

ЗАТВЕРДЖЕНО
протокол №2 від 16.12.2024 року
Педагогічною радою ДПТНЗ «РЦПОРГКГТД»

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
ДЕРЖАВНОГО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ РЕСТОРАННО-ГОТЕЛЬНОГО,
КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА, ТОРГІВЛІ
ТА ДИЗАЙНУ»
2025-2029

ЗМІСТ:

- 1. Вступ.**
- 2. РОЗДІЛ І. Загальна характеристика освітнього закладу.**
- 3. РОЗДІЛ ІІ. SWOT-АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО ЕТАПУ РОЗВИТКУ РЦПОРГКГТД.**
- 4. РОЗДІЛ ІІІ. СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ.**
- 5. РОЗДІЛ ІV. ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РЦПОРГКГТД.**
- 6. РОЗДІЛ V. ПРИПУЩЕННЯ ТА РИЗИКИ.**
- 7. РОЗДІЛ VI. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РЦПОРГКГТД.**

ВСТУП

Протягом останніх років в Україні здійснюється реформування сектора професійної (професійно-технічної) освіти (далі - П(ПТ)О), результати якого пов'язані переважно з процесом децентралізації, який спрацював як стимул до модернізації законодавчо-нормативної бази та перегляду механізмів фінансування. Динамічна трансформація сучасного світу, орієнтована на досягнення оптимального балансу між економічною, соціальною й екологічною складовими сталого розвитку, потребує формування нової системи суспільних відносин, спрямованих на накопичення людського капіталу, підвищення рівня зайнятості населення, забезпечення гідних умов життя і праці кожного громадянина. Інтенсивний розвиток усіх галузей економіки, зокрема сфери послуг, обумовлює потребу у висококваліфікованих фахівцях цієї галузі з переліком професійно важливих якостей і цінностей, що визначають їхню здатність ефективно вирішувати виробничі завдання. Концептуальні положення щодо модернізації вітчизняної системи професійної підготовки кваліфікованих робітників, структурні зрушення у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, формування нових моделей державноприватного партнерства, перспективи європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання, головні пріоритети стратегічного бачення розвитку регіональної системи П(ПТ)О відображено у Законах України «Про освіту» (2017), «Про професійно-технічну освіту» (остання редакція – 2019 р.), «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2013), «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» (2019), Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійнотехнічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (2019), Державної Стратегії регіонального розвитку на 2021- 2027 роки (2020), Стратегічному плані розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Харківської області на 2021 – 2027

роки (2020), програмі ЄС для підтримки реформи професійно-технічної освіти в Україні «EU4Skills. Про актуальність і необхідність стратегічного планування розвитку П(ПТ)О на рівні держави, регіону, закладу П(ПТ)О свідчить низка виокремлених суперечностей, що потребують розв'язання, зокрема між:

- потребою регіональної економіки й українського суспільства у професійно компетентних працівниках сфери послуг та повільним впровадженням в освітній процес сучасних підходів, що уможливають внесення змін в існуючу практику професійної підготовки майбутніх фахівців сфери послуг;

- істотним зростанням вимог підприємств сфери послуг до рівня професійної компетентності фахівців, які б відповідали інноваційним технологічним змінам у галузі, та недостатньою розробленістю сучасних теоретичних основ їхньої професійної підготовки;

- об'єктивною потребою ринку праці у якісно новій системі професійної підготовки фахівців сфери послуг на основі принципів державно-приватного партнерства та невідповідністю існуючих методичних основ, які б забезпечували цей процес.

- нагальною потребою динамічного розвитку освітньої діяльності закладу П(ПТ)О на засадах академічної, організаційної, кадрової та фінансової автономії і відсутністю сучасної законодавчої та нормативно-правової бази;

- запитом підприємств сфери послуг на кваліфікованих робітників нових професій та повільним внесенням змін до відповідних нормативних актів на загальнодержавному рівні;

- недосконалістю професійної структури регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів та відсутністю єдиної методики прогнозування потреб ринку праці. Розв'язання означених суперечностей потребує розроблення та впровадження нових підходів до організації професійної підготовки майбутніх фахівців сфери послуг з урахуванням перспектив розвитку училища в умовах модернізації П(ПТ)О, що й зумовило необхідність стратегічного планування.

Стратегічний план розвитку Державного професійно-технічного навчального закладу «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну» 2025 – 2029 роки (далі – Стратегічний план ДПТНЗ «РЦПОРГКГТД») є інструментом і визначальним чинником забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців сфери послуг, завдяки якому училище встановлює конкретні, адаптовані до потреб суспільства, ринку праці та тенденцій розвитку освіти і науки, цілі. Розроблення та реалізація Стратегічного плану РЦПОРГКГТД дозволяє зосередити зусилля педагогічного колективу і оптимізувати розподіл ресурсів для виконання завдань стратегічного планування і забезпечення розвитку навчального закладу в умовах зростаючої конкуренції. Підґрунтям Стратегічного плану РЦПОРГКГТД є позитивні наслідки процесу децентралізації П(ПТ)О регіону, що знайшли відображення в позитивній динаміці діяльності училища за основними напрямками його розвитку, відповідно до поставленої мети – підвищення рівня професійної компетентності майбутніх фахівців сфери послуг регіону відповідно до вимог сучасного ринку праці. Заслуговує уваги інноваційний складник розвитку центру, спрямований на встановлення тісних зв'язків із замовниками освітніх послуг що сприяє практичному впровадженню й апробації передових педагогічних і виробничих технологій, підвищенню рівня економічного розвитку, освіти, здоров'я, культури населення міста Харкова і області, зростанню його соціально-економічної активності, створенню нових робочих місць, збільшенню можливостей для якісної професійної підготовки майбутніх фахівців сфери послуг та підвищення кваліфікації працівників. Отже, під впливом прогресивних змін у сфері П(ПТ)О в Україні процес удосконалення професійної підготовки стає більш динамічним і змістовним, що посилює увагу до якості стратегічного планування діяльності центру відповідно до основних положень Стратегічного плану розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Харківській області на 2025 – 2029 роки та залежить від вирішення поставлених стратегічних цілей розвитку навчального закладу, а саме:

1. Підвищити рівень компетентності керівного складу щодо ефективного освітнього менеджменту.
2. Модернізувати матеріально-технічну базу та інфраструктуру закладу.
3. Зміцнити спроможність закладу професійної освіти надавати платні послуги та підвищувати його імідж.

РОЗДІЛ І.

Загальна характеристика освітнього закладу

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну» відкрито у 1944 році як Харківську школу торгово-кулінарного учнівства, що у 1966 році реорганізовано у Харківське професійне торгове навчальний заклад. У 1985 році зазначене навчальний заклад перейменовано в Середнє професійно-технічне училище № 41.

Середнє професійно-технічне навчальний заклад № 41 зареєстровано згідно з розпорядженням Виконавчого комітету Ленінської районної Ради народних депутатів міста Харкова від 10.11.1992 № 709 «Про реєстрацію середнього професійно-технічного училища № 41».

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 10.02.2007 № 108 «Про вдосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів Харківської області» Професійно-технічне училище № 41 м. Харкова перейменовано у Державний професійно-технічний навчальний заклад «Центр професійно-технічної освіти № 4 м. Харкова».

На підставі наказу Міністерства освіти і науки України від 20.03.2017 № 419 «Про реорганізацію професійно-технічних навчальних закладів Харківської області, зміну типу і назви Державного професійно-технічного навчального закладу «Центр професійно-технічної освіти №4 м. Харкова» припинено діяльність Державного навчального закладу «Харківський професійний монтажно-будівельний ліцей» шляхом приєднання до Державного професійно-технічного навчального закладу «Центр професійно-технічної освіти № 4 м. Харкова. Змінено тип і назву Державного професійно-технічного навчального закладу «Центр професійно-технічної освіти № 4 м. Харкова» на Державний

професійно-технічний навчальний заклад «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну» (далі Центр).

Державний професійно-технічний навчальний заклад «Регіональний центр професійної освіти ресторанно-готельного, комунального господарства, торгівлі та дизайну» є правонаступником всього майна, прав та обов'язків Державного навчального закладу «Харківський професійний монтажно-будівельний ліцей».

Юридична адреса: Україна, 61052, Харківська область, місто Харків, вулиця Мала Панасівська, будинок 1.

У своїй діяльності адміністрація та педагогічний колектив центру керуються Конституцією України; законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про загальну середню освіту», Положенням про професійно-технічний навчальний заклад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 1998 року №1240 (із змінами); Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999 року №956 (із змінами); Порядком надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 року №992 (із змінами); Положенням про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 №419, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 15.06.2006 за №711/12585 (із змінами); Порядком працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року №784; нормативно-правовими актами Міністерства освіти і науки України, яке є його засновником, іншими законодавчими та нормативно-правовими актами.

Центр є юридичною особою, діє на підставі статуту, який затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 14.07.2017 №1053 (статут не

змінено), має самостійний баланс, рахунки в управлінні Державної казначейської служби України в Харківській області м. Харкова, має печатку та штамп.

ДПТНЗ «РЦПОРГКГТД» є закладом професійної (професійно-технічної) освіти державної форми власності другого (базового) рівня професійної (професійно-технічної) освіти, що здійснює підготовку кваліфікованих робітників для промисловості, будівництва, зв'язку, сфери послуг, торгівлі, громадського харчування з отриманням повної загальної середньої освіти.

Центр має: витяг з Єдиного державного реєстру юридичних та фізичних осіб-підприємців та громадських формувань від 23.02.2023 №1004801070012004580, виписку з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, видана Департаментом реєстрації Харківської міської ради від 24.02.2023 №364267722060.

Центр має ліцензії на здійснення освітньої діяльності з 22 професій (з урахуванням дублювання професій за видами підготовки) за різними видами підготовки: первинна професійна підготовка; професійно-технічне навчання. Станом на проведення самоаналізу атестовано 17 професій, що складає 77% від ліцензованих професій. На даний час атестаційній експертизі підлягає одна професія 7244 Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації.

Підготовка кваліфікованих робітників з професії 7244 Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації здійснюється відповідно до ліцензії Міністерства освіти і науки України (наказ МОНУ від 26.04.2018 №553-Л). Ліцензійний обсяг – 30 осіб; вид професійної підготовки – первинна професійно підготовка.

Професії, за якими здійснюється підготовка у Центрі, відповідають назвам зазначеним у Державному класифікаторі професій ДК 003:2010 та ліцензійному обсягу прийому.

Проектна потужність освітнього навчального закладу складає 800.

Центр має два навчальні корпуси (вул. Мала Панасівська,1, вул. Григорівське шосе, 56), гуртожиток (вул. Полтавський шлях 190/3), навчально-виробничий корпус (вул. Григорівське шосе, 56), спортивний комплекс (вул. Кашуби, 15)

Підготовка професії, що атестується, ведеться на базі навчального закладу (відділення №2, по вул. Григорівське шосе, 56).

Центр розташований на території загальною площею 6432,5 м², де знаходиться навчальний корпус - це чотириповерхова цегляна будівля площею 5194 м², з обладнанням в ньому: навчальними кабінетами, загальною площею – 1125 м², методичним кабінетом – 60 м², адміністративними кабінетами – 360 м², бібліотекою та читальним залом - 75,7 м²; актовим залом - 89,1м²; медичним кабінетом - 19,7м²; спортивною залом - 150 м². На території розташований навчально-виробничий корпус - це двоповерхова будівля, де розміщена майстерня електромонтерів охоронно-пожежної сигналізації.

Гуртожиток центру розташований на земельній ділянці загальною площею 0,3435 га, де мешкають 97 здобувачів освіти.

Площа на одного здобувача освіти в середньому становить: у навчальних кабінетах 2,4 – 2,6 м², у майстерні 4,7-5,5м².

Усі приміщення використовуються за призначенням.

Основним замовником робітничих кадрів є ТОВ «Охорона захист».

1. Формування контингенту здобувачів освіти

Для якісного і кількісного формування учнівського контингенту у Центрі проводиться відповідна профорієнтаційна робота. Наказом директора по Центру усі педагогічні працівники закріплюються за школами м. Харкова та Харківської області. Кожен рік проводяться «Дні відкритих дверей».

Інформація про набір здобувачів освіти до Центру розміщується на сайті, у міському транспорті та метрополітені, використовуються інформаційні щити.

Відповідно до наказу директора «Про організацію роботи приймальної комісії» (від 03.04.2023 №43) організовується робота приймальної комісії та з 1 червня розпочинається її діяльність. Кабінет приймальної комісії розташований на першому поверсі, обладнаний відповідно до вимог.

Прийом та зарахування до Центру учнівського контингенту здійснює приймальна комісія, відповідно до Правил прийому, які розроблені на основі Типових правил прийому, затверджених наказом Міністерства освіти і науки

України від 14 травня 2013 року № 499, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 29 травня 2013 року за №823/23355 (зі змінами). Щороку правила прийому затверджуються директором та погоджуються директором Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації.

Прийом здобувачів професійної освіти, які навчаються з професії: 7244 Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації протягом останніх трьох років не здійснювався.

Загальний контингент здобувачів освіти станом на 01.10.2023 року складає 620 осіб, що становить 77,5 % від проектної потужності.

Станом на 01.10.2023 у закладі працює 67 педагогічних працівників (за штатним розписом 91,1, з них 12 вакансій майстрів виробничого навчання, 1 викладач «Громадянської освіти», «Основи правових знань», «Основи трудового законодавства»).

Укомплектованість закладу педагогічними кадрами складає 73,5%.

Професії укомплектовані кадрами на 100%.

Основними замовниками робітничих кадрів з професій: 7244 Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації є ТОВ «Охорона захист».

Основним джерелом фінансування освітньої діяльності Центру є місцевий бюджет, додатковими джерелами надходжень до бюджету закладу є доходи від виробничої діяльності та благодійні грошові внески від окремих громадян.

Висновок: освітня діяльність у закладі професійної освіти здійснюється з дотриманням діючих вимог законодавчих і нормативних актів на рівні ДСПТО, а структура відповідає його типу і заявленому статусу.

РОЗДІЛ II.

SWOT-АНАЛІЗ ПОТОЧНОГО ЕТАПУ РОЗВИТКУ РЦПОРГКГТД

2.1. СИЛЬНІ СТОРОНИ:

- ✓ впізнаваність та авторитет РЦПОРГКГТД у системі П(ПТ)О;
- ✓ визнання закладу як провідного освітнього закладу П(ПТ)О з професій ресторанно-готельного спрямування, комунального спрямування та сфери
- ✓ широкий спектр професій для первинної професійної підготовки кваліфікованих робітників, професійно-технічного навчання та підвищення кваліфікації кадрів;
- ✓ готовність до впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності, що ґрунтується на позитивних результатах апробації проекту орієнтованих критеріїв, індикаторів та інструментарію для само оцінювання освітніх і управлінських процесів у закладах П(ПТ)О;
- ✓ попит на випускників закладу на ринку праці;
- ✓ задовільний стан матеріально-технічної бази, в тому числі: комп'ютерної техніки, мультимедійних комплексів, навчальної платформи для дистанційного навчання, мережі Інтернет;
- ✓ достатньо високий професійний рівень педагогічного персоналу, що підтверджується питомою вагою осіб з кваліфікаційною категорією «спеціаліст вищої категорії» та педагогічними званнями;
- ✓ позитивний досвід здійснення провідними педагогічними працівниками експериментальних досліджень та творчої роботи;
- ✓ потенціал та бажання педагогічного колективу до систематичної самоосвіти і самовдосконалення за філософією успішності;
- ✓ застосування викладачами та частиною майстрів виробничого навчання у освітньому процесі інформаційно - комунікаційних та мультимедійних технологій і засобів, в тому числі технологій дистанційного навчання; інноваційних педагогічних методів, методики, технологій і підходів;
- ✓ ефективна система функціонування закладу як соціокультурної інституції, що підтверджується досягненнями здобувачів П(ПТ)О у спорті культурно-мистецькій, просвітницькій, добродійній діяльності тощо;
- ✓ активне представлення закладу у медіа-просторі, соціальних мережах тощо.

✓ 2.2 МОЖЛИВОСТІ:

- ✓ вдосконалення законодавчої та нормативної бази системи П(ПТ)О надає більш широкі можливості для реалізації Стратегічного плану РЦПОРГКГТД;
- ✓ модернізована законодавча база у сфері П(ПТ)О дозволяє активно залучати наукове середовище до визначення шляхів реалізації завдань поточної діяльності та стратегії розвитку ЗВПУМС;

- ✓ залучення підприємств – замовників кадрів до модернізації обладнання, впровадження сучасних виробничих технологій, створення нових навчально-виробничих підприємницьких структур;
- ✓ широкий спектр професій, за якими здійснюється підготовка фахівців дозволяє активно використовувати можливість інтеграції змістовної компоненти між професіями, між предметами загальноосвітньої і професійно-теоретичної підготовки, між предметами професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки;
- ✓ розвиток освіти «впродовж життя» як головного тренду, обумовлює створення нових формалізованих та неформальних освітніх програм для навчання громадян всіх категорій;
- ✓ багатоканальна модель фінансування РЦПОРГКГТД, розвиток державно-приватного партнерства відкривають нові можливості в організації фінансово-економічної діяльності училища;
- ✓ можливість зростання обсягів навчально-виробничої діяльності та позиціонування фінансово-економічної діяльності ЗВПУМС за моделлю училища підприємницького типу за умов модернізації матеріально-технічної бази та підвищення рівня менеджменту освітніх послуг;
- ✓ можливість збільшення обсягу регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників на основі офіційного прогнозування потреб регіонального ринку праці у професіях і кваліфікаціях;
- ✓ можливість залучення провідних педагогічних працівників до міжнародних освітніх проєктів і програм;
- ✓ можливість підвищення ступеня автономії училища відповідно до досягнутого рівня його діяльності та пріоритетних завдань Стратегічного плану РЦПОРГКГТД;
- ✓ можливість підвищення резерву вільних місць у гуртожитку для забезпечення зростання місцевого контингенту здобувачів П(ПТ)О;
- ✓ наявність резервів ресурсного забезпечення розвитку училища (в тому числі вільних площ навчально-виробничого спрямування) дозволить реалізувати його потенціал щодо ліцензування нових, затребуваних на ринку праці професій та збільшення обсягів регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

2.1. СЛАБКІ СТОРОНИ:

- невідповідність державного фінансування потребам РЦПОРГКГТД щодо поповнення матеріально-технічної бази сучасним обладнанням та високопродуктивною комп'ютерною технікою; модернізації конструкції будівель, навчальних приміщень та інфраструктури з метою забезпечення їх доступності для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення;

- недостатній рівень посадових окладів педагогічних працівників, що не відповідає частині другій статті 61 Закону України “Про освіту” і спричиняє труднощі у здійсненні кадрового забезпечення освітнього процесу;
- відсутність формалізованих об’єктивних даних щодо результатів дослідження ринку праці для визначення професійної структури регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- освітній процес у РЦПОРГКГТД переважно не містить компонентів з формування серед здобувачів П(ПТ)О ключових компетентностей;
- залежність обсягів прийому вступників із сільської місцевості від транспортної інфраструктури міста та області;
- недостатня забезпеченість навчальних кабінетів і навчально-виробничих майстерень мультимедійними комплексами та сучасною високопродуктивною комп’ютерною технікою;
- недостатній рівень цифрових компетентностей педагогічних працівників і, в першу чергу, майстрів виробничого навчання та осіб віком понад 60 років;
- низькі обсяги навчання дорослих (професійно-технічного навчання, підвищення кваліфікації, індивідуального та групового навчання цільового призначення).

2.2.ЗАГРОЗИ:

- зниження потенціалу української економіки може потягнути за собою обмеження державного фінансування освітньої діяльності училища, зокрема щодо оплати праці педагогічних працівників та модернізації матеріально-технічної бази;
- нерівні умови функціонування закладів вищої освіти, фахової передвищої освіти та П(ПТ)О: розмір стипендій, потреба профогляду тощо;
- несприятлива демографічна ситуація в державі та регіоні, що підсилюється впливом частини абітурієнтів до більш потужних за інфраструктурою міст України та до іноземних навчальних закладів;
- існуючі стереотипи серед населення щодо низької престижності робітничих професій та закладів П(ПТ)О обмежують можливості збільшення обсягу абітурієнтів;
- неврегульованість диспропорції між потребами ринку праці, регіональним замовленням та пріоритетами абітурієнтів зменшує можливості РЦПОРГКГТД щодо швидкого реагування на запити роботодавців і суспільства та здійснення підготовки кваліфікованих кадрів за новими, затребуваними професіями;

- нерозвинена транспортна інфраструктура між населеними пунктами Харківської області, що обмежує можливості набору вступників із сільської місцевості;
- необхідність дотримання карантинних обмежень, спричинених пандемією коронавірусу, що обмежує можливості проведення у навчально-виробничих майстернях професійно-практичної підготовки здобувачів П(ПТ)О.

РОЗДІЛ ІІІ.

СТРАТЕГІЧНІ, ОПЕРАЦІЙНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

Базуючись на результатах SWOT-аналізу та положеннях Стратегічний план розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Харківської області на 2021-2027 роки, було обрано три стратегічні цілі на наступні сім років та заходи щодо їх виконання:

1. Покращити якість освітніх послуг.
2. Модернізувати матеріально-технічну базу закладу.
3. Зміцнити спроможність закладу освіти. Для досягнення стратегічного бачення, за кожною стратегічною ціллю були визначені операційні цілі. Операційні цілі деталізовані в завданнях. Завдання дають відповіді на питання, яким шляхом, яким чином система професійної освіти намагатиметься досягнути цілей розвитку.

Стратегічна ціль 1. Покращити якість освітніх послуг

1.1. Забезпечити відповідність змісту навчальних програм потребам роботодавців – замовникам робітничих кадрів та вступників. Обґрунтування вибору операційної цілі Відповідно до Стратегічного плану розвитку регіональної системи П(ПТ)О Харківській області на 2025-2029 роки до слабких сторін системи П(ПТ)О області поміж інших відносяться: відсутність достовірної інформації про потреби регіонального ринку праці; надто тривалі терміни підготовки; низький темп оновлення змісту навчальних програм. Зазначені недоліки системи П(ПТ)О області підтверджуються результатами аналізу вступних кампаній 2022, 2023 та

2024 років, опитуванням здобувачів П(ПТ)О щодо зацікавленості в опануванні професіями, за якими ведеться (або може проводитись) підготовка в закладі П(ПТ)О, та запитами на проведення короткострокового навчання для дорослого населення, і обумовлюють потребу в приведенні у відповідність до потреб роботодавців – замовників робітничих кадрів та вступників переліку професій та програм підготовки, за якими проводиться навчання. У рамках операційної цілі:

А) передбачається проведення заходів, які забезпечать досягнення наступних результатів:

- Приведено у відповідність до потреб роботодавців – замовників робітничих кадрів зміст та терміни навчальних програм.
 - Розширено напрямки підготовки кваліфікованих робітників.
 - Створений перелік професій, в опануванні яких зацікавлені вступники
- Показники досягнення цілі:
- Отримано ліцензію на надання освітніх послуг за професією «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»;
 - Розроблено навчальні плани та програми для підготовки кваліфікованих робітників за професіями «Секретар керівника (організації, підприємства, установи); офісний службовець (бухгалтерія); адміністратор», «Секретар керівника (організації, підприємства, установи); адміністратор», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення»;
 - Виконання плану регіонального замовлення в повному обсязі;
 - Розроблено навчальні плани та програми спеціальних курсів та стажування за професіями відповідно до ліцензії на надання освітніх послуг;
 - Щорічне підвищення кількості замовників платних освітніх послуг.
- Досягнення цілі передбачається шляхом виконання наступних завдань:

Б) Пройти процедуру ліцензування для започаткування провадження освітньої діяльності за професією «Оформлювач вітрин, приміщень, будівель. Живописець». У період переходу від індустріального до інформаційного суспільства в усіх сферах виробничої діяльності широко використовуються комп'ютери і відповідне програмне забезпечення. А тому одним із головних завдань П(ПТ)О на сучасному етапі є підготовка багатofункціонального кваліфікованого робітника в галузі сучасних інформаційних технологій, який може використовуватися в різних сферах діяльності людини і надасть можливість кожній організації, підприємству, установі більш повно реалізувати свій потенціал. Такий кваліфікований фахівець повинен мати найсучасніші знання у сфері обробки інформації та програмного забезпечення, розробки, розміщення і супроводу веб-сайтів, пошуку інформації в інформаційних мережах, супроводження та захисту інформаційно-комунікаційних комплексів. Під час вступних кампаній 2023 та 2024 років випускники шкіл проявляли особливу зацікавленість в опануванні професій, пов'язаних з інформаційними технологіями. Стан кадрового, матеріально-технічного забезпечення, включаючи цифрові засоби навчання, дозволяють проводити підготовку кваліфікованих робітників за професіями даного напрямку. Таким чином, надання освітніх послуг за професією «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення» дозволить задовольнити зростаючі потреби роботодавців – замовників робітничих кадрів всіх галузей економіки у кваліфікованих робітниках, компетентних у сфері інформаційних технологій.

В) Започаткувати системне проведення досліджень щодо відповідності робочих навчальних програм потребам роботодавців та вступників Темпи оновлення робочих навчальних програм на сьогоднішній день не відповідають швидкості змін потреб роботодавців у сфері послуг. Плани розвитку підприємств постійно переглядаються згідно з тенденціями економічних процесів в регіоні та країні в цілому. Динаміка виконання плану регіонального замовлення останніх років демонструє мало не щорічні зміни зацікавленості випускників шкіл в опануванні професій. Невідповідність робочих навчальних програм інтересам здобувачів

П(ПТ)О є однією з причин безвідповідального ставлення до навчання, відсутності бажання бути працевлаштованим за обраною професією. Відповідно до наведених фактів є необхідним налагодження системи отримання більш точної інформації про актуальний стан та перспективні зміни в професійній структурі працівників регіону та інтереси випускників шкіл. Для отримання достовірних даних про динаміку змін ринку праці та зацікавленості вступників, передбачається проводити відповідні заходи, а саме:

- анкетне опитування здобувачів П(ПТ)О / вступників (щорічно);
- анкетне опитування роботодавців – замовників робітничих кадрів (раз на два роки).

Г) Організувати розробку робочих навчальних програм з первинної професійної підготовки відповідно до потреб роботодавців – замовників робітничих кадрів та вступників. Зазначені вище тенденції ринку праці та зацікавленість випускників шкіл в отриманні П(ПТ)О, обумовлюють необхідність систематичного оновлення робочих навчальних планів і програм відповідно до потреб роботодавців та інтересів вступників. Опитування роботодавців в 2024 році дало змогу визначити професії, оновлення робочих навчальних програм з яких, є першочерговими, а саме:

- «Електрогазоварник»;
- «Монтажник систем вентиляції, пневмотранспорту й аспірації»;
- «Електромонтер пожежної сигналізації»

Д) Покращити методичний супровід освітньої діяльності РЦПОРГКГТД. Обґрунтування вибору операційної цілі. Під час аналізу факторів, які мають найбільший вплив на освітню діяльність РЦПОРГКГТД, було зазначено серед слабких сторін брак навчальних компонентів з розвитку ключових компетентностей здобувачів П(ПТ)О, а також цифрових навичок педагогічних працівників і, в першу чергу, майстрів виробничого навчання та осіб пенсійного віку. Ключові компетентності та цифрові навички все частіше відзначаються

роботодавцями як важливі компетентності успішних працівників. Однак, освітній процес у РЦПОРГКГТД не містить компонентів з формування серед здобувачів П(ПТ)О ключових компетентностей. Щоб виправити цей дисбаланс, необхідно відкоригувати робочі навчальні плани, розробити освітні методики та навчити педагогічних працівників їх використовувати. Окрім того, слід обладнати навчально-виробничі майстерні сучасною комп'ютерною технікою, підготувати програму і методичне забезпечення курсу навчання з питань використання інформаційно-комунікаційних й мультимедійних технологій, в тому числі технологій дистанційного навчання, та організувати зазначене навчання для майстрів виробничого навчання та педагогічних працівників віком понад 60 років. При цьому передбачається здійснити спектр втручань, які забезпечать досягнення таких результатів:

- більша відповідність робочих навчальних програм професійної підготовки кваліфікованих кадрів потребам роботодавців сфери послуг регіону;
- активна участь РЦПОРГКГТД в міжнародних освітніх проєктах і програмах;
- оволодіння випускниками РЦПОРГКГТД необхідними для роботодавців ключовими компетентностями (робота в команді, планування, комунікації тощо);
- розробка методичного інструментарію для використання майстрами виробничого навчання та викладачами предметів професійно-практичної підготовки;
- широке застосування в освітньому процесі цифрових (електронних) технологій, в тому числі технологій дистанційного навчання. Показники досягнення цілі:
 - створено по 10 початкових відео з кожної професії, 17 електронних збірників інструкційно-технологічних карт для використання під час виробничого навчання та 30 методичних і навчальних розробок – з предметів професійно-практичної підготовки;

- розроблено електронне методичне забезпечення з професій «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування», «Монтажник систем вентиляції, пневмотранспорту аспірації», «Електрогазоварник», «Електрозварник ручного зварювання», «Електромонтер охоронно-пожежної сигналізації», «Перукар», «Касир (в банку)», «Декоратор вітрин, будівель, приміщень», «Живописець», «Кухар», «Кондитер», «Офіціант», «Бармен»

- навчено провідних педагогічних працівників розробці короткостроковим робочим навчальним програмам, що ґрунтуються на компетентнісному підході та модульній структурі;

- участь педагогічних працівників в міжнародних освітніх проєктах і програмах;

- внесені доповнення до робочих навчальних програм щодо набуття здобувачами П(ПТ)О ключових компетентностей та їх інтеграції з професійними компетентностями під час освітнього процесу;

розроблено комплект методичних матеріалів з цього питання та навчено педагогічних працівників ними користуватися;

- навчено майстрів виробничого навчання та викладачів вносити зміни до робочих навчальних програм відповідно до встановленого алгоритму. Досягнення цілі за наведеними показниками передбачається шляхом виконання таких завдань:

1.2. Посилити методичний супровід процесу підвищення кваліфікації та самоосвіти майстрів виробничого навчання та викладачів предметів професійно-практичної підготовки:

- підвищити кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання за професіями, зміст підготовки за якими виявився застарілим;

- відкоригувати робочі навчальні програми відповідно до рекомендацій роботодавців.

1.3. Підвищити спроможність майстрів виробничого навчання та викладачів змінювати робочі навчальні програми у відповідності до потреб роботодавців.

1.4. Підвищити спроможність провідних педагогічних працівників до участі в міжнародних освітніх проєктах.

1.5. Підвищити спроможність педагогічних працівників щодо формування у здобувачів П(ПТ)О ключових компетентностей. З кожним роком все більше роботодавців, відповідаючи на запитання про необхідні якості для своїх працівників, називають ключові компетентності. Більше того, вони ставлять їх на перше місце, попереду професійних, які можна підтягнути й на робочому місці, а ключовими, вважають вони, випускник має володіти після закінчення училища. До ключових компетентностей залежно від професії відносять: комунікаційні навички (вміння спілкуватися з клієнтом з дотриманням норм професійної етики, запобігати конфліктні ситуації); навички командної роботи як у великих колективах, так і в малих групах; вміння розв'язувати проблеми, оперативно діяти в нестандартних ситуаціях; здатність визначати навчальні цілі та способи їх досягнення, самостійно і відповідально приймати рішення, критично мислити і оцінювати власні результати навчання; вміння навчатися впродовж життя; навички підприємливості, планування та самоорганізації.

Для досягнення завдання необхідно:

- підготувати для педагогічного персоналу методичні розробки з впровадження навчальних компонентів, спрямованих на формування у учнівської молоді ключових компетентностей;
- провести навчання педагогічних працівників щодо використання методики формування ключових компетентностей;
- здійснити методичний супровід щодо внесення елементів формування ключових компетентностей до робочих навчальних програм підготовки кваліфікованих кадрів за всіма професіями.

1.6. Оновити матеріально-технічну базу РЦПОРГКГТД.

Забезпечення належних умов навчання здобувачів П(ПТ)О передбачає проведення поточних ремонтів навчальних приміщень та заміну застарілого обладнання. Протягом 2020-2024 років було відремонтовано 16 навчальних кабінетів та 4 навчально-виробничі майстерні. Для забезпечення належного рівня організації освітнього процесу протягом 2025-2029 років необхідно провести ремонтні роботи і оновлення обладнання в наступних навчальних приміщеннях:

- 2 кабінетах з предметів професійно-теоретичної підготовки (за адресою: вул. Мла Панасівська, 1, практичний корпус);
- 14 кабінетах загальноосвітньої підготовки (за адресою: вул. Григорівське шосе, 56 теоретичний корпус);
- 2 навчально-виробничих майстернях відділення (за адресою: вул. Мала Панасівська, 1 практичний корпус).
- проведення капітального ремонту зовнішніх та внутрішніх систем теплопостачання;
- проведення заходів з енергозбереження, а саме: заміни вікон, дверей, утеплення будівель РЦПОРГКГТД, встановлення led-освітлення;
- здійснення капітального ремонту будівлі корпусу №2;
- облаштування прилеглої території навчального закладу асфальтним покриттям та тротуарною плиткою.

Створити навчально-практичний центр з професії «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування» Відкриття навчально-практичного центру дозволить забезпечити високий рівень підготовки кваліфікованих робітників, а саме:

- підвищення якості надання освітніх послуг для 67,9 % здобувачів П(ПТ)О;
- щорічне збільшення кількості замовників платних освітніх послуг за програмами навчання.

Забезпечити рівний доступ до П(ПТ)О для різних категорій населення.

Обґрунтування цілі: інклюзивне навчання гарантоване державою, визнання прав дитини з особливими освітніми потребами, надання допомоги у процесі соціалізації та вибору професійної діяльності є дуже важливим на сучасному етапі розвитку освіти. Фізично застаріла інфраструктура навчального закладу та відсутність фінансування на реконструкцію будівель відповідно до нових вимог надання освітніх послуг обумовили обмеженість можливостей надання П(ПТ)О особам з особливими освітніми потребами.

При проектування будівель РЦПОРГКГТД вимоги щодо безбар'єрного доступу були відсутні. Як наслідок, на сьогоднішній день постала потреба проведення робіт з реконструкції приміщень та окремих елементів будівель, в яких організовано освітній процес. Першочерговими заходами в даному напрямку вбачаються:

- реконструкція санітарних кімнат для контингенту з маломобільних груп населення;
- облаштування пандусами корпусів закладу для забезпечення доступу до навчальних приміщень закладу маломобільних груп населення.
- розроблення навчальних програм для підготовки педагогічного і технічного персоналу РЦПОРГКГТД (в тому числі персоналу гуртожитку) щодо надання освітніх та супутніх послуг здобувачам П(ПТ)О з особливими освітніми потребами;
- проведення навчання педагогічного і технічного персоналу (в тому числі персоналу гуртожитку) до ефективної комунікації та сприяння в освітньому процесі здобувачам П(ПТ)О з інвалідністю;

- проведення просвітницької роботи із здобувачами П(ПТ)О для попередження булінгу (цькування/знущання).

Збільшити спроможність РУПОРГКГТД надавати платні послуги.

Обґрунтування вибору операційної цілі: результати моніторингу освітньої діяльності закладу демонструють суттєве переважання обсягу ресурсів, які надходять від одного джерела (регіонального замовлення) над усіма іншими джерелами фінансування. Досить часто бюджетних видатків регіонального замовлення бракує на матеріали, необхідні для здобуття професійних навичок. Тому, питання фінансових надходжень до спеціального фонду закладу, які можуть бути використані на покращення освітнього середовища, на сьогоднішній день особливо актуальне. У закладі розроблені та затверджені у встановленому порядку документ: «Положення про організацію проходження учнями центру виробничого навчання та виробничої практики».

Провести гендерно чутливу інформаційну кампанію, спрямовану на залучення платоспроможних клієнтів з метою максимального збільшення обсягів надання платних послуг і, як наслідок, надходжень коштів, центр має забезпечити донесення інформації до потенційних платоспроможних клієнтів. Для досягнення мети цього завдання необхідно:

- ідентифікувати потенційних платоспроможних клієнтів в розрізі кожного виду платних послуг, які може надавати заклад;
- розробити пропозиції надання платних послуг, визначити способи донесення інформації (пропозиції) до кожної групи платоспроможних клієнтів;
- проінформувати кожну з груп платоспроможних клієнтів про можливість отримати платні послуги, їх обсяги і вартість.

Підвищити імідж закладу в регіоні: на сьогодні в суспільстві залишається стереотип щодо низького рівня престижності та популярності робітничих професій. Однією з причин такого стану є недостатній рівень популяризації

закладу. У рамках цього передбачається провести ряд заходів, які забезпечать досягнення наступних результатів:

- використання сучасних матеріалів для просування всебічної інформації про освітню діяльність центру;
- набути компетентності працівників РЦПОРГКГТД щодо використання сучасних маркетингових технологій.
- розробити інформаційні матеріали для різних цільових аудиторій і вікових груп;
- навчити працівників закладу використовувати цифрові інструменти маркетингу;
- організувати систематичне оновлення веб-сторінок сайту: створити сучасні матеріали РЦПОРГКГТД для різних цільових аудиторій і вікових груп.

Регіональний ринок освітніх послуг за останні роки характеризується загостренням конкуренції за абітурієнта, що зумовлено впливом низки негативних факторів:

- демографічного скорочення обсягу абітурієнтів;
- падіння купівельної спроможності населення;
- посилення міграційних настроїв молоді;
- збільшення конкуренції з боку закордонних закладів освіти, що активно просувають себе в Україні і регіоні

РОЗДІЛ ІV.

ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РЦПОРГКГТД

В ході реалізації Стратегічного плану РЦПОРГКГТД передбачається його виконання протягом 2025–2029 років. Фінансове забезпечення реалізації Стратегічного плану РЦПОРГКГТД може здійснюватися за рахунок:

- фінансових надходжень до спеціального фонду центру;
- фінансування за рахунок субвенції на створення навчально-практичних центрів сучасної П(ПТ)О;
- фінансування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- залучення коштів Державного фонду регіонального розвитку;
- залучення фінансування від проєктів та програм міжнародної технічної допомоги суб'єктами місцевого розвитку різних організаційно-правових форм;
- залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій.

РОЗДІЛ V.

ПРИПУЩЕННЯ ТА РИЗИКИ

Загальні припущення та ризики реалізації окремих завдань та досягнення цілей в цілому визначені в Стратегічному плані розвитку регіональної системи професійної (професійно-технічної) освіти Харківської області на 2025-2029 роки.

До припущень успішності необхідно віднести:

- ефективність реагування на зовнішні виклики, передусім, пов'язані з ситуацією в країні;
- доступність коштів державної субвенції на створення навчально практичних центрів сучасної П(ПТ)О;
- доступність та прозорість фінансових ресурсів Державного фонду регіонального розвитку, а також доступність іншого фінансування, передбаченого конкретними заходами.

До основних ризиків можна віднести:

- погіршення бізнес-клімату в Україні та, як наслідок - незацікавленість роботодавців у матеріальній та консультативній підтримці закладу П(ПТ)О;
- уповільнення/припинення реформування системи П(ПТ)О на національному рівні;
- зменшення обсягів або скасування субвенції на створення навчально практичних центрів сучасної П(ПТ)О.

На інституційному рівні успішність реалізації Стратегічного плану закладу залежатиме від стану розвитку підприємств швейної галузі та сфери послуг в регіоні і обсягів фінансових надходжень з державного та місцевого (обласного) бюджету, оскільки для виконання заходів зі створення/модернізації інфраструктури закладу обов'язкове поєднання бюджетного фінансування з коштами спеціального фонду та/або бізнесу. Відповідно до передбачених Стратегічним планом РЦПОРГКГТД цілей, окремі завдання та заходи можуть бути додані або змінені в наступні роки у рамках процедур моніторингу та актуалізації завдань стратегічного планування.

РОЗДІЛ VI.

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ РЦПОРГКГТД

Реалізація завдань стратегічного планування передбачає виконання одночасно багатьох завдань за участі багатьох партнерів. Управління і моніторинг виконання Стратегічного плану РЦПОРГКГТД реалізує керівний склад закладу, який забезпечує:

- виконання завдань згідно із затвердженим стратегічним планом;
- моніторинг досягнення визначених показників стратегічного плану та щорічний звіт на засіданні педагогічної ради;
- пропозиції щодо змін до цілей і завдань, які необхідно вносити до стратегічного плану у відповідь на виявлені нові загрози і можливості. Управління процесом реалізації завдань стратегічного плану здійснюється за принципами персональної відповідальності, прозорості та поточної координації дій. Адміністрування процесу реалізації стратегічного плану реалізується педагогічними працівниками, список яких затверджується наказом директора РЦПОРГКГТД. Моніторинг є інструментом відстеження та оцінки розвитку освітньої діяльності РЦПОРГКГТД у відповідності зі стратегічним баченням, стратегічними та операційними цілями. Моніторинг стратегічного плану включає три рівні:
- моніторинг зовнішнього середовища розвитку освітньої діяльності РЦПОРГКГТД;
- базується на відстеженні політичних, економічних, культурних, технологічних, суспільних та інших зовнішніх тенденцій, які мають суттєвий вплив на процес підготовки робітничих кадрів;
- моніторинг загальних результатів реалізації Стратегічного плану закладу, ступеню просування до визначених стратегічних та операційних цілей – проводиться щорічно;
- базується на аналітичному аналізі освітньої діяльності РЦПОРГКГТД;
- моніторинг процесу реалізації заходів – проводиться щорічно;
- базується на аналізі виконання заходів та досягнення показників результативності, зазначених у Стратегічному плані РЦПОРГКГТД.

- На підставі результатів моніторингу, щороку до 31 січня директор інформує колектив закладу на зборах трудового колективу про виконання Стратегічного плану розвитку освітньої діяльності на 2025-2029 роки.