технічної бази сучасним оснащенням.

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 керівника закладу, найбільш перспективними є робітничі професії у сфері обслуговування та промисловості. На його/її думку, доцільно запровадити нові напрями підготовки робітничих кадрів. Зокрема, йдеться про професії «Слюсар-ремонтник» та «Адміністратор офісу» (рис.6).

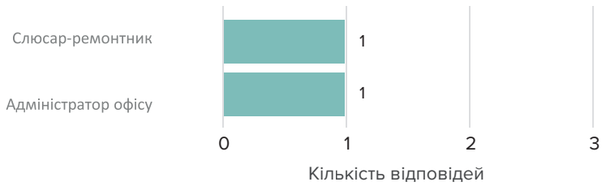


Рис.6. Професії, підготовку за якими варто започаткувати у закладі

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

На думку керівника Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», фінансові ресурси варто спрямувати насамперед на осучаснення матеріально-технічної бази, придбання обладнання та інструментів для відкриття нової спеціальності. Проте, кількісні показники у відповіді респондента були відсутні.

ВИКЛАДАЧІ ТА МАЙСТРИ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

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

В опитуванні взяв участь двадцять один член педагогічного колективу, із них по 38% – майстри виробничого навчання та викладачі загальноосвітніх дисциплін, 19% – викладачі професійно-теоретичних дисциплін, 5% – заступник директора з навчально-виховної роботи (рис.7).

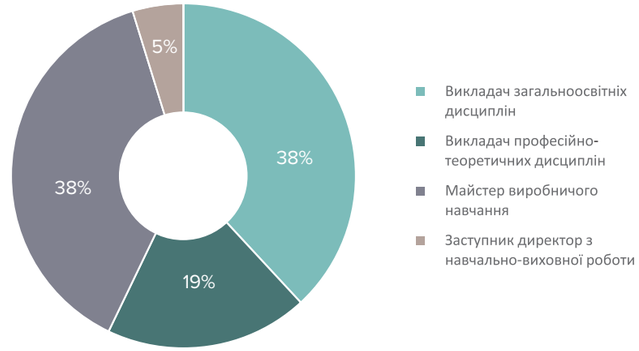


Рис. 7. Структура респондентів (за категоріями)

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

В опитуванні взяли участь педагогічні працівники різних вікових груп. Понад 38% респондентів представляють вікову групу від 36 до 45 років; 29% – викладачі із віком до 35 років. Близько 19% мають значний досвід роботи і представляють вікову групу від 55 до 60 років. Найменш численна група респондентів – 14% – представники вікової групи від 46 до 55 років. Серед опитаних немає представників вікової групи старше 60 років (що свідчить, ймовірно, про відсутність їхньої активності щодо заповнення анкет) (рис.8).

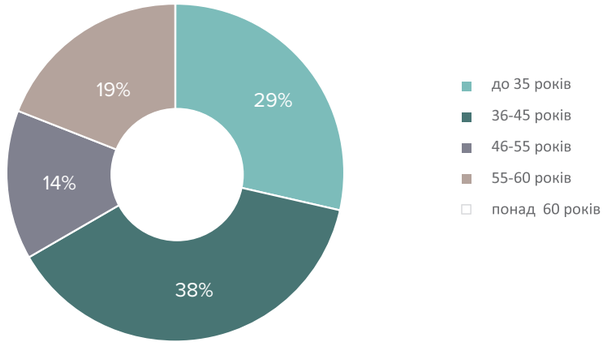


Рис. 8. Структура респондентів (за віком)

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації є відповідні курси при освітніх закладах. На це вказали 21% респондентів, які взяли участь в опитуванні. Важливими формами підвищення кваліфікації є також майстер-класи (19% опитаних). Середній рівень ефективності, на думку респондентів, демонструють такі форми підвищення кваліфікації, як стажування, круглі столи та методичні семінари (по 13% відповідно). Найменш ефективними формами підвищення кваліфікації, на думку респондентів, є тренінги

(11 %), конференції (6 %) та курси підвищення кваліфікації у роботодавців (4%) (рис.9). 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.

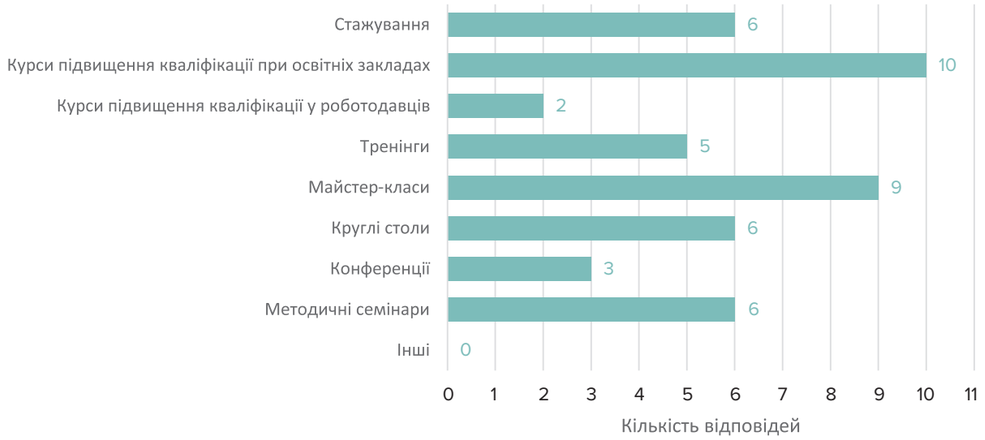


Рис. 9. Форми підвищення кваліфікації (за критерієм ефективності)

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» загалом задоволені наявною на сьогодні системою підвищення кваліфікації/стажування. Про це свідчать результати опитування, відповідно до яких 55% опитаних скоріше задоволені існуючою системою підвищення кваліфікації, 27% – повністю задоволені. На думку третини опитаних, існуюча система підвищення кваліфікації потребує суттєвої модернізації (рис.10).

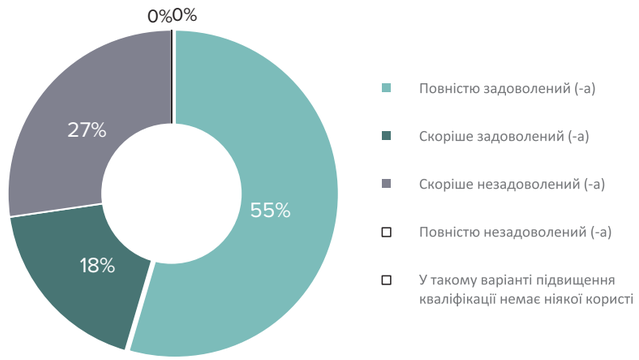


Рис.10. Рівень задоволеності респондентів існуючою системою підвищення кваліфікації/стажування

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

Викладачів і майстрів виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» 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 (29 % відповідей), застаріле обладнання та інструменти (26% відповідей) та відсутність підручників та навчальних посібників (24% відповідей). Менш критичними проблемами є нестача витратних матеріалів (8%) та відсутність сучасних комп'ютерів, що ускладнює процес дистанційного навчання (13% відповідей) (рис.11).

Рис. 11. 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 Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» досить високо оцінює організацію та проведення дистанційного навчання у закладі. Майже 48 % респондентів оцінили її у 7-8 балів. Понад 38 % викладачів оцінюють дистанційне навчання найвищою оцінкою (9-10 балів). Проте, кожен шостий викладач оцінює рівень організації дистанційного навчання у 5-6 балів (рис.12).

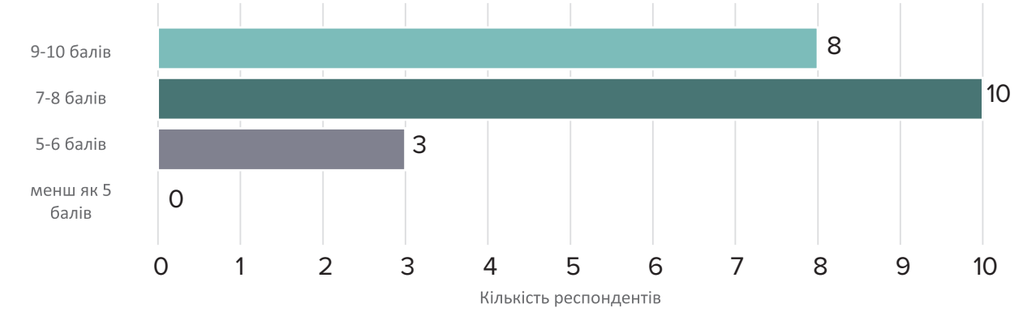


Рис. 12. Рівень організації дистанційного навчання

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 закладу перебуває в досить непоганому стані. Майже 48 % педагогічних працівників оцінили її рівень і новизну у 7-8 балів. Біля третини респондентів відзначили високий рівень новизни матеріально-технічної бази, оцінивши її у 9-10 балів. Проте, були й такі, які оцінили рівень новизни як украй низький (24% респондентів - у 5-6 балів) (рис.13).

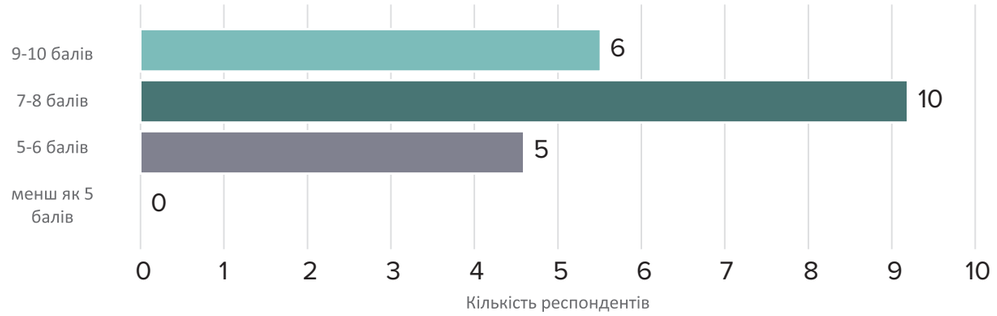


Рис. 13. Рівень новизни (застарілості) матеріально-технічної бази закладу

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 допомагають фінансово та в процесі проведення виробничої практики (на цю форму співпраці вказали 48% респондентів). Також були названі такі форми співпраці, як участь роботодавців у перевірці якості підготовки робітничих кадрів, участь роботодавців у здійсненні освітнього процесу, участь роботодавців у розробленні професійних стандартів та надання роботодавцями місць для проведення виробничої практики (по 13% відповідно) (рис.14).

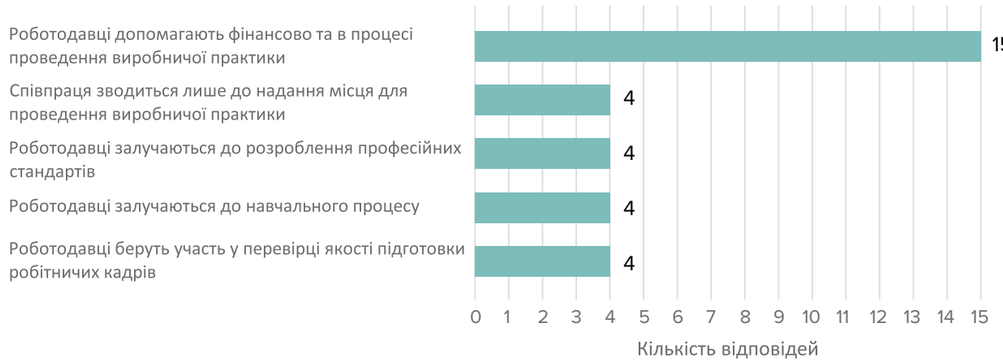


Рис. 14. Форми участі роботодавців у підготовці робітничих кадрів

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» вбачають кілька причин невдоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів. Головною з них є низький рівень вмотивованості здобувачів до навчання та працевлаштування (про це свідчать 37% відповідей). Достатньо вагомими причинами також є те, що навчання проводиться на застарілому обладнанні, що утруднює процес адаптації робітників на робочих місцях (19% респондентів) та значна тривалість підготовки (15%). Менш вагомими причинами респонденти вважають якість контингенту та відсутність належного рівня комунікації між закладом та роботодавцями (11 та 7% відповідно). Звертає увагу на себе той факт, що значна частина респондентів (11%) взагалі не чула про проблему низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки.

У цілому, бачення щодо причин невдоволеності роботодавців якістю підготовки робітничих кадрів у достатній мірі співпадає серед респондентів категорії «Керівники» та респондентів категорії «Викладачі та майстри виробничого навчання», проте, відповіді останньої є більш диверсифікованими (рис.15).

Рис. 15. 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 Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», є кілька причин, які ускладнюють процес працевлаштування випускників. Головною серед них є низький рівень оплати праці, який пропонують роботодавці для потенційних працівників (40 %). Вагомими причинами є також негативний імідж системи П(ПТ)О та відсутність зацікавленості до випускників закладу з боку роботодавців (по 16% відповідно). Показовим є той факт, що 24% опитаних вважають, що у закладу проблем працевлаштування випускників немає (рис.16).

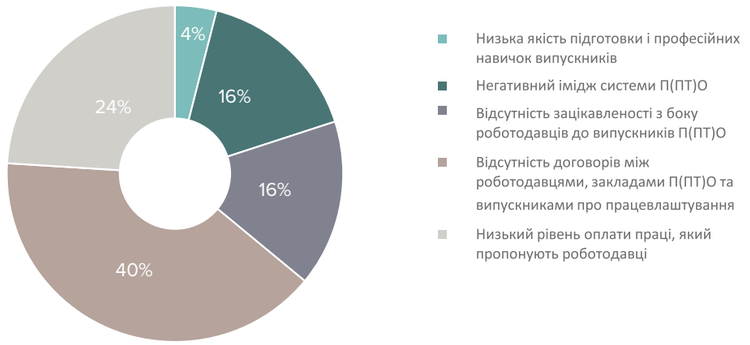


Рис. 16. Причини складнощів працевлаштування випускників закладу

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» найгострішими проблемами свого закладу вважають недостатній рівень фінансування (39 %), відсутність ремонтів навчальних корпусів та приміщень (32%) та неправильну державну політику щодо реформування системи П(ПТ)О (32%). Менш вагомими причинами є дуже застаріла матеріально-технічна база (14%) та відсутність ремонтів навчальних корпусів (11%) (рис.17).

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

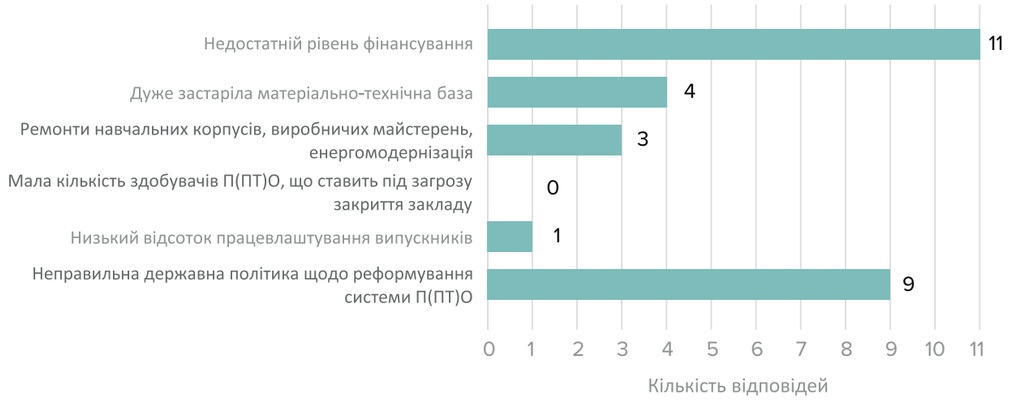


Рис. 17. Проблеми, з якими стикається заклад

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

На думку викладачів і майстрів виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», їхній заклад є кращим у порівнянні з аналогічними закладами П(ПТ)О, які ведуть підготовку робітничих кадрів за подібними професіями, за рахунок вищого рівня підготовки (так вважають 48% респондентів). Майже третина опитаних (33%) вважають, що заклад не є гіршим від інших. Лише незначна частина відповідей (19%) вказує на те, що респонденти оцінюють їхній заклад приблизно однаково з іншими закладами (рис.18).

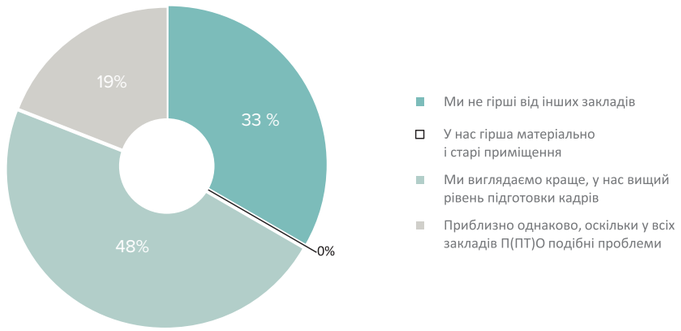


Рис. 18. Порівняльний аналіз закладу із закладами-конкурентами

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

Викладачі та майстри виробничого навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» назвали 22 професії, які, на їхню думку, є перспективними для подальшої підготовки робітничих кадрів у їхньому закладі. Більшість із них представляють сферу послуг. Найбільш перспективними педагогічні працівники вважають професії «Маркетолог», «Кухар», «Секретар керівника», «Майстер манікюру». Потрібно відзначити, що спектр професій, за якими доцільно вести підготовку у закладі, запропонований викладачами та майстрами виробничого навчання, є значно ширшим від того, який був запропонований керівником.

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

Основні пропозиції викладачів і майстрів виробничого навчання щодо реалізації в закладі нових, амбітних проєктів, пов'язані з питаннями ремонту приміщень, закупівлі нового сучасного обладнання, створення навчально-практичних центрів, відкриття нових лабораторій та майстерень (рис.19).

У категорії «Інше» респонденти зазначили такі проєкти, як оновлення спортивного майданчика та футбольного поля, створення єдиного сучасного навчального середовища за професією «Перукар-модельєр», обладнання кабінету «Захист України», встановлення верстатів з ЧПУ та додаткового обладнання (для 3Д друку), закупівлю сучасного комп'ютерного обладнання.

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

Рис. 19. Перспективні проєкти закладу

ЗДОБУВАЧІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

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

Як свідчать результати відповідей здобувачів на запитання анкети, основними причинами, які вплинули на вибір ними для навчання Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», стали: бажання отримати робітничу професію (30 %), розташування закладу в місці проживання учнів (23 %) та порада друзів/знайомих (20%). Значна частина здобувачів вступила до цього закладу тому, що він знаходиться найближче до поселення проживання/навчання здобувача (рис.20).

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

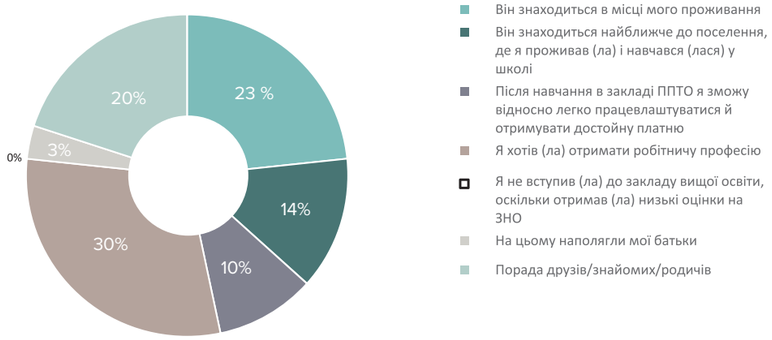


Рис. 20. Причини обрання закладу абітурієнтами

Запитання 2. *Яку професію ви здобуваєте?*

В анкетуванні взяли участь представники різних професій. Найбільш численною є група респондентів, які навчаються за професією «Оператор з обробки інформації» – майже 67 %. Близько 28 % здобувачів, які взяли участь в опитуванні, навчаються на інтегрованій професії «Кухар. Кондитер», 5% – на професії «Зварювальник» (рис.21). Загалом це відповідає структурі здобувачів, які навчаються у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти».

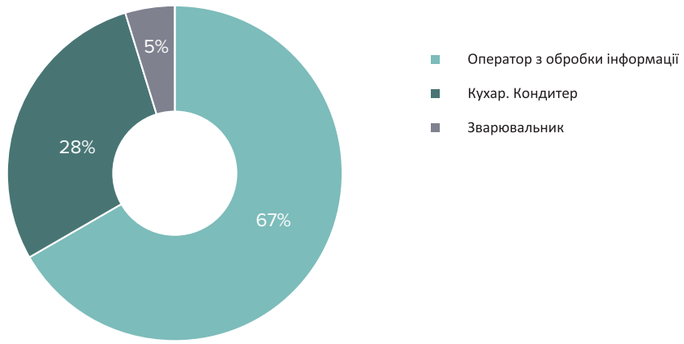


Рис. 21. Структура респондентів (за професіями, які вони здобувають)

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

Головним мотивом обрання здобувачами П(ПТ)О професії, на якій вони навчаються, є те, що вона їм подобається. На це вказали 33 % здобувачів, які брали участь в опитуванні. При цьому для кожного четвертого здобувача причиною вибору професії стали поради друзів, знайомих родичів. Близько 10% здобувають свою професію тому, що розраховують на високий рівень заробітної платні у перспективі. Кожен десятий респондент вказав на родинні традиції, які спонукали його до вибору саме цієї професії. Лише незначну частину здобувачів ця професія зацікавила в результатів профорієнтаційної роботи (5%) (рис.22).

Неочікуваним є те, що лише незначна частина респондентів серед мотивів вибору професії зазначила можливість навчатися за державний кошт (5%). Таким чином, можна констатувати достатньо невисокий рівень усвідомленості здобувачів у виборі професії.

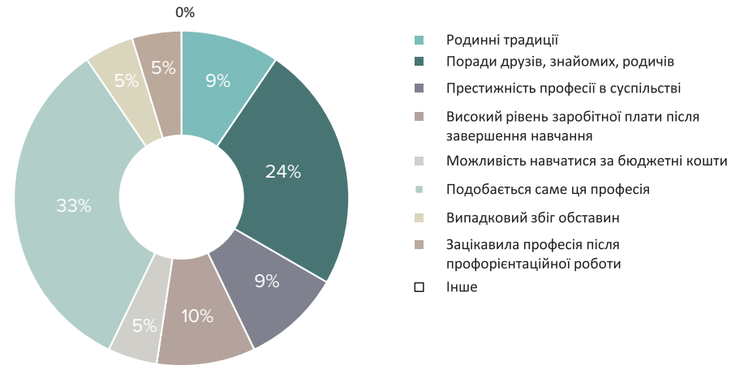


Рис. 22. Структура причин вибору професії

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

Загалом здобувачі Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» досить високо оцінюють викладання спеціальних (профільних) дисциплін. Майже 52 % здобувачів оцінили рівень викладання даних дисциплін на 9-10 балів, 10 % – на 7-8 балів. Водночас більше третини здобувачів оцінили рівень викладання спеціальних дисциплін найнижчими оцінками (33% – у 5-6 балів, 5% – менше 5 балів) (рис.23).

Рис. 23. 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 43 % здобувачів оцінили її стан на 9-10 балів, 52 % – на 7-8 балів. Лише 5% опитаних вважають, що рівень матеріально-технічної бази закладу можна оцінити лише на 5-6 балів (рис.24). Вважаємо, що таке різноманіття думок є нормальним явищем, зважаючи на ті обставини, що: 1) здобувачі навчаються на різних професіях; 2) вони не були в інших навчальних закладах і їм важко сформувати об'єктивну оцінку; 3) ймовірно, вони також не проходили виробничу практику та не мали можливості ознайомитись із обладнанням, яке використовується на виробництві.

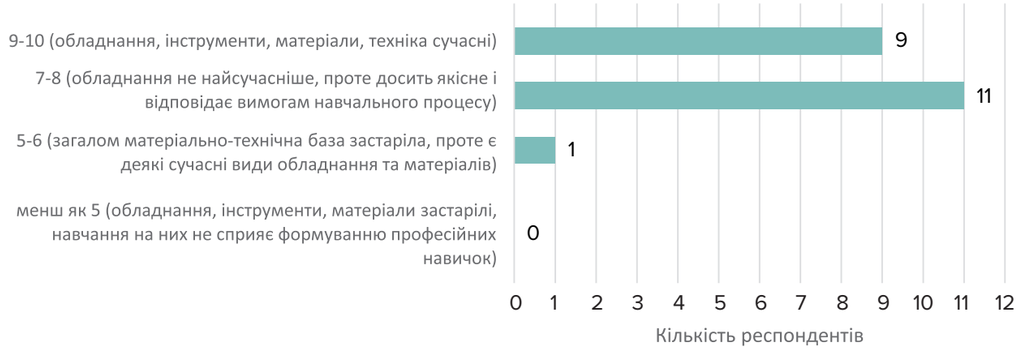


Рис. 24. Рівень задоволеності здобувачів матеріально-технічної базою закладу

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

Базуючись на результатах анкетування, можна стверджувати, що у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти» створені належні умови для навчання та проживання здобувачів П(ПТ)О. Майже 38 % здобувачів оцінили соціальні умови в закладі на максимальні 9-10 балів, ще майже 52 % – на 7-8 балів. Лише близько 5 % здобувачів не дуже задоволені соціальними умовами в закладі. Вони оцінили їх на 5-6 і менше балів (рис.25).

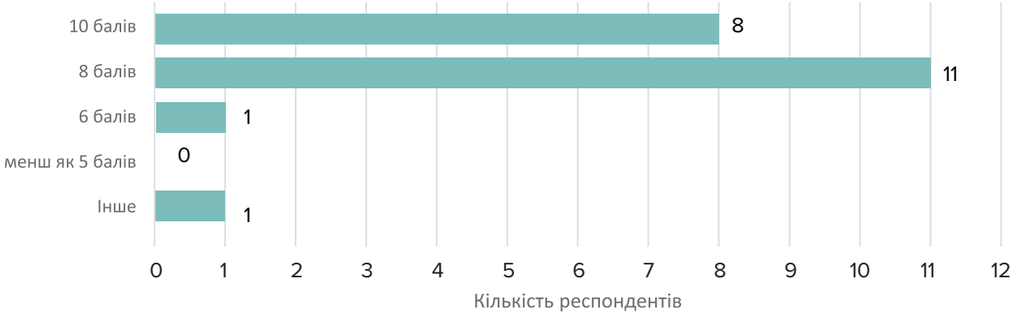


Рис. 25. Рівень задоволеності здобувачів соцільними умовами закладу (гуртожиток, їдальня тощо)

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

Здобувачі П(ПТ)О цілком задоволені якістю освітнього процесу у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти». Про це свідчать результати опитування: майже 48 % здобувачів цілком задоволені, 43 % – скоріше задоволені своїм навчанням у закладі. Лише 9 % здобувачів скоріше незадоволені якістю навчання у закладі (рис.26).

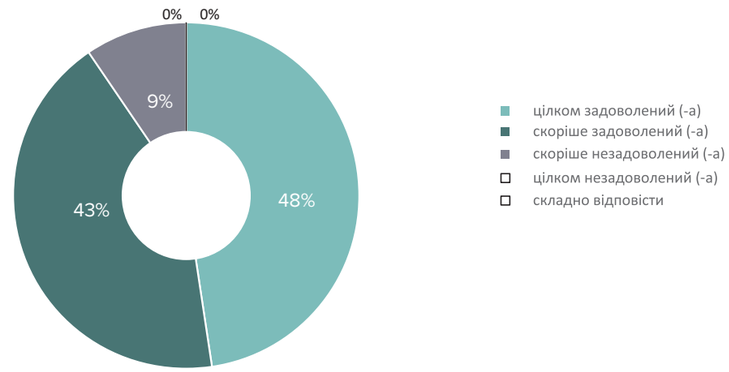


Рис. 26. Рівень задоволеності здобувачів навчанням у закладі

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

Здобувачі П(ПТ)О Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» вважають себе добре підготовленими для роботи на підприємстві (фірмі, компанії). Про це свідчать результати анкетування: 24 % здобувачів вважають, що вони дуже добре підготовлені до такої діяльності, 48 % – скоріше добре. Недостатньо підготовленими до роботи на підприємстві вважають себе лише 5 % здобувачів. Для 9% здобувачів виявилося складно дати відповідь на питання про рівень їхньої готовності до професійної діяльності (рис.27).

Рис. 27. Рівень підготовленості здобувачів до роботи на підприємствах (компаніях)

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

Відповіді на це запитання вказують на те, що майже 35 % здобувачів Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» мають намір після завершення навчання продовжити навчання у закладі вищої або фахової передвищої освіти. Кожен п’ятий здобувач планує виїхати на заробітки за кордон. Аналогічною є ситуація з намірами здобувачів шукати роботу у крупних обласних центрах або столиці (на це вказали 17% респондентів). Це опосередковано вказує на проблеми працевлаштування в регіоні та високі міграційні настрої молоді. Вкрай низькою є частка здобувачів, які мають намір працевлаштуватись за отриманою професією (17%) (рис.28).

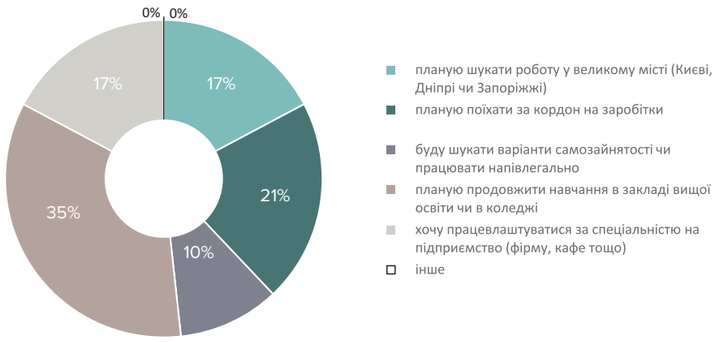


Рис. 28. Наміри здобувачів після завершення навчання у закладі

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

Відповіді на це запитання дозволяють хоча б частково з'ясувати те, наскільки здобувачі визначилися із місцем свого працевлаштування після завершення навчання. На жаль, респонденти обмежилися лише загальними відповідями на запитання, не вказавши конкретно назву підприємства (фірми, компанії), куди вони збираються працевлаштуватися. Загалом майже 48 % здобувачів знають ймовірне місце свого працевлаштування після завершення навчання та володіють інформацією про це місце. Для 43% опитаних цієї інформації недостатньо та перспективи працевлаштування не є зрозумілими (рис.29). Водночас кожен десятий здобувач не володіє інформацією про можливе місце свого працевлаштування, що актуалізує необхідність системної роботи закладу щодо кар'єрного порадництва.

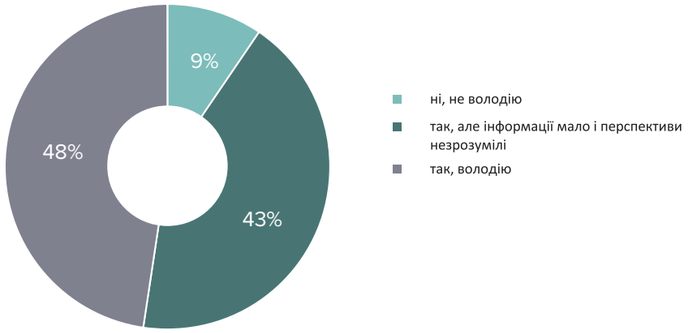


Рис. 29. Ступінь володіння здобувачами інформацією щодо перспектив працевлаштування

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 підприємництва та біржової діяльності до бровара та конструктора. Потрібно зазначити, що відповідаючи на запитання анкети, здобувачі скоріше вказували на напрями підготовки, а не на конкретні професії. Із професій, які реально можна було б ліцензувати в Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти», варто відзначити професії «Оператор-касир», «Офіціант». Достатньо високою є частка тих, хто задоволений вибором професії (25%) (рис.30).

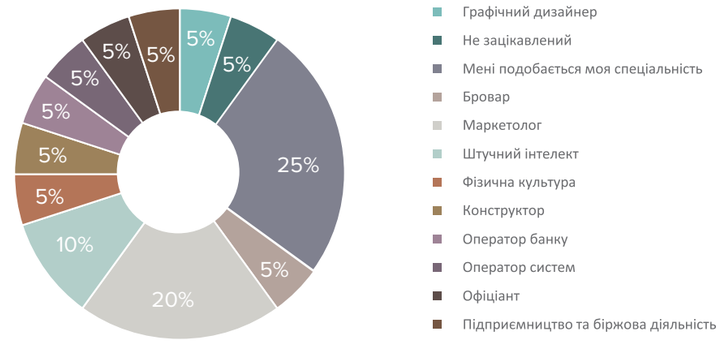


Рис. 30. Структура відповідей респондентів щодо здобуття іншої професії

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

Відповіді здобувачів на запитання «Що вам не подобається у вашому закладі П(ПТ)О» є досить різноманітними. Серед того, що не подобається здобувачам Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти», варто відзначити: рівень навчання, який не відповідає сучасним вимогам (21% відповідей), застаріла матеріально-технічна база, погані умови проживання в гуртожитку, непристосованість приміщень та холодні класи (по 8% відповідей). Ці варіанти відповіді містила анкета. Додатково здобувачі вказали та такі проблеми, як рівень розумових здібностей учнів, який не дозволяє їм здобути якісну освіту. Водночас кожен третій здобувач вказав на те, що його в цьому закладі все влаштовує (рис.31).

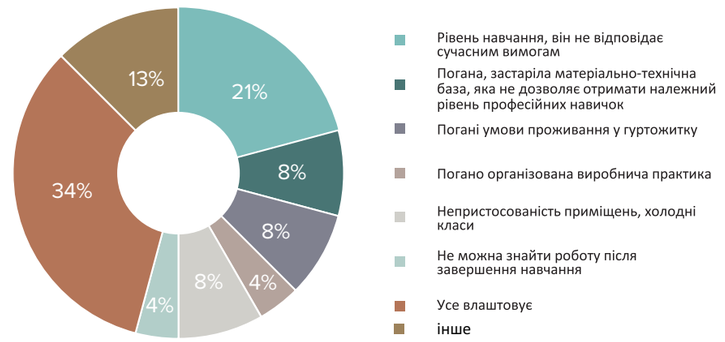


Рис. 31. Причини незадоволеності здобувачів навчанням у закладі

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 Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти» стало більш привабливим для випускників базової та повної загальної середньої освіти. При цьому лідерами в рейтингу таких заходів є зміна системи навчання у напрямку збільшення її привабливості для молоді (28% відповідей), оновлення (осучаснення) матеріально-технічної бази (16% відповідей), гарантія працевлаштування випускників (16% відповідей) (рис.32). Серед варіантів відповідей, запропонованих здобувачами, можна відзначити збільшення розміру стипендій та започаткування підготовки за широким спектром професій.

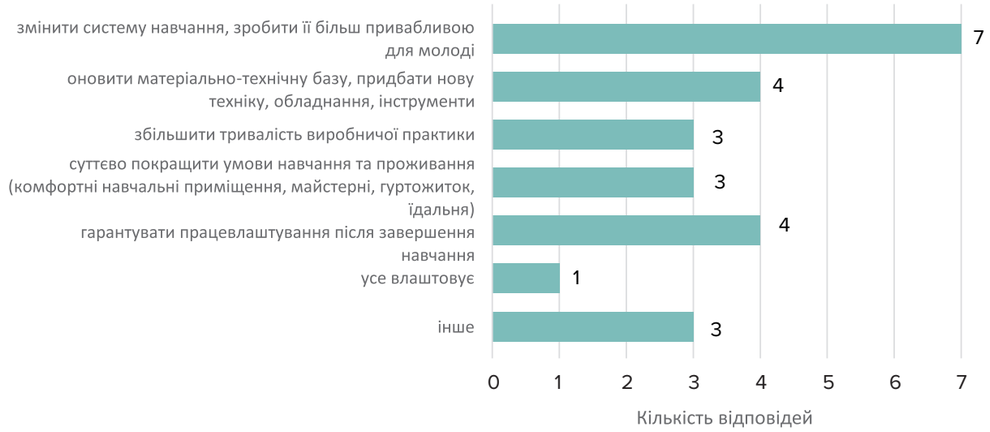


Рис. 32. Напрями перспективних змін у закладі, які були запропоновані здобувачами

УЗАГАЛЬНЕНІ ВИСНОВКИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ

1. Учасники освітнього процесу мають різні, інколи діаметрально протилежні, відповіді на одні і ті ж запитання анкети. Прикладом може бути оцінювання новизни матеріально-технічної бази закладу різними категоріями респондентів (рис.33).

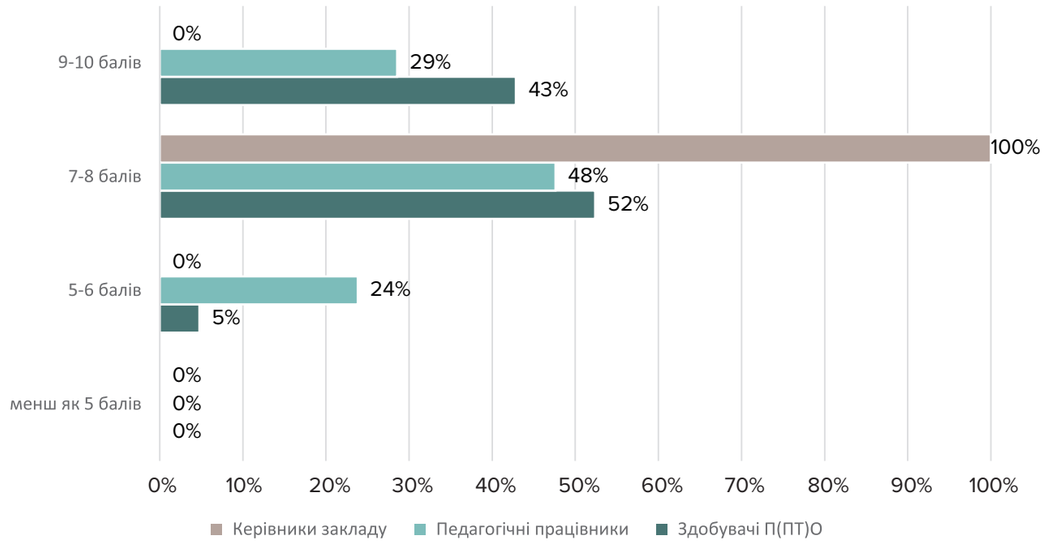


Рис. 33. Частка респондентів, які оцінили рівень і новизну матеріально-технічної бази Державного професійно-технічного навчального закладу «Краматорський центр професійно-технічної освіти» відповідною кількістю балів, %

Оцінки учасників освітнього процесу щодо даного запитання виявилися досить контрастними. Найкритичніше оцінюють матеріально-технічну базу викладачі та майстри виробничого навчання. Їхня превалююча оцінка – 7-8, 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 5 % респондентів. На противагу цьому, керівники оцінюють матеріально-технічну базу закладу середніми оцінками (7-8 балів).

2. В учасників освітнього процесу є дещо відмінне бачення переліку перспективних професій, які доцільно ліцензувати в закладі. Із цьогопитання помітна розбіжність спостерігається між здобувачами П(ПТ)О, з одного боку, та керівництвом і педагогічними працівниками закладу, – з іншого. Керівники дивляться на це 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 (переважно у сфері ІКТ та сфері послуг) (табл.1).

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

Назва професії	Керівники закладу	Педагогічні працівники	Здобувачі (П(ПТ)О
Офіс-адміністратор	1		
Слюсар-ремонтник	1		
Слюсар з ремонту автомобілів		2	
Слюсар-збірник		1	
Слюсар		3	
Слюсар з ремонту сільськогосподарської техніки		2	
Автоелектрик		8	
Електрогазозварник		8	
Автомеханік		2	
Електромонтер (електрик)		4	
Рихтувальник кузовів		4	
Верстатник		3	
Машиніст автокрана		2	
Кухар		4	
Кравець		3	
Закрійник		1	
Перукар-модельєр		1	
Маляр-штукатур		2	
Токар		2	
Газорізчик		2	
Бармен		1	
Флорист		1	
Бухгалтер		1	
Кранівник металургійного виробництва		1	
Стропальник		1	
Графічний дизайнер			1
Бровар			1
Маркетолог			4
Штучний інтелект			2
Фізична культура			1
Конструктор			1
Оператор банку			1
Оператор систем			1

Офіціант			1
Підприємництво та біржова діяльність			1

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 дуже високими балами. Водночас у відповіді на запитання «Які аспекти вашої діяльності є найпроблемнішими?», «Чому, на вашу думку, роботодавці не задоволені якістю підготовки кадрів?» вони зазначають, що однією з причин цього є застаріла матеріально-технічна база, на якій доводиться здійснювати підготовку робітничих кадрів.

Аналогічна ситуація зі здобувачами П(ПТ)О. З одного боку, 91 % здобувачів цілком задоволені соціальними умовами в закладі, з іншого – вони нарікають на застарілу матеріально-технічну базу, погані умови проживання в гуртожитку, непристосованість приміщень та холодні класи (по 8% відповідей).

3. Педагогічні працівники вважають, що Державний професійно-технічний навчальний заклад «Краматорський центр професійно-технічної освіти» є кращим у порівнянні з іншими закладами П(ПТ)О міста та регіону.
4. Майже 38% здобувачів, які навчаються у Державному професійно-технічному навчальному закладі «Краматорський центр професійно-технічної освіти», планують виїхати з регіону в пошуках роботи у великі міста чи за кордон.
5. Серед керівників та членів педагогічного колективу спостерігається тяжіння до перекладання 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 2,44 % мають досвід партнерства із ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (рис.1). Окрім того, 87,8% опитаних не мають досвіду співпраці із закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Ок

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

Близько 2,3% опитаних зазначили, що на їхніх підприємствах працюють випускники ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (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.

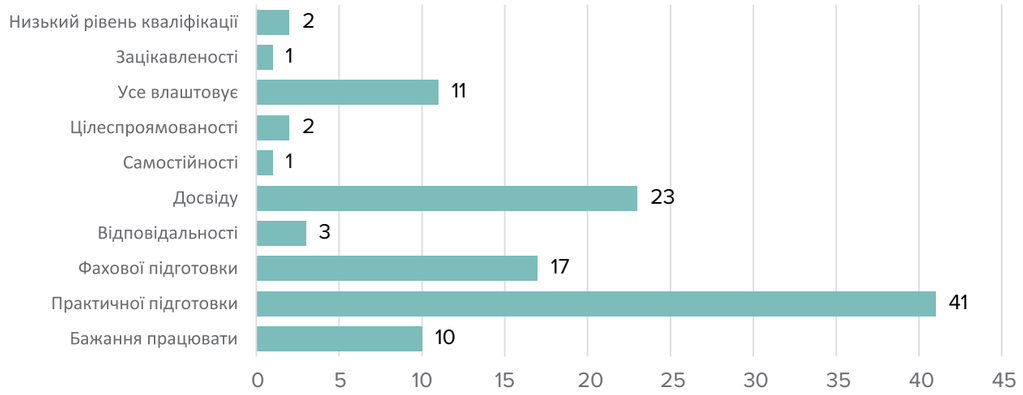


Рис.3. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

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.

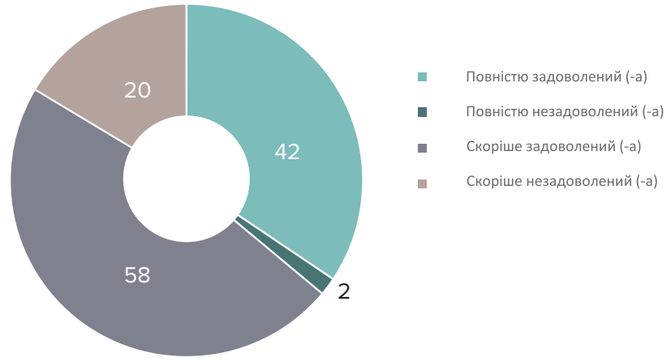


Рис.5. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладами професійної (професійно-технічної) освіти Донецької області

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 освітнього процесу у закладі (запрошення так званих гостьових спікерів), підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання, спільної проєктної діяльності, здійснення профорієнтаційних заходів, організації екскурсій учнів та абітурієнтів на підприємства, інформування про можливості працевлаштування на підприємствах, лобіювання інтересів закладу на рівні органів місцевого самоврядування, участі у визначенні стратегії розвитку закладу, сприяння залученню додаткових джерел фінансування, створення дорадчо-консультативних органів управління закладом (консультативних раз зі спеціальності, наглядових рад тощо).

Свідченням цього є відповіді респондентів на запитання щодо участі підприємства та його окремих працівників у процесі формування робочих навчальних планів закладу П(ПТ)О, розробленні робочих навчальних програм, визначенні переліку навчальних предметів і професійних компетентностей. Так, 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 вбачають потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладів; близько 5,3% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних преференцій 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 преференцій для підприємства. Біля 8% респондентів визнають необхідність ретельного вивчення цього питання, переваг та ризиків від такої співпраці. І лише 1,3% респондентів зазначили, що вони готові до підписання відповідних угод із закладом та переходу на дуальну форму навчання (рис.11).

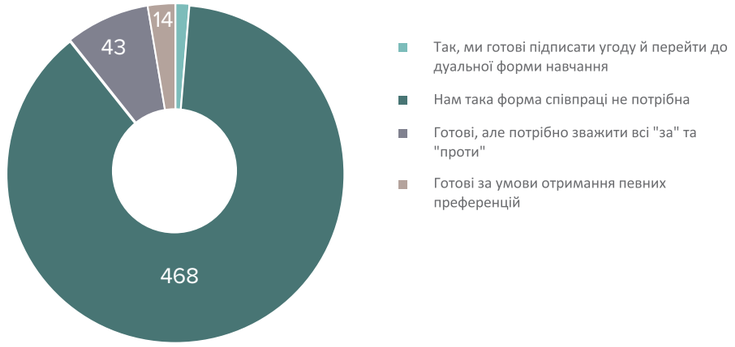


Рис.11. Рівень готовності роботодавців до запровадження елементів дуальної форми освіти

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

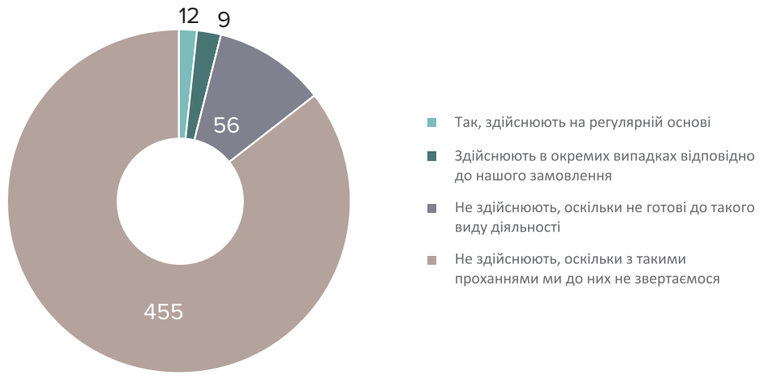


Рис.13. Стан надання закладами професійної (професійно-технічної) освіти додаткових освітніх послуг

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).

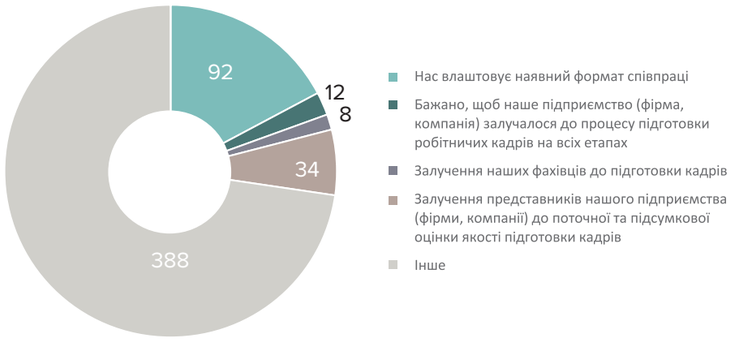


Рис.14. Перспективні напрями співпраці роботодавців із закладами професійної (професійно-технічної) освіти

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, електромонтер, токар, машиніст крану, кухар-кондитер.

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

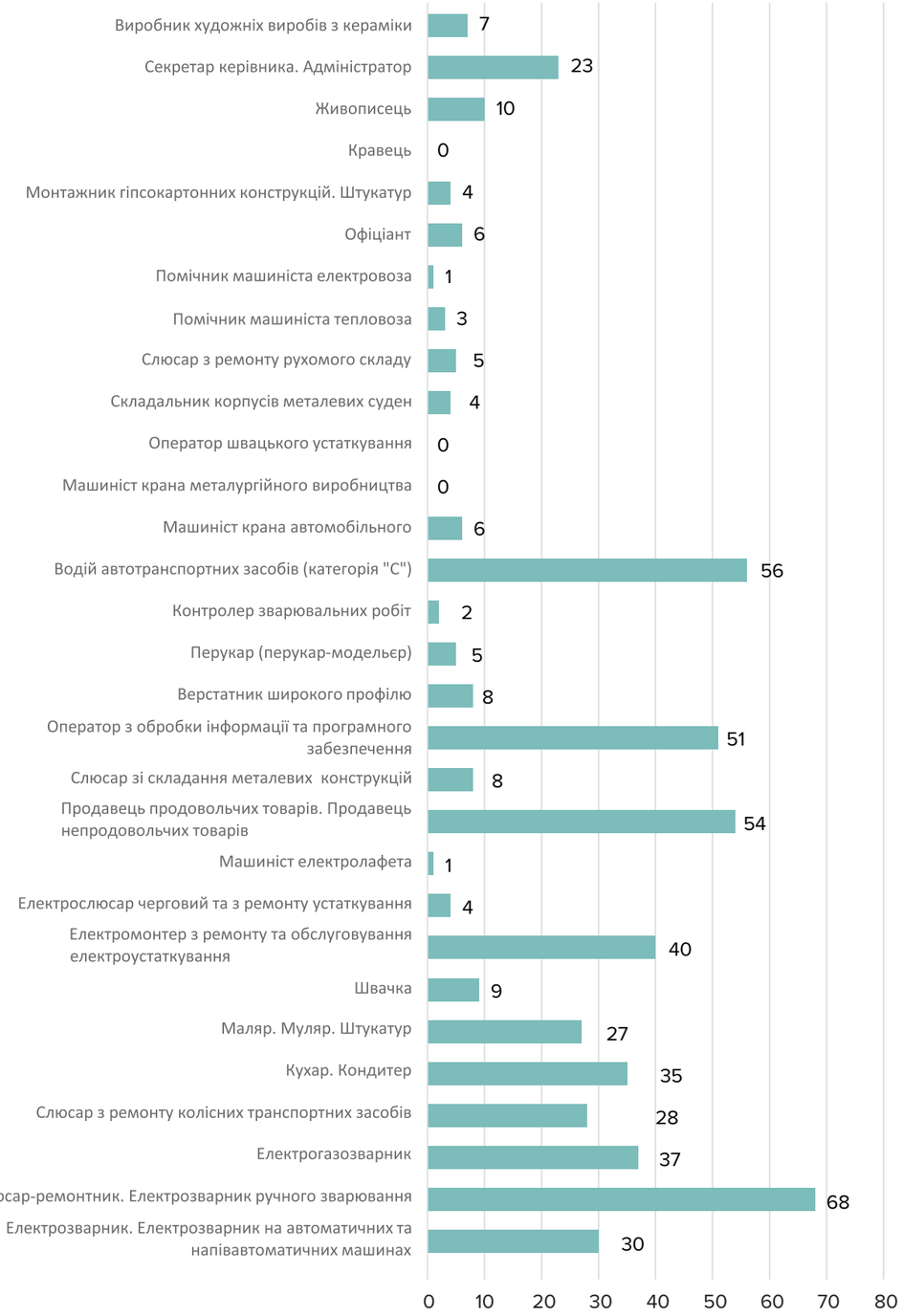


Рис.15. Пропозиції роботодавців щодо започаткування підготовки за новими професіями

Роботодавці також висловилис стосовно бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (зокрема, за професіями «Електрозварник», «Верстатник широкого профілю», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Перукар (перукар-модельєр)», «Кухар, кондитер», «Маляр», «Слюсар із складання металевих конструкцій») (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 ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

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 13 підприємств-респондентів, які співпрацюють з ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» – ТОВ «НПП Крамтехцентр», ПМП «Лоцмен», ТОВ «КМПЗ», ТОВ «Краматорський комбінат дитячого харчування», ТОВ «ІТС», ТОВ «Краматорский железобетон», ПрАТ НКМЗ, ТОВ «КАРАВАН-САРАЙ».

Із загальної кількості опитаних лише 84,6% 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 практичної підготовки (на це вказали майже 16% респондентів), досвіду (близько 62,5% респондентів), кваліфікації (7,7%), відсутності можливості навчатися на сучасній техніці (7,1%) (рис.1). Слід зазначити, що лише 7,9% респондентів відзначили свою задоволеність рівнем підготовки випускників цього закладу. Зазначені проблеми у значній мірі мають вирішуватись у процесі первинної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

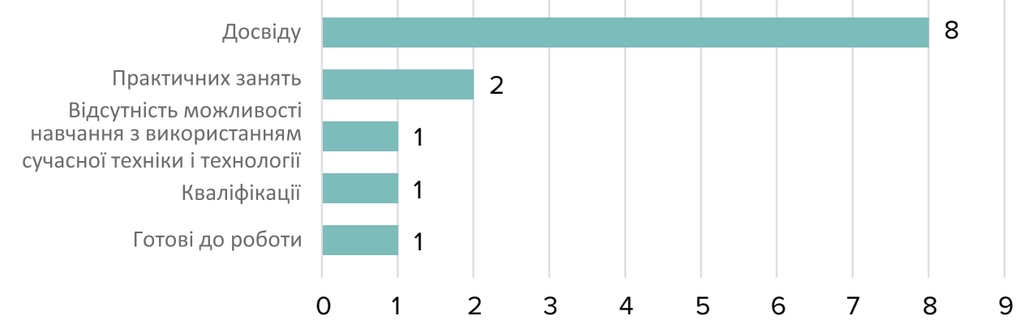


Рис.1. Причини, які призводять до труднощів адаптації випускників закладу

Головними зауваженнями роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів є те, що випускники закладу мають низький рівень професійної підготовки (35,7% респондентів), вони не вмотивовані до роботи, у них немає бажання працювати належним чином (близько 28,6% відповідей), заклад не пропонує короткострокових програм підготовки та перенавчання дорослих (14,3%), процес професійної підготовки триває невиправдано довго (7,1%). Водночас 1 респондент (що складає 7,1% від загальної кількості опитаних) вказує на достатній рівень підготовки випускників закладу.

Рис.2. Причини низької якості підготовки кваліфікованих робітників

Потрібно відзначити достатньо високий рівень задоволеності роботодавців рівнем та якістю співпраці із закладом. Так, 53,8% опитаних повністю задоволені такою співпрацею; 23,1% – скоріше задоволені (рис.3.). Проте, близько 23,1% респондентів незадоволені рівнем такої співпраці.

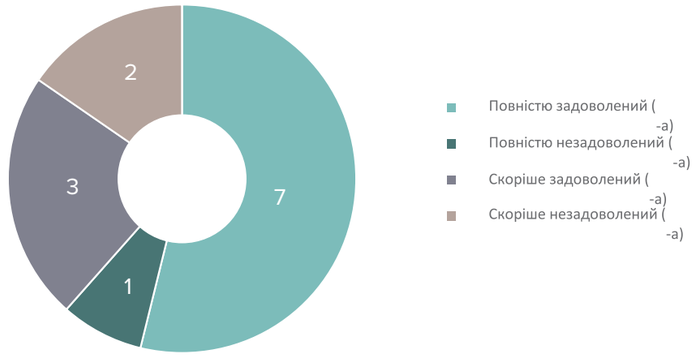


Рис.3. Рівень задоволеності роботодавців співпрацею із закладом

Найбільш поширеними формами співпраці все ще є достатньо традиційні. Так, майже 46,7% 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 33,3% відповідей респондентів) (рис.4.). Незначний відсоток відповідей (близько 6,7% відповідно) пов'язаний із досвідом залучення працівників підприємств до визначення базових компетентностей, якими мають володіти випускники закладу, допомоги підприємств у придбанні обладнання та здійсненні поточного ремонту приміщень закладу.

Рис.4. Найбільш поширені форми співпраці закладу із роботодавцями

Респонденти також конкретизували види фінансової та матеріально-технічної допомоги, які надаються підприємствами (рис.5). Так, близько 60,0% відповідей засвідчили відсутність такого роду допомоги закладу з боку підприємства; незначним є досвід фінансової співучасті у створенні навчально-практичного центру (6,7% відповідей), ремонту коштом підприємств навчальних приміщень чи майстерень (6,7% відповідей). Близько 27% респондентів відзначили надання можливості проходження учнями виробничої практики. Така ситуація породжує необхідність зміни патерналістських настроїв керівництва закладу та необхідність активного пошуку додаткових джерел фінансування для забезпечення потреб його розвитку.

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

Потрібно відзначити, що заклад не у повній мірі використовують потенціал підприємств та відповідного партнерства з ними. Так, Центр 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, лобіювання інтересів закладу на рівні органів місцевого самоврядування, участі у визначенні стратегії його розвитку, сприяння залученню додаткових джерел фінансування, створення дорадчо-консультативних органів управління закладом (консультативних рад зі спеціальності, наглядових рад тощо).

Свідченням цього є відповіді респондентів на запитання щодо участі підприємств та їхніх окремих працівників у процесі формування робочих навчальних планів закладу, розробленні робочих навчальних програм, визначенні переліку навчальних предметів і професійних компетентностей. Так, близько 80,0% опитаних відповіли, що підприємство не бере участі у розробленні навчальних планів і програм. Лише по 6,7% опитаних відповідно зазначили, що підприємство узгоджує із закладом перелік навчальних предметів та перелік фахових компетентностей (знань та умінь) (рис.6). Натомість близько 6,7% 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 50% відповідей), пасивна позиція керівництва закладу (14,5% 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» (35,7%) – формальне ставлення до проходження виробничої практики з боку закладу, відсутність перешкод до ефективної співпраці, добре налагоджена співпраця, яка постійно удосконалюється.

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, 53,9% респондентів засвідчили відсутність будь-якої зацікавленості у такій співпраці. Близько 30,1% респондентів відзначили готовність до співпраці за умови відсутності фінансових зобов'язань з їхнього боку. Невтішним є факт, що лише 7,7% опитаних готові до співпраці із закладом освіти в усіх її аспектах (рис.8). Один респондент зазначив, що базове підприємство (ПрАТ НКМЗ) уже виплачує щомісячну стипендію учням закладу. У цій ситуації посилюється необхідність проактивної позиції керівництва щодо налагодження системної комунікації і співпраці із підприємствами регіону.

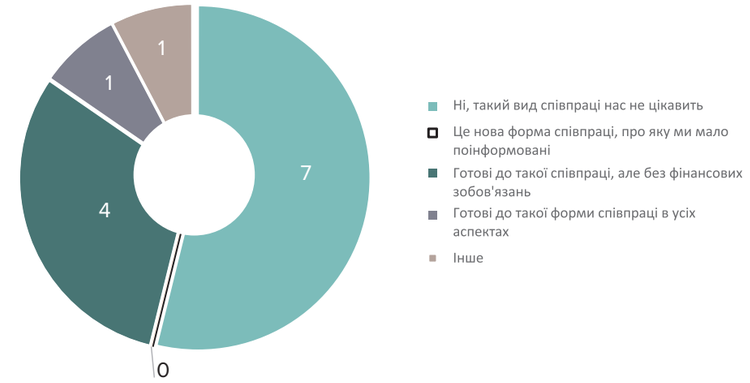


Рис.8. Рівень готовності роботодавців до співпраці із закладом

Достатньо низьким також є рівень готовності підприємств щодо стажування на їхній базі викладачів і майстрів виробничого навчання. Так, 46,2,8% респондентів зазначили, що вони не вбачають потреби у стажуванні на їхній базі зазначених категорій працівників закладу; близько 15,3% респондентів готові забезпечувати таке стажування за умови надання певних преференцій підприємству. Близько 23% опитаних засвідчили факт системної співпраці із закладом у напрямі забезпечення стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на базі підприємств (рис.9).

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 46,1% респондентів відзначили, що їм така форма співпраці не потрібна. Близько 15,4% опитаних готові за умови надання певних преференцій для підприємства. Біля 7,7% респондентів визнають необхідність ретельного вивчення цього питання, переваг та ризиків від такої співпраці. Натомість 30,8% респондентів зазначили, що вони готові до підписання відповідних угод із закладом та переходу на дуальну форму навчання (рис.10).

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

Рівень готовності підприємств до співпраці із закладом суттєво підвищився б за умови створення на національному та регіональному рівнях сприятливих умов. Більшість з опитаних (33,3%) вважають, що доцільною є грошова компенсація за таку співпрацю. Близько 22% анопитаних пропонує запровадити можливість часткової зайнятості учнів на підприємстві. Голоси респондентів також розділилися між ідеями компенсації ЄСВ, часткової компенсації орендної плати, компенсації за працевлаштування інвалідів третьої групи (рис.11).

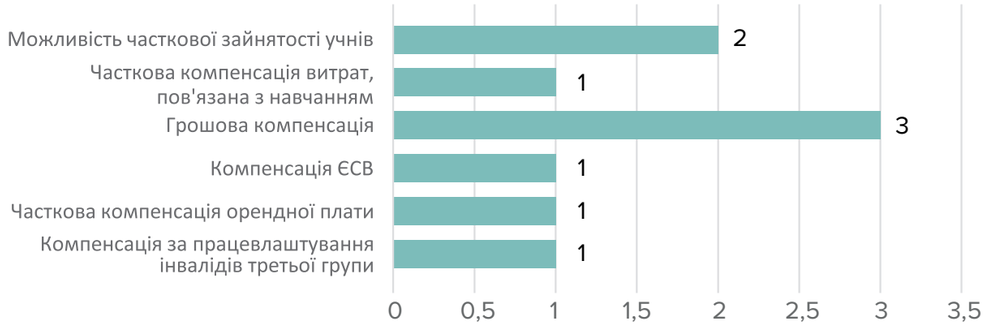


Рис.11. Пропозиції роботодавців щодо стимулювання їх співпраці із закладом

Невтішним також є той факт, що заклад не використовує у повній мірі можливість надання додаткових освітніх послуг підприємствам регіону. Йдеться насамперед про перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємств. Жоден із респондентів не відзначив, що така взаємодія здійснюється на регулярній системній основі. Більшість відповідей засвідчують епізодичність такої співпраці. Так, 23% респондентів зазначили, що заклад здійснює перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у окремих випадках відповідно до замовлення підприємства. Кожен шостий респондент зазначив, що заклад не готовий до такої діяльності. Переважна більшість опитаних (61,6%) зазначила, 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.

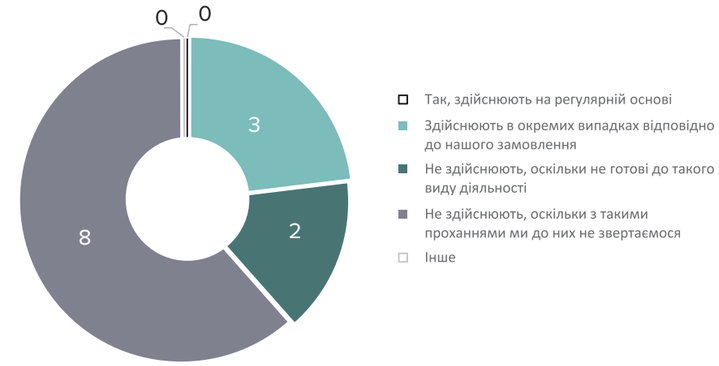


Рис.12. Стан надання закладом додаткових освітніх послуг

Роботодавці вбачають перспективні напрями співпраці із закладом у залученні підприємств до поточної та підсумкової оцінки якості підготовки кадрів (28,6% відповідей), а також у залученні представників підприємства до процесу підготовки робітничих кадрів на всіх його етапах (7,4% відповідей). Більше половини опитаних (64,3%) 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 36 пропозицій щодо нових професій. Деякі пропозиції стосувалися тих професій, за якими вже здійснюється підготовка майбутніх кваліфікованих робітників у закладі (наприклад, електрогазозварник, верстатник) (що свідчить про невисокий ступінь обізнаності респондентів із палітрою професій, за якими ведеться підготовка робітничих кадрів у закладі). Із тих, на користь яких висловились більше трьох респондентів, варто відзначити такі: «Електрик», «Кухар-кондитер».

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

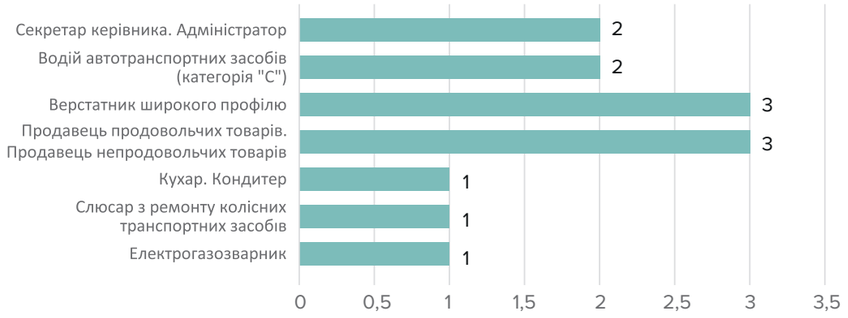


Рис.15. Структура респондентів за обраними для аналізу професіями

Роботодавці також висловилися стосовно бачення структури компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка за якими ведеться у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» (зокрема, за професіями «Електрозварник», «Верстатник широкого профілю», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Перукар (перукар-модельєр)», «Кухар, кондитер», «Маляр», «Слюсар із складання металевих конструкцій») (табл.1). Ця інформація буде корисною для закладу в процесі оновлення навчальних планів та освітніх програм підготовки.

Таблиця 1. Структура компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників, підготовка яких ведеться у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»*

Назва професії	Перелік компетентностей
Електрогазозварник	• Уміння читати креслення, електричні схеми і конструкції зварювальних машин. • Здатність професійно виконувати завдання. • Відповідальність, орієнтування на сучасному ринку. • Професійні вміння. • Старанність, дисципліна. • Уміння самостійно виконувати роботу. • Уміння користуватися сучасним обладнанням. • Досвід роботи. • Уміння працювати зі зварювальним апаратом. • Знання технічної документації, уміння читати зварювальні креслення. • Навички роботи з різними типами швів, у тому числі з вертикальним та стельовим. • Знання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та протипожежного захисту у процесі зварювальних робіт. • Уміння налаштовувати зварювальні апарати. • Уміння виконувати ручне дугове, плазмове і газове зварювання середньої складності деталей.
Верстатник широкого профілю	• Навчання керуючим програмам верстатів і ОЦ з ЧПУ. • Мати достатню кваліфікацію, уміти працювати на сучасних верстатах. • Знання технології обробки металів на верстатах, програмування на верстатах з ЧПУ. • Професійна майстерність, бажання працювати.
Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	• Володіння бухгалтерською програмою 1С • Знання ПК, програмного забезпечення, уміння ремонтувати ПК, уміння володіти електроприладами, читати схеми. • Володіння професійними навиками. • Уміння прогнозувати, гнучкість, швидка адаптація до змін. • Володіння навичками роботи у сучасних комп'ютерних програмах.

Назва професії	Перелік компетентностей
Перукар (перукар-модельєр)	• Перукар-універсал, колорист. • Навички візажу. • Знання з колористики, матеріалознавства. • Працьовитість. • Цілеспрямованість. • Націленість на результат.
Кухар, кондитер	• Бажання навчатися. • Знання найновіших технологій та санітарних вимог. • Уміння працювати з тістом, пекарським обладнанням. • Знання правил експлуатації відповідних видів обладнання. • Відповідальність, працьовитість. • Акуратність, ініціативність, здібність до навчання та професійного росту, універсальність. • Концентрація уваги. • Знання рецептури, технології виготовляння всіх видів страв та кулінарних виробів. • Знання особливостей виготовлення національних, фірмових страв та страв іноземних кухонь. • Знання характеристик дієт; страви і продукти, що заборонені до вживання за окремими дієтами. • Розуміння змін, що трапляються з білками, жирами, вуглеводами, вітамінами, речовинами для фарбування та іншими речовинами, що містяться в продуктах, під час теплової обробки. • Знання правил порціювання, оформлення та подавання страв на замовлення, фірмових та дієтичних страв. • Знання правил складання святкового, банкетного меню, меню з обслуговування окремого контингенту осіб. • Знання способів усунення дефектів у готовій продукції. • Знання правил експлуатації відповідних видів технологічного обладнання, виробничого інвентарю, інструменту, ваговимірювальних приладів, посуду, їхнього призначення та використання в технологічному процесі. • Знання правил і норм охорони праці, протипожежного захисту, виробничої санітарії та особистої гігієни. • Професійність, швидкість, креативність. • Знання технології пивоваріння. • Дотримання технології і уміння приготування страв. • Сучасний підхід у роботі, компетентність. • Швидке і якісне приготування їжі, навички викладки, знання санітарних норм. • Володіння навичками пекаря, пекаря-кондитера 4-5 розряду.
Маляр	• Наполегливість • Відповідальність • Знання видів лакофарбових матеріалів, пігментів • Знання технік нанесення на поверхню • Знання необхідного обладнання • Уважність • Націленість на результат • Уважність • Працьовитість • Уміння здійснювати покрівельні роботи • Уміння муляра 5 розряду • Знання способів виконання рельєфного і фактурного фарбування поверхонь • Знання будови установок для розпилювання лакофарбових матеріалів • Знання способів реставрації рисунків

Назва професії	Перелік компетентностей
Слюсар із складання металевих конструкцій	• Уміння здійснювати покрівельні роботи • Професійність та досвід • Уміння користуватися вимірювальними приладами, читати креслення • Уміння читання креслень металевих конструкцій

**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. Більше третини респондентів (38,5%) вважають, що випускники закладу мають усі необхідні компетентності для продуктивної професійної діяльності на їхніх підприємствах. Близько 30,1% вважають, що випускники мають лише певні навички, а тому доводиться проводити для них додаткові навчання з певних компетентностей. Тривожним є той факт що біля 30,1% опитаних вважають, що здобувачі не підготовлені для роботи на їхніх підприємствах, а вони змушені витрачати 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 (30,8% респондентів), а у закладі навчаються невмотивовані здобувачі, які не готові до відповідальної роботи на виробництві (69,2% опитаних). Позитивним є той факт, що опитаних задовольняє в цілому тривалість навчання, а також рівень професійної кваліфікації майстрів виробничого навчання закладу (рис.17). Результати аналізу свідчать про необхідність осучаснення матеріально-технічної бази закладу, а також здійснення ефективного процесу профорієнтації та кар'єрного консультування учнів упродовж процесу їхньої професійної підготовки.

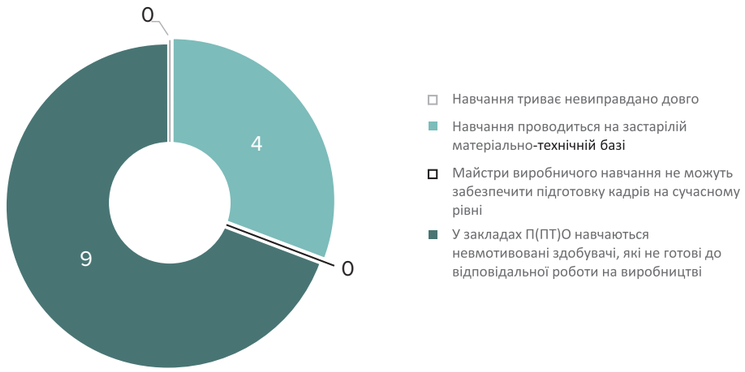


Рис.17. Причини низького рівня задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників закладу

Додаток Ж.

Результати стратегічної сесії, яка проводилась у ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти»

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

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

У стратегічній сесії взяли участь директор закладу, старший майстер, заступники директора, викладачі, майстри виробничого навчання, директор з персоналу підприємства «Новокраматорський машинобудівний завод», представник міського центру зайнятості. 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 29 ідей щодо вдосконалення, які стосувалися переважно питань покращення матеріально-технічної бази та запровадження інновацій в освітній процес.

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

N° з/п	Формулювання напрямів удосконалення (стратегічних ініціатив)
1.	Закупити витратні матеріали для учнів (електроди, листи різної товщини тощо)
2.	Придбати мультимедійну дошку в кухню-лабораторію
3.	Встановити безпосередні відносини між здобувачами освіти та роботодавцями з професії «Кухар»
4.	Придбати збиральний стіл для слюсарної майстерні
5.	Впровадження дуальної системи навчання за професіями «Верстатник широкого профілю», «Електрогазозварник ручного зварювання»
6.	Збільшити численність учнів за професією «Верстатник широкого профілю» (до 60)
7.	Обладнати душову кімнату для учнів та викладачів
8.	Проведення майстер-класів для учнів (за участю відомих кухарів)
9.	Придбати мультимедійний комплекс для уроків теоретичного навчання
10.	Оновити комп'ютерну техніку в майстернях
11.	Створити умови для подальшого навчання учнів у ВНЗ
12.	Створення НПЦ із професій «Кухар. Кондитер»

N° з/п	Формулювання напрямів удосконалення (стратегічних ініціатив)
13.	Започаткувати гуртки з питань ІКТ
14.	Фінансування участі викладачів у семінарах, які проводяться фірмами-виробниками, відомими перукарями-стилістами
15.	Створення та обладнання методичного кабінету
16.	Обладнання внутрішнього дворику закладу
17.	Робота учнівської їдальні
18.	Посилення профорієнтаційної роботи
19.	Ліцензування сучасних професій відповідно до потреб регіону («Слюсар-ремонтник», «Офіс-адміністратор»)
29.	Підвищення рівня теоретичних знань абітурієнтів (з точних наук)
21.	Придбання комп'ютерів для кожного учня, які навчаються за професією «Кухар»
22.	Придбання сучасних підручників та електронних ресурсів зі спецдисциплін
23.	Придбання в майстерню перукарів палітри фарбувальної суміші та засобів фіксації волосся (15 комплектів)
24.	Створення навчально-практичного центру з професії «Верстатник широкого профілю»
25.	Придбання техніки та програмного забезпечення для роботи з відео та візуалізації
26.	Модернізація лабораторії за професією «Кухар. Кондитер»
27.	Створення сучасного комплексу з професії «Перукар»
28.	Ремонт даху над зварювальною майстернею
29.	Придбання обладнання для газозварювання та різання

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 шість основних стратегічних векторів розвитку закладу (табл.2): створення навчально-практичного центру з професії «Верстатник широкого профілю», придбання техніки та програмного забезпечення для роботи з відео та візуалізації, модернізація лабораторії за професією «Кухар. Кондитер», створення сучасного комплексу з професії «Перукар», ремонт даху над зварювальною майстернею, придбання обладнання для газозварювання та різання.

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

Місце в рейтингу	Формулювання напрямів удосконалення (стратегічних ініціатив)	Кількість голосів, відданих учасниками
I	Створення навчально-практичного центру з професії «Верстатник широкого профілю»: - 9 верстатів - 1 верстат з ЧПУ - 3D принтер - металорізальний верстат - 15 токарних верстатів з ЧПУ - 15 фрезерних верстатів з ЧПУ - 2 віртуальні тренажери - ліцензійне програмне забезпечення (SimTrain, Kompas 3D)	62
II	Придбання техніки та програмного забезпечення для роботи з відео та візуалізації: - ліцензійного програмного забезпечення для роботи з відео та графічними файлами - техніки для роботи з відео (фотоапарат (3), відеокамера (3), мікрофон (3), штатив (3) Придбання сучасних комп'ютерів (16) з характеристиками, які будуть задовольняти вимоги програм для роботи з графікою та відео	24
III	Модернізація лабораторії за професією «Кухар. Кондитер», забезпечення сучасним обладнанням відповідно до профільного стандарту	17
III	Створення сучасного комплексу з професії «Перукар» (навчальний кабінет з можливістю проведення тренінгів, сучасна майстерня на рівні перукарень міста – інтер'єр, обладнання, матеріали)	17
IV	Ремонт даху над зварювальною майстернею	13
V	Придбати обладнання для газозварювання та різання: - Кисневі балони – 20 - Балони з пропан-бутаном – 20 - Різаки газові – 20 - Пальники газові – 20 - Шланги – 20 - Металоріз з ЧПУ – 1 - Лазерне різання з ЧПУ - 1	11