

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

ЗБІРНИК СТАТЕЙ

**До круглого столу «Про роль соціального партнерства в осучасненні
професійно-технічної освіти Дніпропетровської області»**

**(в рамках діяльності Сьомого міжнародного форуму
«Інноватика в сучасній освіті - 2015»**

20-22 жовтня 2015 року



**м. Дніпропетровськ
2015**

З М І С Т

№ з/п	Зміст	Сторінки
1	Програма заходів виставки	3
2	Василиненко Віктор Михайлович , директор НМЦ ПТО у Дніпропетровській області «Соціальне партнерство - запорука осучаснення процесу формування трудового робітничого потенціалу в профтехосвіті Дніпропетровщини»	4
3	Степанюк Дмитро Петрович , народний депутат України другого скликання, голова ради соціального партнерства профтехосвіти м. Кривого Рогу, голова координаційної ради громадських організацій «Кривий Ріг-Рідне місто» «Роль громадських організацій у реалізації молодіжної політики, професійне та соціальне становлення молоді на виробництві»	6
4	Остапченко Тетяна Євгенівна , керівник відділу освітніх проектів ТОВ «Кнауф Гіпс Київ» «Впровадження інноваційних технологій КНАУФ у професійну освіту Дніпропетровської області – гарантія підготовки висококваліфікованих робітників регіону»	12
5	Школяр Віктор Павлович , директор Дніпродзержинського професійного ліцею «Організація співпраці ДПЛ з підприємствами регіону на основі довгострокових програм соціального партнерства»	15
6	Стесенко Олена Василівна , заступник директора з НМР Дніпропетровського центру професійної освіти Зейналова Таїса Олександрівна , старший майстер Дніпропетровського центру професійної освіти «Соціальне партнерство – основна складова реалізації інтелектуального і трудового потенціалу учнів Дніпропетровського центру професійної освіти»	19
7	Стойчик Тетяна Іванівна , заступник директора з навчально-виробничої роботи Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею «Роль соціального партнерства в підготовці кваліфікованих робітників гірничого профілю»	22
8	Шевченко Ірина Володимирівна , методист відділу навчання та розвитку персоналу ПАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат м.Кривий Ріг» «Інноваційні методи підвищення кваліфікації робітників в умовах сучасного виробництва»	25

ПРОГРАМА ВИСТАВКИ

20 жовтня 2015 року

10:15 – 11:00	Презентація художніх колективів Київського палацу дітей та юнацтва
11:00 – 11:30	Урочисте відкриття VII Міжнародного форуму «Інноватика в сучасній освіті» та II Міжнародної виставки закордонних НЗ «World Edu»
11:30 – 12:00	Нагородження переможців Національного виставкового конкурсу «Видатні науково-практичні досягнення в освіті»
16:00 – 18:00	Нагородження переможців конкурсів з тематичних номінацій

Конференц-зал № 2 - (Кінолекційний зал) – зал до 100 осіб

14:30 – 15:15	<p>Презентація навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області</p> <p>Тема: <i>«Роль соціального партнерства в осучасненні професійно-технічної освіти Дніпропетровської області»</i></p> <p>Проводить: <i>Василиненко Віктор Михайлович</i>, директор навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області</p> <p>Доповідачі: <i>Остапченко Тетяна Євгенівна</i>, керівник освітніх проектів ТОВ «Кнауф Сервіс Україна»; <i>Поліщук Лариса Володимирівна</i>, головний керуючий з розвитком персоналу і навчання ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»; <i>Степанюк Дмитро Петрович</i>, голова ради соціального партнерства в галузі профтехосвіти, голова ради громадських організацій «Кривий Ріг – рідне місто», депутат України другого скликання, заслужений працівник промисловості України, доктор філософії та права, професор, випускник ПТУ (1961-1963 рр.), громадський діяч; <i>Сушенцева Лілія Леонідівна</i>, д.пед.н., завідувач кафедри загальнотехнічних дисциплін та професійного навчання, професор Криворізького педагогічного інституту ДВНЗ «Криворізький національний університет»; <i>Шевченко Ірина Володимирівна</i>, методист відділу навчання та розвитку персоналу публічного акціонерного товариства «Південний гірничо-збагачувальний комбінат»; <i>Школяр Віктор Павлович</i>, директор Дніпродзержинського професійного ліцею; <i>Стеценко Олена Василівна</i>, заступник директора державного професійно-технічного навчального закладу «Дніпропетровський центр професійної освіти»; <i>Зейналова Таїса Олександрівна</i>, старший майстер державного професійно-технічного навчального закладу «Дніпропетровський центр професійної освіти». <i>Стойчик Тетяна Іванівна</i>, заступник директора з НВП Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею.</p>
---------------	--

21 жовтня 2015 року

Конференц-зал № 2 - (Кінолекційний зал) – зал до 100 осіб.

10:00 – 12:00	<p>Семінар департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України та державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України</p> <p>Тема: <i>«Інноваційна модель розвитку професійно-технічного навчального закладу як чинник забезпечення високої якості підготовки фахівців».</i></p> <p>Доповідачі: <i>Супрун В'ячеслав Васильович</i>, директор департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України; <i>Бахтін Микола Іванович</i>, директор відокремленого структурного підрозділу Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова «Вище професійне училище»; <i>Селізар Василь Михайлович</i>, директор державного навчального закладу «Вище професійне училище № 11 м. Хмельницького»; <i>Стрілець Олександр Іванович</i>, директор державного професійно-технічного навчального закладу «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти» тощо.</p>
---------------	--

Соціальне партнерство - запорука осучаснення процесу формування трудового робітничого потенціалу в профтехосвіті Дніпропетровщини

Професійно-технічна освіта має суттєві виклики часу, проголошені, в першу чергу, роботодавцями користувачами результатом роботи професійно-технічних навчальних закладів. Вони зводяться до двох аспектів:

- запропоновані закладами професії для навчання не є дефіцитними на ринку праці;
- низький професійний рівень випускників, які не володіють новими сучасними виробничими технологіями.

Заперечувати це абсолютно без підставно. Але знайти причини такого явища необхідно.

Причин багато. Це психологія суб'єктів навчання, яка часто базується на рекомендаціях старшого покоління, це невідповідність педагогічного ресурсу, який закладений у вимогах навчальних планів та унаслідок підхід минулого часу, коли готували певного усередженого рівня робітника у закладі, а до «необхідної кондиції» його доводили в умовах виробництва після закінчення терміну навчання.

Ситуація змінилася. Роботодавцю треба готовий робітник, який би з першого робочого дня забезпечував отримання очікуваного прибутку.

Але так сьогодні не може бути!

Головною причиною таких викликів є не залучення роботодавця до процесу формування трудового робітничого потенціалу.

Як його до цього залучити?

Найбільш результативним був би шлях законодавчого врегулювання.

Створити таку законодавчу базу, яка б стимулювала, чи спонукала роботодавця до цього.

Але це процес довготривалий, а результат необхідний сьогодні.

На нашу думку, процесу зближення суб'єктів навчання (закладу, учня, підприємства) може сприяти налагоджена робота соціальних партнерів, до яких ми сьогодні відносимо регіональну владу, галузеві формування, профспілки, фонд зайнятості, торговельно-промислові палати тощо.

При цьому співпраця має розвиватися лише шляхом впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності в механізм прийняття рішень, що відповідає ініціативі глобального договору ООН, до якої приєдналась і наша область.

Приємно констатувати, що окремі роботодавці, галузі вже самостійно шукають шляхи покращення якості підготовки робітничих кадрів.

Таким чином сприяють розвитку людських ресурсів, реалізації ефективних трудових практик персоналу.

Найбільше таких спроб проявляють у металургії.

Наприклад, федерація металургів України вносить багато пропозицій стосовно ролі галузі в процесі підготовки робітничих кадрів. Активно працює в системі підготовки кадрів Криворізький залізорудний комбінат, а через піклувальну раду здійснює їх виховання та патріотичне становлення. Тож, слід відзначити і новостворений «Університет Арселор Мітал в Україні на ПАТ «АМКР».

А спонукає їх до цього продаж продукції на зовнішньому ринку та принципи корпоративної культури.

Активними учасниками процесу формування робітників стають будівельні компанії, які використовують власний ресурс і створюють у державних навчальних закладах профтехосвіти центри нових будівельних матеріалів. Такими є компанії: Кнауф, Хенкель Баутехнік (Україна).

Активним соціальним партнером профтехосвіти Дніпропетровщини є центри зайнятості. Завдяки налагодженим системним відносинам з органом управління профтехосвітою та

навчальними закладами майже 80% усіх безробітних перенавчаються в державних закладах профтехосвіти.

Співпраця професійно-технічної освіти області з центром зайнятості зведена до таких напрямків:

- надання органу управління освітою двічі на рік (на 1.01 та 1.07) відомостей про ринок праці, який профтехосвітою аналізується та зіставляється з пропозиціями закладів;
- участь центру зайнятості у формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- спільний вибір учасників процесу, перенавчання безробітного населення;
- функціонування методичної ради із супроводу процесу професійного навчання безробітного населення;
- безпосереднє навчання за ваучерною системою безробітних, особливо з розширення переліку та змін згідно з постановою КМУ № 779 від 30.09.2015.
- функціонування при навчально-методичному центрі ПТО школи освіти дорослих, яка формує свою роботу на результатах опитування слухачів із числа безробітних на етапі завершення їх навчання в ПТНЗ;

Координаторами співпраці ПТО з соціальними партнерами в області є обласна організація Всеукраїнської асоціації працівників профтехосвіти (далі ВАПП).

Членами обласної організації є близько 80 навчальних закладів ПТО I рівня атестації, які функціонують на підприємствах, організаціях, в приватному секторі.

Координація діяльності ПТНЗ I рівня здійснюється обласною організацією ВАПП шляхом проведення щокварталу семінарів для ознайомлення з наявною законодавчою та нормативною базою.

Важливе місце в такій взаємодії займає і реалізація положень угоди про співпрацю між НМЦ ПТО, обласною організацією ВАПП та федерацією організацій роботодавців Дніпропетровщини, яка діє з квітня 2013 року здійснюючи при цьому спільні заходи, обмін інформацією участь у розробці стандартів, декади робочих професій, залучення до заходів регіонального і навіть всеукраїнського рівня. Зокрема, за сприяння міської асоціації промисловців і підприємців у жовтні формується група з випускників ПТНЗ минулих років та поточного року для безоплатного навчання підприємств за рахунок соціально-просвітницького проекту Дніпропетровської міськради «Навігатор підприємця».

Останнім часом учасниками координаційних процесів з соціальними партнерами виступають піклувальні ради. Позитивним прикладом є м. Кривий Ріг, де рішенням міської ради затверджено склад семи піклувальних рад, створених за галузевим принципом.

До складу рад входять представники регіональної влади, роботодавці, профспілки, керівники навчальних закладів ПТО та вищої школи.

Створені піклувальні ради на своїх засіданнях, які проводяться безпосередньо на виробництвах, розглядають питання, пов'язані з працевлаштуванням, закріпленням випускників, їх адаптації в умовах виробництва тощо.

Активність проявляють також профспілки металургів та будівельників.

Системними вже стали такі заходи, як конкурси професійної майстерності, майстер-класи, які проводяться в регіоні за їх ініціативи.

Залучаються соціальні партнери до процесу діяльності профтехосвіти при проведенні декад професій в регіонах.

Процеси соціального партнерства стають предметом досліджень та вивчень.

Так, в рамках реалізації в області проекту Європейського Союзу «Соціальне партнерство – запорука успіху» вивчено та узагальнено досвід м.Кривого Рогу, співставлено напрацювання з європейським підходом.

На базі двох навчальних закладів (поліграфії та будівництва) діють експериментальні майданчики інституту професійно-технічної освіти Національної академії наук України, які досліджують соціальне партнерство.

В окремих регіонах владою планується стимулювання кращих роботодавців та соціальних партнерів профтехосвіти.

Загалом є підстава стверджувати, що соціальне партнерство є результативним, має серйозну перспективу.

Разом з тим без створення відповідної законодавчої та нормативної бази щодо залучення в процес формування трудового робітничого потенціалу результативності не слід очікувати.

**Степанюк Д.П.,
народний депутат України другого
скликання, голова ради соціального
партнерства профтехосвіти м. Кривого
Рогу, голова координаційної ради громадських
організацій «Кривий Ріг-рідне місто»**

«Роль громадських організацій у реалізації молодіжної політики, професійне та соціальне становлення молоді на виробництві»

Я вдячний за запрошення взяти участь у цьому заході з теми «Інноватика в сучасній освіті» і виступити від імені тих, хто конкретно на місцях у Кривому Розі Дніпропетровської області опікується системою профтехосвіти і знає реальний стан справ у цій сфері.

У своєму виступі хочу поділитися накопиченим досвідом роботи соціального партнерства в місті і показати конкретні шляхи, методи налагодження соціального партнерства між роботодавцями, підприємствами-замовниками кадрів, вищими навчальними закладами, міським центром зайнятості, бізнес-структурами, галузевими профспілками, громадськими організаціями, засобами масової інформації, з професійно-технічними навчальними закладами м. Кривого Рогу, при активному сприянні виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Як наголошують активісти асоціації працівників профтехосвіти України, представники методичної служби системи м. Кривого Рогу Сапіга В.О. та Зозуля Н.В., «все починалось у 2008 році з участі Криворізького міського методичного центру професійно–технічної освіти (далі КММЦ ПТО) в конкурсі на кращий досвід соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти, проведеного в рамках проекту ЄС TACIS «Підвищення ефективності управління системою ПТО на регіональному рівні в Україні», в якому ми посіли I місце».

23 січня 2013 року відбулося засідання колегії МОН України, до порядку денного якого було включено питання «Удосконалення управління професійно-технічною освітою: регіональний аспект (на прикладі Дніпропетровської області)».

у засіданні колегії взяли участь: Демчик О.І., директор департаменту освіти і науки Дніпропетровської ОДА, Вілкул Ю.Г., міський голова Кривого Рогу, Макаров О.І., директор з персоналу ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат», Зозуля Н.В., директор КММЦ ПТО.

Досвід роботи Кривого Рогу з питання соціального партнерства був схвалений колегією та рекомендований для поширення в інших регіонах України.

Довідково:

Кривий Ріг – регіон обласного підпорядкування, в якому проживають понад 700 тис. мешканців. Це – сучасний мегаполіс з високо розвинутою гірничо-металургійною промисловістю і розгалуженою інфраструктурою. Економічний потенціал: 13 тис. суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб та близько 80 тис. підприємців – фізичних осіб.

Промисловість міста налічує 90 великих промислових підприємств різних галузей. У Криворізькому басейні розташовано 7 із 11 підприємств України з видобутку та переробки залізорудної сировини, серед яких ПАТ «Арселор Міталл Кривий Ріг», ПАТ «Криворіжзалізрудком», ПАТ «Євраз «Суша Балка», підприємства групи METINVEST, а також підприємства з обслуговування основного виробництва, будівельна та машинобудівна галузі. Тому потреба в робітничих кадрах завжди була і залишається актуальною сьогодні.

У місті налічується 60 професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності і підпорядкування, які займаються підготовкою робітничих кадрів із середньорічним контингентом 70 тис. осіб, в тому числі 15 ПТНЗ державної форми власності із середньорічним контингентом близько 10 тис. осіб.

Координує роботу з питання соціального партнерства в місті Криворізький міський методичний центр (директор Зозуля Н.В.), який є сполучною ланкою між виконавчою владою міста, роботодавцями, науковцями ВНЗ, громадськістю, профспілками.

Шлях налагодження соціального партнерства – це шлях роботи училищних піклувальних рад, піклувальних рад за галузевим спрямуванням і роботи ради соціального партнерства.

28.10.2015 р в місті була проведено громадська конференція до 75-річчя системи ПТО (ПК Артема, 400 осіб). За ці роки система Кривого Рогу підготувала близько 650 тисяч професійних працівників, з яких 240 з середньою освітою. Із 61 Героя соціалістичної праці, якими пишається трудовий Кривбас, 42 - випускники системи. Наголошувалось, що гірничо-металургійний регіон це довго не буде білокомірничковим, що без високопрофесійних працівників Кривбас неможливий. Тут потрібні завжди освічені і фізично здорові випускники робітничих професій, підготовлені відповідно до вимог науково-технічного прогресу і європейської інтеграції. Тому позитивно сприймається шлях до реформ.

Створена певна система роботи, яка постійно оновлюється і модернізується. Перша сходинка в цій роботі – створення піклувальних рад.

У кожному ПТНЗ створені і функціонують училищні Піклувальні ради, куди увійшли керівники підприємств-замовників кадрів, профспілок, науковці, представники органів місцевого самоврядування та громадськості.

Крім того, створено шість піклувальних рад за галузевим принципом:

- ✓ піклувальна рада з **гірничо-металургійних професій** на базі ВАТ «Криворізький залізорудний комбінат», голова директор із персоналу Макаров О.І.
- ✓ піклувальна рада з **будівельних професій** на базі ПАТ «Криворіжіндустрбуд», голова ради генеральний директор Земляний М.Ф.
- ✓ піклувальна рада **електромонтажних професій** на базі ТОВ «Криворіжелектромонтаж», голова ради генеральний директор Ткаченко Г.І.
- ✓ піклувальна рада **машинобудівних професій** на базі ВАТ «Криворізький завод гірничого обладнання», голова ради директор із персоналу Попрожук О.О.
- ✓ піклувальна рада з професій **легкої промисловості** на базі ТОВ «Полстар», голова ради генеральний директор Томаш Мік.
- ✓ піклувальна рада **гірничотехнічних професій** на базі ПАТ «Південний гірничозбагачувальний комбінат», голова ради директор із персоналу Пахомов В.О.
- ✓ піклувальна рада **транспортно-залізничних професій**, голова ради начальник Криворізького відділення Придніпровської залізниці Карпенко С.А.

Рішенням Криворізької міської ради від 21.01.2011р. затверджено склад міських галузевих рад підприємств, куди увійшли керівники навчальних закладів професійно - технічної освіти.

- З питань транспорту та зв'язку Балакін В.Г. (МЦППВ), Пентегов В.М. (КПТМЛ)
- З питань торгівлі та ресторанного господарства Легун В.Т. (КНВЦ)
- З питань промисловості та будівництва Сапіга В.О. (методист КрММЦ ПТО)
- З питань виробництва продуктів харчування, діяльності ринків Васильєва В.О. (КЦПОРКТРС).
- З питань освіти, науки та інноваційної діяльності Балакін В.Г. (МЦППВ), Школяренко Ж.М. (ПЛ), Горб Г.Г. (КЦПОММ), Іслам В.А. (ЦППРК №1), Сапіга В.О. (методист КрММЦ ПТО).
- З питань діяльності у сфері культури, історії, організації подорожувань, відпочинку та розваг Легун В.Т. (КНВЦ)
- З питань енергозбереження Сапіга В.О. (методист КрММЦ ПТО)

Що дає робота галузевих піклувальних рад?

- Розвиток системної роботи у відносинах соціальних партнерів шляхом передбачення в колективних договорах зобов'язань щодо здійснення заходів, пов'язаних із підготовкою кваліфікованих кадрів у ПТНЗ.
- Приведення обсягів та напрямів підготовки робітничих кадрів до потреб ринку праці.
- Соціальний захист молоді через одержання якісної профтехосвіти для продуктивної зайнятості.
- Підвищення престижності робітничих професій.
- Посилення фінансового забезпечення.
- Впровадження дуальної підготовки.

У 2012 році з врахуванням напрацьованого і визначення перспектив розроблено освітній проект «Соціальне партнерство в дії», який був представлений на Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти – 2012» і нагороджений золотою медаллю.

Проект співробітництва забезпечує потребу сучасних професіональних методичних підходів, змістовних перебудов у роботі з учнівською та студентською молоддю, громадськістю, дієвих контактів роботодавців – замовників кадрів з навчальними закладами, ВНЗ, ПТНЗ, установами, організаціями, профспілками, що допомагають готувати учнів, студентів, слухачів для потреб ринку праці регіону.

Мета співробітництва: надання практичної науково-методичної допомоги у створенні нормативно-правових актів щодо розвитку соціального партнерства як одного з інструментів формування ринку праці і ринку освітніх послуг на регіональному рівні.

Реалізація стратегічних питань:

- забезпечення рівного доступу до здобуття освіти;
- стимулювання інвестицій у розвиток професійно-технічної освіти;
- забезпечення укладання договорів на підготовку кадрів, проходження виробничо-технологічної практики на підприємствах;
- забезпечення випускників освітніх закладів першим робочим місцем;
- соціальний захист випускників навчальних закладів, зокрема пільгової категорії;
- закріплення випускників, адаптація та професійне зростання на виробництві.

В рамках продовження виконання освітнього проекту «Соціальне партнерство в дії» у 2015 році проведено шість засідань піклувальних рад із заданих тем згідно з річним планом, де ставилися питання: укладання угод на підготовку кадрів, організація виробничо-технологічної практики учнів (студентів) на підприємствах; управління охороною праці; організація стажування педпрацівників ПТНЗ на виробництві; навчання та розвиток персоналу; працевлаштування випускників.

Проект «Соціальне партнерство» з роками не втрачає своєї актуальності, більше того – він набуває нового змісту.

Виходячи із реалій сьогодення, ми змінюємо підходи, форми, засоби.

Так, у 2015 році ми спрямували свої зусилля на реалізацію таких завдань:

- відпрацювання «вузьких місць» програм професійної підготовки з конкретних професій на базі підприємств з метою виконання навчальних планів і програм з виробничої практики;
- використання корпоративних технологій підприємств для підвищення професійного рівня педпрацівників ПТНЗ;
- залучення підприємств-замовників кадрів до створення навчально-практичних центрів нових виробничих технологій на базі ПТНЗ;
- створення науково-методичного центру модернізації змісту професійної освіти і навчання на базі Криворізького міського методичного центру ПТО.

Через слабку навчально-матеріальну базу навчальних закладів гостро стоїть проблема відпрацювання програм виробничого навчання та виробничої практики з професій на вимогу роботодавців.

Було проаналізовано виконання програм професійно-практичної підготовки з професій за змістом по курсах навчання.

Цей аналіз показав, що більшість тем програм з професій можна відпрацювати тільки в умовах підприємств.

Методистами центру разом зі старшими майстрами і педпрацівниками ПТНЗ було здійснено ряд виїздів на підприємства з метою вивчення стану організації та проведення виробничого навчання, виробничої практики, а також можливості виробничих підрозділів підприємств для відпрацювання цих «вузьких місць» програм практики учнями ПТНЗ.

Вже є позитивний досвід співпраці з підприємствами замовниками-кадрів щодо відпрацювання «вузьких» місць програм професійної підготовки за дуальною системою на:

- ПАТ «КЗРК» - гірничі професії,
- ПП «Плазис», ПАТ «Центральний ГЗК» - зварювальні професії,
- АТ КОРУМ «КЗГО» - верстатні професії.

Прикладами підприємств-корпорацій у нашому місті є ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» та АТ «СОРУМ Криворізький завод гірничого обладнання», з якими укладаються угоди на підготовку кадрів, учні проходять виробниче навчання та виробничу практику на цих підприємствах, а отже мають задовольняти високі вимоги роботодавців щодо підготовки спеціалістів. Перед ПТНЗ поставлено завдання – рівень професійної компетенції випускників не повинен поступатися рівню кваліфікації працівників даного підприємства з професій, а професійна орієнтація в ПТНЗ має бути спрямована на вимоги підприємства та ринку праці.

Співпраця з підприємствами вже дала певні результати:

- здійснюються інвестиції у розвиток навчально-матеріальної бази ПТНЗ, так ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надав КЦПОММ меблі, обладнання для комп'ютерного класу, комп'ютери, здійснив частково ремонт у майстернях; останнім часом, 150 учнів КЦПОММ проходять виробничу практику на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- підприємства міста щороку надають близько 1,8 тис. місць (з них 354 - з оплатою) для проходження виробничої практики учнями ПТНЗ.

Так, тісна співпраця трьох гірничих ліцеїв з ПАТ «КЗРК» в рамках соціального партнерства – це вивчення сучасних гірничих технологій, новітнього устаткування, матеріалів та умов виробництва, досвід проходження стажування педпрацівників, зокрема Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею та ДВНЗ «Криворізький національний університет» у виробничих підрозділах ПАТ «КЗРК», що значно сприяє підвищенню їх професійного рівня.

Тиждень знань під гаслом «Ми ділимося. Ми навчаємося. Ми розвиваємося» проведено у новому університеті АрселорМіттал в Україні, який відкрив свої двері 22 вересня 2014р. Це п'ятий корпоративний університет АрселорМіттал у світі. В рамках університету працюватимуть 8 академій та навчальний центр підготовки робітників.

У Тижні знань взяли участь понад 1000 осіб, серед яких не тільки працівники підприємства, а й представники інших підприємств міста, галузевих профспілок, освіти і науки. Відвідали Тиждень знань і працівники Криворізького міського методичного центру ПТО та окремих професійно-технічних навчальних закладів міста.

Тиждень знань - це тренінги, майстер-класи, семінари, конференції, дискусії, які проводили як працівники підприємства, так і кращі тренери України. Зміст цих заходів, їх формат може бути використаний і педагогами ПТНЗ як інноваційний.

Вже сьогодні ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надав можливість учням та педагогічним працівникам КЦПОММ стати слухачами онлайн Академії Кампус+ «Університету АрселорМіттал». Це допомагає вдосконалювати свої професійні знання, розвиватися і обмінюватися досвідом. До цієї роботи залучається і Криворізький міський методичний центр ПТО.

З метою поглиблення інтеграції навчально-виробничого процесу закладів з виробничими технологіями на підприємствах у місті розпочато роботу щодо створення **п'яти навчально-практичних центрів** за галузевим спрямуванням на базі ПТНЗ при сприянні підприємств-замовників кадрів:

- **гірничих професій на базі КПГМЛ;**
- **залізничного транспорту КПТМЛ;**

- харчування та торгівлі КЦПОРКТРС;
- зварювальних професій ЦППРК №1;
- побутового обслуговування КНВЦ.

Відкриття центрів – це поштовх до впровадження нових виробничих технологій, оновлення змісту професійної підготовки та підвищення кваліфікації педагогів.

На базі методцентру разом з ДВНЗ «КНУ» планується створення **науково-практичного центру модернізації змісту професійної освіти і навчання.**

Вже розпочали роботу три **експериментальні лабораторії** за участю професійних навчальних закладів:

- Інтеграція змісту професійного навчання в системі ВНЗ (ПТНЗ) (паралельне навчання).
- Оновлення змісту професійної підготовки через впровадження сучасних виробничих технологій за галузевим спрямуванням.
- Система роботи ПТНЗ з формування професійно мобільного кваліфікованого робітника.

Співпраця з міськими громадськими організаціями

В умовах демократизації суспільства особлива роль належить громадським організаціям, профспілкам. ПТНЗ міста співпрацюють з громадськими організаціями на договірних засадах.

- Дніпропетровська обласна організація всеукраїнської асоціації працівників професійно - технічної освіти в місті Кривому Розі.
- Громадська організація «Криворізька міська асоціація імені Г.І.Гутовського
- Громадська організація «Криворізька міська асоціація «Комсомолец Кривбасу».
- Громадська організація «Криворізька міська асоціація «Депутати органів місцевого самоврядування»
- Криворізька міська рада ветеранів.
- Криворізька паланка Міжнародної громадської організації «Січеславське козацтво Запорізьке».
- Криворізька міська організація ВГО «Спілка споживачів України»
- Криворізька громадська організація правоохоронних органів.
- Криворізька організація ветеранів Афганістану, прикордонників, спецназу.
- Криворізька міська спілка журналістів України.
- Криворізька міська галузева профспілка металургів та гірників.
- Криворізька галузева профспілка будівництва та будматеріалів.
- Міський молодіжний виконком.
- Криворізька філія спілки промисловців та підприємців.
- Засоби масової інформації міста різних форм власності

Участь громадських організацій територіальної громади міста в діяльності навчальних закладів професійно-технічної освіти - це затребуваний об'єктивний процес. Батьки і громадські об'єднання зацікавлені в тому, щоб діти Кривбасу мали професію і роботу, адже надпотужний гірничо-металургійний комплекс у світі будувався молоддю і для молоді шляхом ударних комсомольсько-молодіжних будов, за що молодіжна організація міста 17.05.1966 року нагороджена орденом Трудового червоного прапора, а місто в 70-ті роки орденом Леніна і також орденом Трудового червоного прапора. На сьогодні Кривбас дає Україні 90 відсотків залізорудної сировини і є надійною опорою її економічної незалежності. В місті нема проблем з безробіттям, воно в межах допустимого при ринкових відносинах (1%), але є проблеми з працевлаштуванням випускників, які за станом здоров'я не можуть працювати на гірничо-металургійному виробництві.

Спільно з координаційною радою громадських організацій «Кривий Ріг-рідне місто» (куди входять асоціації ім. Г.І. Гутовського, «Комсомолец Кривбасу», «Депутати органів місцевого самоврядування», працівників системи профтехосвіти, спілки споживачів України, газета «Єднання поколінь») проводиться четвертий рік поспіль щорічний огляд-конкурс на кращого роботодавця року та кращий колективний договір по роботі з молоддю з підбиттям підсумків 17 травня в громадський День єднання поколінь, з визначенням переможців серед учасників за 15

номінаціями. Кращі роботодавці нагороджуються дипломами, цінними подарунками та відзнаками координаційної ради.

З метою підвищення престижності робітничих професій, координаційна рада в 2015 році до Дня єднання поколінь започаткувала випуск медалі «Майбутнє-в єдності поколінь!» на пам'ять про 25 легендарних криворіжців, які досягли високих досягнень у праці. Серед них випущені медалі на пам'ять про тих, хто відзначився в системі професійно-технічної підготовки робітників у різні роки життя, це Шнайдер О.О., Янченко Ю.А., Чубенко В.В. Нагороджуються цими медалями працівники системи в різних номінаціях за професійними ознаками.

Для того, щоб краще вивчити запити роботодавців щодо якості підготовки робітничих кадрів методичний центр разом із громадськістю провів анкетування роботодавців шести підприємств (ПАТ «КЗРК», ПАТ «Криворіжіндустрбуд», АТ КОРУМ «КЗГО», ПАТ «Євраз Суха Балка», ТОВ «Від Ольги», ТОВ «Криворіжелектромонтаж»). Анкетування проводилося з 10 професій.

Результати:

Рівень підготовки випускників ПТНЗ:

не відповідають потребам роботодавця – 2 підприємства, що складає 33%; відповідають потребам роботодавця – 3 підприємства, що складає 50%

Засоби, що застосовуються роботодавцем для адаптації випускника: закріплення за випускниками наставників – 6 підприємств, що складає 100%

виплата без затримок заробітної плати – 4 підприємства, що складає – 66%

надання обладнаних робочих місць – 5 підприємств, що складає – 83%

Рівень взаємозв'язків роботодавця з ПТНЗ:

низький (незадовільний) – 1 підприємство, що складає – 17%

середній (задовільний) – 3 підприємства, що складає – 50%

високий – 2 підприємства, що складає – 33%

Чи планується на Вашому підприємстві створення нових робочих місць:

Так – 1 підприємство, що складає – 17%

Ні – 5 підприємств, що складає 83%

На запитання «Чи бачите Ви необхідність модернізації системи підготовки робітничих професій?»

80% роботодавців дали позитивну відповідь

На запитання «Які робітники в майбутньому потрібні Вашому підприємству?» - 100%

роботодавців відповіли - широкопрофільні, високого рівня кваліфікації, компетентні, мобільні.

На запитання «Що Ви готові зробити для покращення професійної підготовки в ПТНЗ?»

Здійснювати інвестиції – 20%

Запровадити дуальну підготовку – 35%

Покращити наставництво – 80%

Запровадити «вхідний» та «вихідний» контроль – 53%

Постійний соціальний діалог з роботодавцями – стабілізуючий фактор у вирішенні проблемних питань підготовки кадрів для задоволення потреб сучасного ринку праці.

Висновки і напрями подальшої співпраці

1. Роботодавці хочуть і потребують підготовки кваліфікованого компетентного робітника з підвищеними розрядами за більш стислі терміни підготовки. В той же час державні стандарти ставлять нас у певні розрядні рамки. Потрібна активна співпраця науковців, роботодавців у розробці та апробації державних стандартів ПТО з конкретних професій.
2. Не на всіх виробництвах є умови для відпрацювання всіх тем навчальних програм виробничої практики, отже, потрібні окремі навчально-виробничі дільниці, необхідно посилити наставництво. Подальше запровадження дуальної підготовки з використанням навчально-матеріальної бази навчально-курсівих центрів підприємств.

3. Процес закріплення та адаптації випускників ПТНЗ потребує більшої уваги з боку роботодавців, профспілок, молодіжних рад підприємств.

Завдання:

Добитися, щоб в колективних угодах підприємств був окремий розділ щодо співпраці з ВНЗ (ПТНЗ) і затверджений бізнес-кошторис на оновлення навчально-матеріальної бази:

- створення нових оплачуваних робочих місць для учнів ВНЗ (ПТНЗ) та соціальний захист випускників ВНЗ (ПТНЗ);
- збільшення інвестицій роботодавців в оновлення та паспортизацію робочих місць для учнів ПТНЗ під час проходження виробничої практики;
- створення 5 нових навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням на базі КПГТЛ, КНВЦ, ЦППРК № 1, КЦПОРКТРС, КПГМЛ.

На державному рівні:

Внести зміни до чинного законодавства про освіту, профтехосвіту, зокрема в тих питаннях, які регулюють взаємовідносини між ВНЗ (ПТНЗ) і роботодавцями. В нових економічних умовах ці стосунки мають бути побудовані на законах ринку і пільгових квотах.

На сьогодні в трикутнику «Держава-роботодавець-навчальний заклад» загострились протиріччя. Роботодавець, як і раніше, хоче безоплатно отримувати підготовленого працівника, а держава хоче, щоб роботодавець за це платив. Заручником при цьому опиняється навчальний заклад. Збалансувати ці протиріччя та інтереси повинен новий Закон «Про професійну освіту».

Дуже важливо, щоб із цього закону не зникла соціальна складова як із захисту працівників системи, так і підтримки тих учнів, які її потребують (наприклад, діти-сироти або ті, що позбавлені батьківського піклування, діти бійців АТО, чорнобильців, загиблих шахтарів, металургів тощо).

В перспективі

Нарощувати співпрацю з соціальними партнерами, зменшуючи при цьому вплив виконавчої влади. Зробити соціальне партнерство самодостатнім і дієвим органом через залучення до його роботи впливових особистостей (народних депутатів, керівників-менеджерів нового мислення, науковців, громадськості).

Ключ до цього – удосконалення системи професійної освіти шляхом децентралізації.

*Остапченко Т. Є.,
керівник відділу освітніх проєктів
ТОВ «Кнауф Гіпс Київ»*

Впровадження інноваційних технологій КНАУФ у професійну освіту Дніпропетровської області – гарантія підготовки висококваліфікованих робітників регіону

В умовах глобалізації світового економічного простору розвиток системи професійної освіти, постійне підвищення кваліфікації робітників, їх професійної перепідготовки, оволодіння новими професіями та розширення загальнокультурного світогляду стає одним із найвагоміших чинників забезпечення росту конкурентоспроможності та якості національної робочої сили. Оскільки одним із споживачів системи освіти є бізнес, необхідною умовою таких змін на краще стає тісна взаємодія бізнесу і освіти. Прикладом може слугувати співпраця системи професійної освіти та компанії КНАУФ – виробника будівельної продукції.

Головною продукцією фірми КНАУФ є гіпс, який безпосередньо застосовується в будівництві та як основна складова гіпсокартонних виробів і сухих будівельних сумішей. В цілому компанія у просуванні своєї продукції на будівельному ринку використовує комплектний підхід, пропонуючи споживачеві комплектні будівельні системи, вагому частку яких займають гіпсокартонні каркасно-обшивні системи, які є найефективнішим рішенням легкого будівництва огорожувальних конструкцій.

Сьогодні стратегія компанії КНАУФ спрямована не тільки на виробництво та реалізацію найрізноманітнішої продукції, маркетингові дослідження, технічні консультації, сертифікацію продукції, а й на навчання, здійснення соціального партнерства з державними освітніми установами, навчальними закладами. Компанія Кнауф в Україні здійснює механізм упровадження інноваційних будівельних технологій в систему підготовки робітників-будівельників і спеціалістів, створюючи регіональні навчально-практичні будівельні центри на базі навчальних закладів професійно-технічної освіти України для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників - будівельників за професією «Монтажник гіпсокартонних конструкцій», що працюють за такими напрямками роботи:

- організація і проведення маркетингової діяльності з вивчення кон'юнктури регіонального і галузевого ринків праці;
- стандартизація і введення нових робітничих професій, навчально-методичне і програмне забезпечення нових робочих професій і технологій;
- впровадження в освітній процес нових виробничих технологій, досягнення відповідності підготовки робітників сучасному рівню з випередженням для перспективного застосування на будівництві;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, учнів профільних навчальних закладів, а також робітників і спеціалістів з формування їхніх професійних компетенцій;
- проведення профорієнтаційної роботи на робітничі професії серед молоді шкіл та незайнятого населення;
- участь у конкурсах професійної майстерності як серед учнів, так і серед майстрів виробничого навчання;
- виробництво товарів та надання послуг населенню під час виробничої практики.

Діяльність регіональних навчально-практичних будівельних центрів – це інноваційний напрям, спрямований на об'єднання зусиль освіти і бізнесу в підготовці робітників високої професійної компетентності, що є особливо актуальним сьогодні для будівельної галузі.

Нині в Україні на базі 16 ПТНЗ створено регіональні навчально-практичні будівельні центри (РНПБЦ) КНАУФ з підготовки робітників-опоряджувальників, 16 з них відкрито.

Перший регіональний навчально-практичний центр, що працює за технологіями КНАУФ, було створено у 2006 році на базі ПТУ №24 (нині Дніпродзержинський центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівництва та автотранспорту), адже саме цей заклад протягом 13 років працює над пошуком інноваційних шляхів удосконалення навчально-виробничого процесу і якості навчання і не без результатів. Компанія всіляко підтримує навчальний заклад у створенні інноваційного середовища для підготовки робітників-опоряджувальників, надаючи навчальну літературу, будівельні матеріали, наочність тощо. Колектив завжди бере участь у всіх освітніх заходах компанії – семінарах, конференціях, конкурсах фахової майстерності, підвищуючи професійну компетентність педагогічних працівників. На базі цього закладу також було проведено перший Всеукраїнський конкурс фахової майстерності, в організації і проведенні якого активно брала участь компанія КНАУФ. Саме з появою центру КНАУФ Дніпродзержинський центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівництва та автотранспорту став більш авторитетним серед інших навчальних закладів Дніпропетровщини.

Проте бурхливий інноваційний розвиток спостерігається і в іншому навчальному закладі Дніпропетровщини - з 16 до 18 грудня 2014 року в Україні на базі Дніпропетровського вищого професійного училища будівництва проходила триденна науково-практична конференція для учасників освітніх проектів КНАУФ, організована ДП «Кнауф Маркетинг» за участі колективу училища. Високий рівень високоповажних гостей конференції – представників Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, департаментів освіти і науки Дніпропетровської та Київської облдержадміністрацій, виконавчої влади і роботодавців Дніпропетровська; керівників, викладачів та майстрів професійно - технічних закладів як Дніпропетровська так і України, а також глобальність і масштабність заходів – за змістом, і чисельністю учасників конференції (270 осіб) свідчили про авторитет, ефективність та

результативність освітніх проектів компанії КНАУФ в Україні і, зокрема, в Дніпропетровській області.

У перший день конференції відбулося урочисте відкриття 15 -го регіонального навчально-практичного будівельного центру КНАУФ та проведено розширений круглий стіл. Другий і третій дні були присвячені підвищенню кваліфікації майстрів виробничого навчання і викладачів Дніпропетровська, області та інших регіонів України, інноваційним технологіям і матеріалам КНАУФ. Адже сьогодні, в умовах жорсткої конкуренції в економіці країни та величезної потреби у відновленні зруйнованих і пошкоджених від вибухів та пожеж на сході міст особливо актуальними є питання рівня професійної компетентності робітників та їх мобільності. Будівельна галузь потребує більш ефективних (легких) технологій, які дозволяють прискорювати строки будівництва, не погіршуючи якість та відповідність вимогам надійності, економічності, протипожежної безпеки і енергозбереження об'єктів будівництва.

Упевнитися в тому, що компанією не випадково було вибрано цей навчальний заклад для створення чергового центру, учасники мали змогу під час огляду матеріально-технічної бази училища і безпосередньо центру КНАУФ, де ознайомилися з його інфраструктурою та дидактичним забезпеченням. Учасники були зацікавлені нестандартними рішеннями архітектурно-конструктивного опорядження коридору центру, розробленими майстром центру Галичем Романом. Достатня матеріальна база, сучасне дидактичне забезпечення, високий професіоналізм, активна життєва і професійна позиція керівника і колективу педагогів – характерні риси Дніпропетровського вищого професійного училища будівництва. Крок за кроком колектив формував позитивний імідж навчального закладу, а відкриття регіонального центру КНАУФ стало ще одним кроком у поліпшенні якості підготовки випускників закладу.

На круглому столі ставилися питання про вимоги сучасного будівництва, інтереси роботодавців, а також роль і різноспрямованість соціального партнерства освіти і бізнесу зокрема, КНАУФ, в системі професійної освіти. Учасники семінару підкреслювали вагомість використання в подібних центрах інноваційних підходів до навчання, гнучких педагогічних технологій, інноваційних форм і методів, спрямованих на формування готовності до професійної діяльності в ринкових умовах. За словами Нелі Григорівни Ничкало робота регіональних НПБЦ – це інноваційна діяльність, спрямована на об'єднання зусиль освіти і бізнесу в підготовці робітників високої професійної компетентності, і фахівці-освітяни Дніпропетровщини завжди в перших рядах.

Загалом, круглий стіл пройшов конструктивно і цікаво. Керівник відділу освітніх проектів КНАУФ пані Остапченко прозвітувала про роботу відділу за минулий рік (окремо була презентація нової роботи компанії – навчальний посібник «Комплектні системи і механізація для опоряджувальних робіт»), а також запропонувала розширений аналіз діяльності регіональних центрів за цей період. Олександр Юрійович вручав дипломи, почесні грамоти і подяки найкращим. Вперше під час підбиття підсумків було введено нову номінацію для майстрів в/н – за високий професіоналізм. Номінанти отримали символ високої майстерності – статуетку у вигляді «позолочених» схрещених рук.

Професійне проведення круглого столу модератором Нелею Григорівною Ничкало і його тепла атмосфера сприяли тому, що учасникам не хотілося розходитися – багато кому з керівників навчальних закладів хотілось поділитися досвідом і перспективними напрямками в роботі своїх центрів КНАУФ. Велику зацікавленість викликала презентація Тернопільського училища технологій і дизайну «Художньо-естетичний напрямок у використанні матеріалів КНАУФ».

Також успішними були і наступні дні конференції. Навчання викладачів, майстрів виробничого навчання проводив директор Дніпропетровського філіалу ДП «Кнауф Маркетинг» Смолін Денис і менеджер Богдан Сергій. Наприкінці навчання учасники отримали сертифікати КНАУФ. Третій день конференції (для педагогічного колективу ДВПУБ) був присвячений подальшій роботі Дніпропетровського регіонального навчально-практичного центру КНАУФ.

Науково-практична конференція в Дніпропетровську ще раз довела, що освітні проекти КНАУФ, надаючи можливість молоді опанувати найефективніші і найперспективніші технології в галузі будівництва в умовах регіональних навчально-практичних центрів КНАУФ,

трансформують європейські технології в Україну, зміцнюють імідж компанії у державі та відіграють значну роль у становленні трудового потенціалу країни.

*Школяр В.П., директор
Дніпродзержинського
професійного ліцею*

Організація співпраці ДПЛ з підприємствами регіону на основі довгострокових програм соціального партнерства

Функціонування системи професійно-технічної освіти невіддільне від прогнозів розвитку соціально-економічних відносин у суспільстві, науково-технічного прогресу в сфері виробництва, інтеграції в європейський освітній простір.

Комплексний аналіз зазначених явищ дозволяє визначити стратегію осучаснення Дніпродзержинського професійного ліцею за напрямками:

- модернізація змісту навчально-виробничого процесу відповідно до потреб ринку праці;
- впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в освітній процес;
- впровадження сучасних підходів до організації підвищення професійної компетентності майбутнього робітника;
- поступова інтеграція в європейський освітній простір.

Реалізація цієї стратегії передбачає наближення системи управління закладом до європейських стандартів. Управління має стати гнучким, мобільним, не втрачати орієнтації на регіональний аспект. А це можливо лише з розвитком громадсько-державних форм управління закладом через соціальне партнерство. Формування та розвиток такого партнерства ДПЛ вбачає в організації взаємовигідної співпраці з підприємствами регіону через розробку та реалізацію довгострокових програм соціального партнерства.

АЛГОРИТМ СТВОРЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ

I етап. Робота творчої групи над проблемою «Європейський досвід соціального партнерства в сфері професійної освіти».

Завдання групи:

- вивчення міжнародного досвіду із зазначеної проблеми;
- вивчення стану розробленості проблеми в зарубіжній науковій літературі.

Результатом роботи творчої групи стали: аналітична довідка щодо проблем та сучасних тенденцій впровадження соціального партнерства в Європі, дайджест наукових праць, «банк практичних наробок», рекомендації щодо впровадження зарубіжного досвіду в реальних умовах функціонування ДПЛ.

Підбиття підсумків відбулося у січні 2013 року на науково-практичній конференції.

II етап. Робота творчої групи над проблемою «Підґрунтя соціального партнерства в Україні».

Завдання групи:

- аналіз нормативно-правової бази соціального партнерства в Україні;
- вивчення стану розробленості проблеми у вітчизняній науковій та педагогічній літературі;
- вивчення соціально-економічних і демографічних умов та сегментація ринку праці регіону;
- виявлення факторів, що заважають розвитку соціального партнерства в регіоні;
- визначення напрямів соціального партнерства ДПЛ з підприємствами;
- визначення загальних положень програм соціального партнерства.

III етап. Робота творчої групи, до складу якої входили представники Баглійської районної ради, підприємств – замовників робітничих кадрів, міського центру зайнятості та ДПЛ.

Завдання групи:

- аналіз простору соціального партнерства ДПЛ та доцільності його структури;
- розробка проекту реорганізації простору соціального партнерства ДПЛ;

- опрацювання основних критеріїв оцінки професійної освіти випускника ДПЛ на основі регіонального компоненту;
- розробка проекту удосконалення моделі громадсько-державної форми управління ДПЛ;
- аналіз виконання короткострокових програм соціального партнерства;
- рекомендації щодо стратегії розвитку соціального партнерства.

Результати роботи творчої групи були обговорені під час круглого столу у червні 2013р.

IV етап. Робота з аналізу виконання програм та внесення змін та коректив. Наприкінці кожного навчального року відбувається спільна робота (формується творчі групи з представників підприємства та ДПЛ) для оцінки рівня виконання програм соціального партнерства та для планування роботи на наступний навчальний рік на підставі вищезазначених оцінок. Виконання рекомендацій творчих груп є обов'язковим.

ТИПОВА ПРОГРАМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОГРАМИ

1. Програма соціального партнерства підприємства _____ (далі - підприємство) та Дніпродзержинського професійного ліцею (далі - ДПЛ) розроблена на визначенні соціального партнерства як особливого типу взаємодії між закладами ПТО з суб'єктами ринку праці регіону, що націлений на максимальне погодження і врахування інтересів обох сторін. Ця програма націлена на удосконалення системи управління ДПЛ, тобто на перехід до громадсько-державної форми управління та на вирішення проблеми модернізації змісту та якості підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці регіону, забезпечення підприємств кваліфікованими спеціалістами, на підвищення кваліфікації персоналу та працевлаштування молодих спеціалістів.
2. В основу соціального партнерства покладені принципи:
 - рівноправності сторін;
 - взаємоповаги та врахування інтересів сторін;
 - зацікавленості сторін у договірних відносинах;
 - сприяння місцевих органів влади зміцненню та розвитку соціального партнерства на демократичній основі;
 - дотримання сторонами та їхніми представниками законів та інших нормативних правових актів;
 - повноправності представників сторін;
 - свободи вибору під час обговорення питань;
 - добровільності прийняття сторонами зобов'язань;
 - реальності зобов'язань, прийнятих сторонами;
 - обов'язкового виконання договорів, угод;
 - контролю за виконанням укладених договорів, угод;
 - відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини договорів, угод.
3. Програма соціального партнерства розроблена на підставі Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про соціальний діалог в Україні», розпорядження КМУ від 27 серпня 2010 р. № 1723-р «Про схвалення програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки» та іншими нормативно-правовими документами, що регулюють діяльність навчальних закладів та установ.
4. Метою програми є впровадження моделі соціального партнерства, що направлена на встановлення зв'язків між структурними і функціональними підрозділами підприємства _____ та ДПЛ як педагогічних систем.
5. Для впорядкування співробітництва використовуються методи, передбачені соціальними технологіями:
 - урахування інтересів партнерів, значущих цінностей;
 - використання методів екстремальної підтримки, значущої дії;
 - варіативних і перехресних пропозицій;
 - методу посередництва.

ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

№ з\п	напрямок	Форми реалізації	Форма організації	примітка
1	Формування державного замовлення	<ul style="list-style-type: none"> • посилення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді міста; • координація роботи щодо впровадження заходів, що направлені на формування та підтримку позитивного іміджу підприємства; • проведення моніторингу ринку праці на окремих підприємствах і в регіоні загалом; • проведення консультацій щодо формування державного замовлення 	<p>заходи</p> <p>заходи</p> <p>моніторинг</p> <p>консультації</p>	
2	Модернізація змісту та підвищення якості освіти	<ul style="list-style-type: none"> • корегування навчальних планів і програм з урахуванням вимог замовника; • розробка регіонального компоненту виробничого навчання та виробничої практики; • єдність вимог педагогів та роботодавця до якості професійної освіти; • забезпечення учнів ліцею під час виробничої практики робочими місцями, які відповідають вимогам кваліфікаційних характеристик; • оновлення змісту професійно-практичної підготовки учнів шляхом модернізації навчальних майстерень, автодрому, наближення їх до умов виробництва; • стажування педагогів ліцею на підприємстві з метою підвищення їхньої професійної компетентності; • участь представників підприємства у роботі методичної комісії; • участь представників підприємства в оцінюванні якості професійної підготовки учнів ліцею при проведенні поетапної атестації, випускників – при проведенні державної кваліфікаційної атестації; • проведення семінарів-практикумів представниками підприємства з метою ознайомлення педагогів і майстрів ліцею з новими технологіями і прогресивними методами праці; • участь в організації та проведенні конкурсів фахової майстерності; 	<p>співбесіди, консультації</p> <p>співбесіди, консультації</p> <p>розробка критеріїв оцінки професійної освіти та її показників на основі регіонального компоненту договору</p> <p>заходи</p> <p>договір, накази</p> <p>планування</p> <p>графіки</p> <p>планування</p> <p>наказ, планування</p>	

3	Працевлаштування і адаптація молодого спеціаліста, його кар'єрне зростання	<ul style="list-style-type: none"> • надання кращим випускникам ліцею гарантованих робочих місць відповідно до опанованої професії; • закріплення за молодими спеціалістами наставників з числа найбільш кваліфікованих робітників; • сприяння отриманню молодим спеціалістом вищої освіти; • допомога молодому спеціалісту в побудові та реалізації власної траєкторії кар'єрного зростання. 	<p>планування</p> <p>наказ</p> <p>заохочення</p>	
4	Соціальні програми	<ul style="list-style-type: none"> • впровадження соціальних програм; • призначення та виплата іменних стипендій учням ліцею; • матеріальна підтримка учнів ліцею, що мають досягнення в спорті; • поповнення матеріальної бази ліцею для організації дозвілля учнів; • поповнення матеріально-технічної бази молодіжного готелю ліцею. 	<p>програми</p> <p>наказ</p> <p>пропозиції</p> <p>пропозиції</p> <p>пропозиції</p>	
5	Дослідно-експериментальна робота	<ul style="list-style-type: none"> • участь у творчій групі та координаційній раді дослідно-експериментальної роботи за темою «Організаційно-педагогічні умови формування професійних намірів учнів на основі регіонального компоненту» 	<p>програма</p>	

Аналіз досліджень, вивчення досвіду колег та власна практика дозволяє зробити висновок про те, що осучаснення професійно-технічного закладу неможливе без впровадження громадсько-державних форм управління, що відповідають європейським стандартам. Цей процес передбачає довгострокову, системну співпрацю з підприємствами регіону, їх залучення до управління навчальним закладом.

Дніпродзержинський професійний ліцей в умовах тісної взаємодії з підприємствами має додаткові можливості. Насамперед, з'являється постійний доступ до інформації про стан ринку праці, що дає змогу уточнити структуру професій і спеціальностей усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, обсяги підготовки кадрів, визначити вимоги до професіограм і кваліфікаційних характеристик робітничих професій. По-друге, з'являється реальна можливість для того, щоб враховувати вимоги роботодавців до змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників шляхом спільної розробки стандартів професійно-технічної освіти нового покоління, навчальних планів і програм на основі отриманої інформації про передовий досвід професійної діяльності в рамках професії. По-третє, відкриваються реальні можливості для організації практики учнів на обладнанні, діючому в сучасному виробництві, набуття учнями професійно-практичних та операційних компетенцій діяльності з принципово новою технікою, інструментами, які використовують робітники в процесі професійної діяльності та на науковій основі їх функціонування. По-четверте, стає можливим організація систематичного стажування викладачів спецдисциплін і майстрів виробничого навчання на підприємствах з метою ознайомлення з інноваційними виробничими технологіями, формування у них окремих складових структури професійно-педагогічної компетентності. По-п'яте, підвищуються можливості для цільової підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням регіонального компоненту розвитку економіки, що підвищує, в свою чергу, можливості працевлаштування випускників ліцею. Крім того, створюється механізм об'єктивної оцінки якості підготовки кваліфікованих робітників незалежними експертними комісіями шляхом поетапних кваліфікаційних атестацій.

*Стесенко О.В.,
заступник директора з НМР
Дніпропетровського центру професійної освіти
Зейналова Т.О.,
старший майстер
Дніпропетровського центру професійної освіти*

**Соціальне партнерство – основна складова
реалізації інтелектуального і трудового потенціалу учнів Дніпропетровського
центру професійної освіти**

У сучасних умовах становлення і розвитку ринкових відносин та розвитку економіки постає одне з найважливіших питань – конкурентоспроможність продукції, техніки і технологій, кадрових ресурсів. У цих умовах людина виступає активним суб'єктом на ринку праці, має можливість вільно розпоряджатися головним капіталом – своєю кваліфікацією.

Усе це висуває перед навчальним закладом професійно-технічної освіти нові завдання щодо підвищення якості та ефективності навчання, виховання та розвитку майбутніх кваліфікованих робітників і фахівців. Їх вирішення можливе за умови належної підготовки педагогічних кадрів, високого рівня організації навчально-виховного процесу, насамперед виробничого навчання, у ході якого формуються професійні уміння і навички учнів. Обумовлюється це кількома факторами: останніми роками посилюється тиск з боку очікувань громадськості, підвищились вимоги до ключових показників продуктивності, учні по-іншому оцінюють навчання, зрештою, навчальний заклад воліє отримати прибуток від нової «бази клієнтів». Разом з тим це накладає на навчальний заклад велику відповідальність, вимагає від педагогів різнобічної педагогічної ерудиції, глибоких знань у галузі наукових основ навчального процесу, організації та методики навчання, виховання і розвитку учнів, високого рівня професійної та педагогічної майстерності.

Для Дніпропетровського центру професійної освіти підготовка висококваліфікованого, конкурентоспроможного робітника на ринку праці є головною метою: реформування професійної системи у сучасних умовах, інтеграція професійної освіти, впровадження в навчально-виробничий процес науково-технічних досягнень та новітніх технологій; особистісно-орієнтований підхід у професійному навчанні і вихованні; розвиток ринку освітніх послуг з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян відповідно до вимог ринку праці; модернізація інформаційного, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійної освіти.

Дніпропетровський центр професійної освіти має багаторічний досвід роботи з соціальними партнерами, який розпочинається укладанням угод з підприємствами-замовниками кадрів для проходження виробничого навчання і виробничої практики учнями центру та подальшого їх працевлаштування.

Виробнича та переддипломна практика – це наступні етапи здобуття кваліфікації з професії, яку обрав учень. За період переддипломної випускної практики учні вивчають та широко використовують у своїй роботі питання організації виробництва, бізнес-планування, впровадження новітніх технологій безпосередньо на робочих місцях підприємств. Це дає можливість учням – майбутнім працівникам - краще вивчити виробничі процеси, вникнути в організацію виробництва, навчитись здійснювати аналіз виробничих ситуацій та приймати правильні рішення.

Керівники підприємств міста мають можливість здійснювати підбір кваліфікованих робітників для подальшого працевлаштування вже під час проходження учнями виробничої практики.

Угоди про співпрацю з підприємствами передбачають не тільки виробниче навчання і практику на робочих місцях, але й спільну організацію і проведення виставок, участь роботодавців

у проведенні конкурсів професійної майстерності, тижнів професій та відзначення переможців професійних конкурсів і олімпіад.

Наш навчальний заклад значно посилив співпрацю з підприємствами в галузі обслуговуючої діяльності населення. За період практики підприємства, крім перерахунку 50% від заробленої учнями суми, надають фінансову допомогу у придбанні устаткування, інструментарію, а також для підготовки і участі учнів центру в міжнародних конкурсах кулінарного мистецтва, які щорічно проводить Асоціація кулінарів України в м. Київ. Не один рік навчальний заклад успішно співпрацює з Асоціацією перукарського мистецтва м. Дніпропетровська і м. Києва. Соціальна складова – незмінна в діяльності навчального закладу з підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників.

Нинішня ситуація на ринку праці виявила суперечності між потребою в робітниках високої кваліфікації і вкрай умовним професіоналізмом, характерним для значної кількості осіб з досвідом роботи. Через це вимоги до робітничих кадрів з точки зору збереження їх конкурентоспроможності стають ще жорсткішими. Сучасний ринок праці достатньо динамічний і роботодавець залежно від рівня розвитку конкретного виробництва висуває вимоги до майбутнього робітника, пов'язані як із знаннями техніко-технологічних процесів, соціально-економічних можливостей і перспектив розвитку виробничих відносин, так і характеру взаємовідносин між людьми.

За оцінками фахівців, ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від інвестицій, решта – від рівня кваліфікації виробників, фахівців. Без їхньої високої кваліфікації неможливо говорити про найсучасніші технології.

На думку багатьох міжнародних експертів, саме компетентність є тим індикатором, що дає змогу визначити готовність випускника освітнього закладу, в тому числі і ПТНЗ, до життя, його подальшого особистого розвитку.

Складні процеси, що відбуваються сьогодні в нашій державі, зумовлені суперечностями соціального, економічного та політичного становлення, висувають важливе завдання для освіти – формування компетентної особистості, здатної до творчої самореалізації, до навчання впродовж усього життя. У Національній доктрині розвитку освіти в Україні наголошується на необхідності формування потреб та здатності особистості до самоосвіти. Нинішня система освіти повинна орієнтуватися на особистість, яка буде відзначатися самостійністю, самоспроможністю, творчою активністю.

На основі такого підходу ми дійсно зможемо підготувати учнів до самостійної професійної діяльності.

У навчальному закладі все починається з учня і ... педагога. Тож кожен педагог повинен постійно навчатися. Сьогодні не можна спиратись лише на знання і набутий досвід, задоволеність раніше набутими знаннями і самозаспокоєння перетворює майстра на ремісника. У такого майстра учні зневіряються і не йдуть за ним. Високі професійні й особисті якості майстра, його педагогічне мистецтво сприяють успіху навчання і виховання молодих робітників. Водночас є необхідність постійного фахового вдосконалення, яке забезпечується курсами підвищення кваліфікації.

Один з основних сучасних методів підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників – це курси підвищення кваліфікації в початковому закладі споріднених професій. На Дніпропетровщині майстри виробничого навчання ПТНЗ підвищують професійну майстерність на базі Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів. Згідно з програмою курсів проводяться майстер-класи з приготування кольорового бісквіту, використання його при приготуванні тістечок суфле, виготовлення цукрових квітів за англійською технікою. Професійне та естетичне задоволенні слухачі курсів отримують від роботи з шоколадом, декоративними гелями, мастикою при оздобленні тістечок та тортів.

Реалізацією пріоритетних напрямків розвитку професійно-технічної освіти стосовно забезпечення умов підвищення професійної майстерності педагогічних кадрів у Дніпропетровській області продовжується нова форма підвищення фахових компетенцій майстрів виробничого навчання – **майстер-клас з відпрацюванням трудових прийомів**. Така форма є

ефективною при передачі знань і вмінь, обміну досвідом, технологій від партнерів-роботодавців, центральною ланкою якої є демонстрація та відпрацювання інноваційних виробничих технологій від партнерів-роботодавців.

На базі Дніпропетровського центру професійної освіти відбуваються майстер-класи за сучасними тенденціями у фарбуванні, колоруванні за технологією «тайн-тайм» та лікуванні волосся косметичними засобами фірми LAKME та за сучасними тенденціями по догляду за волоссям: ламінування та екранування косметичними засобами фірми Естель.

На базі Дніпропетровського центру професійної освіти проводяться майстер-класи з сучасних методів приготування та подачі страв із м'яса від шеф-кухаря ресторану «*Бристоль*» та бренд-шефа мережі ресторанів «*Лофт*».

Невід'ємною частиною підвищення кваліфікації для опанування новітніми технологіями виробництва є стажування. Стажування передбачає адаптацію набутих знань до вимог конкретного виду педагогічної або навчально-виробничої діяльності, конкретної посади, на основі новітніх досягнень науки, передових технологій виробництва.

Творчий процес у колективі не може обходитися без пошуку і впровадження практичного досвіду підприємств, оснащених сучасним обладнанням, використання нових технологій.

Майстер виробничого навчання постійно має підвищувати свій фаховий рівень, володіти практичним досвідом, мислити над постійним самовдосконаленням і вдосконаленням якості навчання, умінням встановлювати правильні взаємовідносини з учнями, організувати і спрямувати їхню діяльність, уміння переконувати, мати широку ерудицію.

Підготовка фахівця високого кваліфікаційного рівня потребує від майстра виробничого навчання глибоких педагогічних знань, ґрунтовної загальної, технологічної та виробничої культури.

Можливості професійного росту і самовдосконалення майстра виробничого навчання значною мірою залежить від рівня його економічних і правових знань, знань основ наукової організації праці і культури виробництва; ступеня розвитку творчих здібностей, готовності до роботи при різних формах організації виробництва у державному і недержавному секторах.

Саме конкурси фахової майстерності, в яких постійно беруть участь педагоги ДЦПО, дають змогу оцінити професіоналізм та кваліфікаційний рівень майстрів виробничого навчання.

У рамках щорічної виставки «*Дзеркало моди*» проходять фестивалі перукарського мистецтва та нігтьової естетики «*Молоді таланти України*», «*Кубок Києва*», на яких наші майстри та учні груп перукарів посідають призові місця і повертаються з нагородами.

Завдяки інноваційним технологіям та інтерактивним методам навчання створюються найкращі умови для самопізнання і саморозвитку особистості фахівця, здатного конкурувати на сучасному ринку праці. З думкою про майбутнє, як краще навчити і виховати майбутнього спеціаліста сфери обслуговування, легкої промисловості та ресторанного господарства і працює колектив Дніпропетровського центру професійної освіти.

Реформування освіти в Україні в найближчі роки передбачає її перебудову з метою впровадження в освітню практику таких технологій, які б створили максимально сприятливі умови для розвитку і саморозвитку особистості учня, виявлення та активного використання його індивідуальних особливостей у навчальній діяльності.

Використання нових технологій у навчальному процесі приводить до:

- розвитку нових педагогічних методів і прийомів;
- зміни стилю роботи викладачів і майстрів виробничого навчання, розв'язуваних ними завдань;
- структурних змін у педагогічній системі.

Саме тому актуальності набирають відеоуроки з професійної діяльності, що впроваджують у навчально-виробничий процес. За результатами обласного етапу Всеукраїнського фестивалю навчальних фільмів фільми ДЦПО визнані одними з найкращих.

Дуже цікавим впровадженням у навчальний процес є створення навчально-практичних центрів (НПЦ). Так в НПЦ «*Калина*» проводиться навчання з професійно-практичної підготовки

та виробничої практики, майстер-класи, уніфікації прийомів засвоєння виробничих технологій, підвищення кваліфікації кадрів.

НПЦ «Калина» складається з трьох навчально-виробничих підрозділів: навчальне підприємство, кухня-лабораторія з дегустаційною залом, майстерня обслуговування.

Навчальне підприємство - це діюча їдальня, в якій учні проходять виробниче навчання, де засвоюють первинні навички та вміння, оснащена діючим обладнанням, посудом, інструментами.

Кухня-лабораторія з дегустаційною залом – навчальний підрозділ, в якому проводять практичні роботи, майстер-класи, забезпечена електричними плитами, холодильником, пароконвекційною шафою, робочими місцями кухаря і відповідними інструментами та інвентарем.

Майстерня обслуговування – підрозділ, який забезпечує навчання за професіями «офіціант», «бармен» та використовується, як дегустаційний зал для навчання з професії «кухар», «кондитер». Забезпечений сучасним плазмовим екраном, барною стійкою, посудом, столовими приборами.

Навчання в НПЦ «Красуня» відповідно до навчальних планів та програм здійснює підготовку слухачів за професіями: «перукар (перукар-модельєр)», «манікюрник». НПЦ «Красуня» складається з трьох навчально-виробничих підрозділів: навчальна аудиторія, навчальна лабораторія, навчальна перукарня.

Важливим є врахування організаційно-педагогічних принципів, що характеризують роботу НПЦ, як сучасного підрозділу навчального закладу: є науковість, системність, мобільність; компетентнісна спрямованість; оптимальність співвідношення практичної та теоретичної складових, варіативність вибору змісту, форм, методів і засобів навчання роботи з урахуванням сучасних інноваційних виробничих технологій.

Серед основних пріоритетів роботи НПЦ «Калина» і «Красуня» є сприяння формуванню фахівця нового типу, сучасний формат навчання, креативний розвиток сучасного робітника в навчально-творчій діяльності та опанування інноваційних виробничих технологій.

Ефективність методико-координаційної роботи полягає в організації проведення актуальних майстер-класів, реалізації програм і проектів, упровадженні перспективного виробничого досвіду в навчально-виробничу діяльність навчально-практичних центрів.

*Стойчик Т.І.,
заступник директора з НВР
Криворізького професійного
гірничо-технологічного ліцею*

Роль соціального партнерства в підготовці кваліфікованих робітників гірничого профілю

Свій виступ хочеться розпочати зі слів вдячності організаторам та учасникам конференції за актуальність обраної теми, адже жоден навчальний заклад самостійно не в змозі підготувати якісного кваліфікованого робітника без тісної взаємодії з науково-дослідними, вищими навчальними закладами, методичними установами та підприємствами - замовниками робітничих кадрів.

Разом з тим хочеться поділитись досвідом співпраці ліцею при підготовці кваліфікованих робітників гірничого профілю.

Коротко про ліцей :

Директор Сиротюк В'ячеслав Григорович – заслужений працівник освіти. Проїшов шлях від начальника дільниці шахти до заступника головного інженера;

- маємо ліцензію з 28 професій, але пріоритетними є професії: прохідник, машиніст бурової установки, гірник очисного забою, машиніст електровоза, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, електрогазозварник, машиніст тепловоза ;
- контингент учнів державного замовлення на 1 жовтня 2015 року становив 511 осіб;

- у 2014 році пройшли курсову підготовку – 506 осіб ,
- педагогічні працівники ліцею в основному мають першу кваліфікаційну категорію та 11 тарифний розряд .

Тож перейдемо до суті питання. На слайді ви бачите модель організації професійної підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю в умовах ліцею . Звісно, означена модель створювалась на науковому підґрунті, детально ви можете ознайомитись з матеріалами у збірнику наукових праць університету менеджменту освіти «Вісник післядипломної освіти» випуск 5 (18) 2011 рік. А зараз за браком часу модель розглянемо тезисно.

Умовно модель поділяється на три етапи:

I етап включає: надання профорієнтаційних послуг абітурієнтам; відбір на підготовку; комплектування навчальних груп.

На сьогодні, на наш погляд, досить якісно профорієнтаційна робота проводиться в тісній співпраці з Криворізьким залізрудним комбінатом. Так, за участі директора з персоналу Макарова О.І. здійснюються профорієнтаційні зустрічі, не тільки у межах міста, а й у прилеглих районах міста та сільській місцевості. Під час зустрічей акцентується увага на роботі комбінату та подальше працевлаштування на комбінат через навчання в ліцеї . До речі, транспорт безкоштовно надає підприємство.

Перед комплектуванням навчальних груп здійснюється корегування відповідно до професії шляхом проведення професійного, психологічного, психофізіологічного, соціально-психологічного та освітнього відбору абітурієнтів.

Під час комплектування навчальних груп також враховуються вік абітурієнтів, стать, базовий рівень знань і умінь, наявна освіта, медичні протипоказання та індивідуальні особливості кандидатів на підготовку.

Досвід роботи з означеного питання з урахуванням **реальної демографічної кризи при комплектуванні навчальних груп** докладно висвітлено в журналі «Професійно – технічна освіта» №4 за 2011 рік - «Відбір абітурієнтів на професійну підготовку в умовах ПТНЗ гірничого профілю» .

II етап підготовки робітників гірничого профілю нараховує ряд організаційно-педагогічних засад, які потрібні для здійснення навчального процесу . Вони повинні виступати як сукупність дій, що ведуть до створення і удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого та до передбаченого кінцевого результату діяльності всіх учасників: учнів, роботодавців, науковців та ПТНЗ гірничого профілю.

Однією зі складових якісного кінцевого результату є вивчення вимог роботодавців до рівня професійної компетентності робітників гірничих професій та залучення роботодавців разом з науковцями до удосконалення змісту професійної підготовки, зокрема, розробки навчальних планів, коригування змісту робочих навчальних програм та створення і рецензування навчальної і довідкової літератури.

Адже, як зазначає Федір Караманиць, - голова правління ПАТ «КЗРК» : «Щоб залишатися на плаву, необхідно крокувати в ногу з сучасністю, яка вимагає кардинального переоснащення виробництва». Нині на підприємства надходять сучасні високопродуктивні гірничо-прохідницькі комплекси провідних зарубіжних виробників "Atlas Copco" та "Sandvik" . Їх роботу мають забезпечувати молоді гірники, по-сучасному мислячі, ініціативні.

Тому на вимогу часу за участю представників ПАТ «КЗРК» в ліцеї :

- створено підручник «Гірничо-прохідницькі машини та комплекси», навчальний посібник «Охорона праці в гірничорудній галузі», «Вантажно-доставочна машина EST-2D фірми Atlas Copco. Експлуатація та технічне обслуговування», термінологічний довідник для ПТНЗ гірничого профілю з урахуванням сучасних технологій та переоснащення гірничої галузі;

- створено 33 навчальні фільми.

Водночас, завдання як теорії, так і практики полягає в тому, щоб забезпечити адекватність головних дидактичних принципів формування різнобічно розвинутої особистості шляхом пошуків оптимальних варіантів структури (змісту, форм, методів, засобів підготовки) з урахуванням наявного освітнього рівня учнів.

На реалізацію означених складових не може не впливати і *кадрове забезпечення*, зокрема, якісний склад педагогічних працівників. Виникає потреба відбору та удосконалення їх професійних якостей, які насамперед пов'язані з певним рівнем професійної компетентності, зокрема зі стандартним рівнем підготовки педагогічних працівників та специфічними умовами в роботі викладачів професійно-теоретичної підготовки.

Тому до професійної підготовки залучаються викладачі з досвідом роботи на виробництві . Разом з тим, база підприємства використовується для професійного зростання педагогічних працівників. Так, окрім стажування на підприємстві (як на поверхні, так і при спусках в шахту) педагогічні працівники ліцею проходять підготовку за програмою "Експлуатація та технічне обслуговування вантажно - доставочних машин та бурових установок", де навчання здійснюють представники компанії "Atlas Copco".

Разом з тим, значну роль у процесі підготовки відіграє *комплекс навчально-методичного забезпечення*. І тут варто зазначити, що в ліцеї нещодавно розроблено разом з роботодавцями комплекс навчально-контролюючих завдань професійного спрямування у вигляді комп'ютерної програми, яка застосовується при вихідному тестуванні випускників ліцею за професією «Прохідник», «Машиніст електровоза».

Вагоме значення в процесі підготовки належить і матеріально-технічному забезпеченню, яке сприяє процесу підготовки відповідно до змісту програм.

І тут не можу не сказати про творчі роботи учнів (діючі моделі фрагментів підземного Кривбасу) . Варто тільки зазначити, що окремі роботи були представлені на Всеукраїнській виставці «Наш пошук і творчість тобі, Україно», «Сучасні заклади освіти», «Інноватика в сучасній освіті», на виставці ПТО «Творчість у моїй професії» на засіданні колегії МОН, Всеукраїнській виставці «Країна юних майстрів». Роботи мають ряд нагород різних рівнів.

Про матеріально-технічне забезпечення можна говорити довго, але варто зазначити тільки одне, що прибуток ліцею в минулому році склав понад 1 млн. грн., зокрема від навчально-виробничої діяльності 318,3 тис. грн., від освітніх послуг 683,7 тис. грн..

Кошти переважно були витрачені на реконструкцію актові зали ліцею, кабінету гірничих дисциплін, де встановлено інтерактивну дошку вартістю близько 25 тис. грн., коридорів навчального закладу, кабінету психолога, ремонту фасаду навчального корпусу та майстерні, сходів тощо.

Разом з тим, відповідно до угоди про спільну діяльність між ліцеєм та ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» учні ліцею здобувають практичні навички на полігоні навчально-курсowego центру комбінату .

III етап включає складові: моніторинг якості і результати професійної підготовки та працевлаштування.

В результаті моніторингу професійної підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю з'являється можливість проаналізувати ефективність організаційно-педагогічних засад, основним показником яких буде результат працевлаштування відповідно до вимог роботодавців та внесення відповідних коректив. У 2014 році працевлаштовано 89% учнів державного замовлення. 11% учнів не працевлаштовано переважно з причин призову на військову службу та продовження навчання.

Сьогодні не можу також не сказати, що ліцей входить до складу науково-навчально-виробничого комплексу, членами якого є Криворізький національний університет і провідні гірничо-видобувні підприємства міста та постійно бере активну участь у конференціях. Тільки за останній рік ліцей взяв участь в 11 конференціях різних рівнів, присвячених проблемам оновлення освіти, підвищення рівня підготовки фахівців .

Досвід роботи навчального закладу був відзначений : почесним званням «Лідер сучасної освіти» на Міжнародній виставці «Сучасна освіта в Україні»; бронзовою медаллю на Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти»; срібною медаллю у Національній виставці-презентації «Інноватика в сучасній освіті»; золотою медаллю на Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти» та отримав Гран-Прі «Лідер сучасної професійно-технічної освіти» в 2013 році .

Інноваційні методи підвищення кваліфікації робітників в умовах сучасного виробництва

Відділ навчання та розвитку персоналу ПАТ «ПІВДЕННИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» проводить професійно - технічне навчання, перепідготовку та підвищення КВАЛІФІКАЦІЇ за робітничими професіями. Наше підприємство веде складний технологічний процес з добування і переробки руди, а також має структурні підрозділи, які виконують допоміжні функції. Виходячи з потреб підприємства в забезпеченні кваліфікованими кадрами за всіма напрямками діяльності, відділ навчання має ліцензію Міністерства освіти і науки України на професійно - технічне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації за 15 класами загальним ліцензованим обсягом 350 осіб. Щорічно на комбінаті навчаються за новими професіями і підвищують кваліфікацію від 900 до 1100 осіб. Але послуги навчання надаються не тільки працівникам підприємства, ми широко співпрацюємо з навчальними закладами міста. Студенти ліцеїв, коледжів, технікумів проходять виробничу практику на комбінаті.

Основна мета нашої роботи – забезпечувати відповідність рівня професійної підготовки робітників підприємства вимогам сучасного виробництва. Досягнення цієї мети передбачає складний шлях постійного удосконалення процесу навчання, поєднання традиційних та інноваційних форм і методів навчання.

Коротко про практичний досвід роботи нашого відділу у використанні сучасних педагогічних технологій у професійному навчанні на виробництві.

Формування інноваційного характеру розвитку системи професійної освіти пов'язане з необхідністю підготовки учнів, здатних:

- гнучко адаптуватися у мінливих життєвих ситуаціях, самостійно набуваючи необхідні знання, вміло застосовуючи їх на практиці для вирішення різноманітних проблем, що виникають, щоб протягом всього життя мати можливість знайти в ній своє місце;
- самостійно критично мислити, вміти побачити реальні проблеми і шукати шляхи їх раціонального вирішення, використовуючи сучасні технології; чітко усвідомлювати, де і яким чином придбані ними знання можуть бути застосовані в оточуючій їх дійсності;
- грамотно працювати з інформацією;
- бути комунікабельними, контактними в різних соціальних групах, уміти працювати спільно в різних галузях, різних ситуаціях;
- самостійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня.

В організації навчання на виробництві треба враховувати особливості дорослих людей:

- усвідомлене ставлення до процесу навчання;
- потреба в самостійності;
- потреба в осмисленості навчання (для вирішення важливої проблеми і досягнення конкретної мети), що забезпечує мотивацію;
- практична спрямованість до навчання, прагнення до застосування отриманих знань, умінь і навичок;
- наявність життєвого досвіду - важливого джерела навчання;
- вплив на процес навчання професійних, соціальних, побутових і часових факторів.

Для вирішення завдань, які ставляться перед співробітниками відділу навчання та розвитку персоналу, розробляються і впроваджуються нові форми, методи навчання персоналу, а також постійно вдосконалюються традиційні.

Так, наприклад, у зв'язку з впровадженням державних стандартів ПТО затверджено робочі навчальні плани за 60 професіями. В 2015 році планується поетапне впровадження програм з модульною структурою, яка забезпечуватиме компетентністний підхід у проектуванні змісту навчання.

У відділі навчання та розвитку персоналу ПАТ «ПІВДГЗК» створені сприятливі умови для активного використання інформаційно-комунікаційних технологій. Для навчання персоналу використовуються 2 комп'ютерні класи, мультимедійне обладнання. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій проходить за певними напрямками:- Використання мультимедійних технологій на заняттях:(презентації до уроків та тренінгів, електронні таблиці і схеми, навчальні фільми). Використання мультимедійних технологій робить процес навчання більш технологічним і результативним, дає змогу структурувати та візуалізувати інформацію, підвищити мотивацію учнів, активізувати їх пізнавальну діяльність. Мультимедіа дозволяє відобразити навчальні матеріали у формі, недоступній паперовим носіям. Викладачами та фахівцями відділу розробляються презентації з різних тем програми навчання. Конспекти-презентації містять короткий текст , відеофрагменти, анімацію, схеми, малюнки. Інформація може бути не тільки офіційною, а також використовується для створення комфортної обстановки та відпочинку для слухачів, наприклад, мультфільм, кіноролик.

- Розробка та використання комп'ютерних тестів і екзаменаторів. Розробка та використання тестових завдань і електронних екзаменаторів значно оптимізує навчальний процес, дозволяє викладачеві за короткий термін отримати об'єктивну картину рівня засвоєння матеріалу і своєчасно його скоректувати. - Оформлення звітної документації з теоретичного та виробничого навчання (журнали, картки та щоденники).

Фахівцями відділу розроблені форми електронних журналів (карток) теоретичного навчання і щоденників виробничого навчання, що дозволяє контролювати правильність оформлення документів і дає можливість викладачам та інструкторам своєчасно їх надавати для перевірки.

Виробнича діяльність сучасного робітника рясніє проблемними ситуаціями.

Особливо часто вони з'являються у виробничій діяльності молодих робітників. На заняттях з теоретичного навчання учням пропонується знайти найбільш оптимальний спосіб вирішення конкретної виробничої ситуації. Також аналогічні виробничі ситуації пропонуються учням як практичні завдання при проведенні кваліфікаційної атестації.

Для розробки кейсів у професійному навчанні можна використовувати такі різновиди виробничих ситуацій:

- Визначення дефектів обробки (складання, роботи машин, наладки, регулювання) за їх описом, показниками приладів, параметрами.
- Визначення характеру діяльності робітника в умовах різних відхилень від технологічного процесу (аж до аварійних ситуацій)
- Визначення шляхів підвищення якості і продуктивності праці при різних варіантах технології виконання роботи, використанні інструментів, приладів.

У процесі навчання робітників нашого підприємства ми плідно співпрацюємо з Криворізьким міським центром професійно-технічної освіти. Під час підготовки до ліцензування освітньої діяльності методистами центру була надана консультативна допомога з питань оформлення ліцензійних матеріалів. Ми беремо активну участь у роботі нарад, круглих столів, секцій для ПТНЗ 1 атестаційного рівня.

Так, у жовтні 2014 року на нашій базі було проведено семінар за темою «Нові підходи до професійного навчання за робітничими професіями в умовах сучасного виробництва». Спеціалістами нашого відділу було підготовлено цікавий презентаційний матеріал, гості семінару мали змогу взяти участь у виконанні інтерактивних вправ, які використовуються на тренінгах. У ході семінару ми мали змогу не тільки поділитися своїм досвідом, а й ознайомитися з напрацюваннями колег з інших підприємств Кривого Рогу та обговорити наболілі проблеми .

Ця співпраця дає можливість нам формувати у робітників високий професіоналізм, майстерність, уміння працювати в нових економічних умовах.

ВІДПОВІДАЛЬНИЙ ЗА ВИПУСК:

Василиненко В.М., директор НМЦ ПТО у Дніпропетровській області

Редакція: Подчезерцева Л.І., Козловський Г.Ф.,
методисти НМЦ ПТО у Дніпропетровській області

Технічна підтримка: Корнієнко М.М., заступник директора,
Жук С.П., методист НМЦ ПТО у Дніпропетровській області

НАШІ РЕКВІЗИТИ:

49006, м. Дніпропетровськ, пр.Пушкіна, 36,
тел/факс 31-25-82, 31-85-26, 32-08-97
E-mail: onmc@3g.ua ; onmc2004@ua.fm,
Web: <http://nmc-ptp.dp.ua/>