

Висновок

про результати самооцінювання освітніх і управлінських процесів за напрямом «Управлінські процеси закладу освіти» 2025/2026 н.р. в ДНЗ «Ковельський центр професійно-технічної освіти»

В 2025/2026 н.р. ДНЗ «Ковельський центр професійно-технічної освіти» проводив результати самооцінювання освітніх і управлінських процесів за напрямом «Управлінські процеси закладу освіти». Оцінювання проводилось за такими вимогами:

Вимога 4.1 Організаційно-правові засади діяльності закладу освіти

Вимога 4.2 Формування контингенту здобувачів освіти

Вимога 4.3 Наявність стратегії, програми розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань

Вимога 4.4 Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм

Вимога 4.5 Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників

Вимога 4.6 Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою

Вимога 4.7 Організація освітнього процесу на основі конструктивної співпраці з роботодавцями (представниками роботодавців) їх організаціями та об'єднаннями

Вимога 4.8 Результативність (якість) освітньої діяльності

Вимога 4.9 Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності

Вимога 4.10 Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти

Вимога 4.11 Стипендіальне забезпечення та соціальний захист здобувачів освіти

Вимога 4.12 Раціональність та ефективність використання наявних ресурсів і матеріально-технічної бази

Самооцінювання проводилось шляхом спостереження, вивчення документації та опитування. В опитуванні взяли участь 8 роботодавців, 231 здобувачів освіти, 52 працівники закладу.

Вимога 4.1 Організаційно-правові засади діяльності закладу освіти

Керівництво закладу забезпечує суворе дотримання нормативно-правового поля України. Проведений аналіз документальної бази свідчить про високий ступінь юридичної готовності закладу. Статут ДНЗ «Ковельський ЦПТО» приведено у повну відповідність до вимог Законів України «Про освіту» та «Про професійну (професійно-технічну) освіту». Реєстраційні дані у Єдиному державному реєстрі (ЄДР) є актуальними. Заклад володіє всією необхідною документацією на будівлі (включаючи корпуси на вул. Варшавській, 10 та Івасюка, 18) та земельні ділянки. Проектна документація на капітальний ремонт та облаштування найпростіших укриттів відповідає вимогам ДБН та погоджена у

встановленому порядку. У наявності всі необхідні сертифікати пожежної безпеки, санітарні паспорти та акти готовності закладу до навчального року. Особлива увага приділена дозволам на експлуатацію обладнання підвищеної небезпеки у майстернях електротехнічного та зварювального профілів.

Стан ліцензійної та атестаційної діяльності закладу свідчить про високу якість підготовки фахівців та визнання їхньої кваліфікації державою: Заклад має чинні ліцензії на провадження освітньої діяльності за всіма напрямками підготовки (автомобільний, зварювальний, швейний, електричний, будівельний). Частка атестованих професій від загальної кількості ліцензованих у ДНЗ «Ковельський ЦПТО» становить 100%. Кожна професія, за якою здійснюється набір, пройшла процедуру державного підтвердження спроможності закладу надавати якісну освіту. У 2025–2026 н.р. закладом проведено роботу щодо оновлення змісту освітніх програм з урахуванням міжнародних стандартів (у межах проєктів Bridge2Skills та EdUP), що забезпечує відповідність атестованих професій вимогам сучасного ринку праці та стейкхолдерів (Modern-Expo та ін.).

Організаційно-правова діяльність ДНЗ «Ковельський ЦПТО» характеризується високим рівнем системності та повною відповідністю нормам законодавства. Відсутність неатестованих професій гарантує випускникам отримання документів про освіту державного зразка, а закладу — право на фінансування та розвиток інфраструктури.

Ефективність управління закладом базується на прозорій та юридично грамотній системі документування. За результатами внутрішнього аудиту, 100% організаційних та розпорядчих документів (накази, розпорядження, протоколи педрад) відповідають вимогам ДСТУ 4163:2020 та профільним інструкціям з діловодства. У закладі запроваджено паперовий облік розпорядчої документації, що забезпечує оперативний доступ до наказів з основної діяльності, кадрових питань та контингенту здобувачів освіти. Наявні плани роботи, графіки контролю та графіки освітнього процесу повністю узгоджуються між собою та відповідають стратегічним цілям центру.

ДНЗ «Ковельський центр ПТО» функціонує як багатoproфільний заклад, що забезпечує підготовку кваліфікованих робітників на рівні сучасних вимог. Освітній процес здійснюється суворо на основі державних стандартів професійної освіти. Робочі навчальні плани та програми розроблені з урахуванням регіонального компонента, але без порушення цілісності державного стандарту. Аналіз результатів вихідного контролю та державної кваліфікаційної атестації (ДКА) підтверджує, що знання та вміння учнів відповідають освітньо-кваліфікаційним характеристикам (ОКХ) заявлених рівнів. Статус центру підкріплений наявною базою: модернізовані майстерні, Career Development Center та завершений проєкт капітального ремонту коридорів навчального корпусу на вул. Варшавській, 10, що дозволяє проводити практичне та теоретичне навчання на рівні, передбаченому стандартами нового покоління.

ДНЗ «Ковельський ЦПТО» демонструє високу культуру документообігу та повну відповідність своєї діяльності статусу закладу професійної освіти. Частка документів, що відповідають нормам, є максимальною, а результати навчання здобувачів підтверджують ефективну реалізацію державних стандартів.

Рівень оцінювання вимоги 4.1 - високий (перший 4 бали)

Вимога 4.2 Формування контингенту здобувачів освіти

Керівництво ДНЗ «Ковельський ЦПТО» організовує прийом на навчання відповідно до Правил прийому, затверджених у встановленому порядку. Аналіз

документації з прийому свідчить про системний підхід до формування контингенту здобувачів освіти.

Набір здійснюється в межах ліцензованого обсягу за робітничими професіями автомобільного, зварювального, швейного, електротехнічного та будівельного напрямів. Відповідно до державного (регіонального) замовлення на 2026-2027 заклад зараховує 186 осіб за кошти державного бюджету. Додатково укладаються угоди з підприємствами-партнерами (Modern-Ехро, завод «Кобзаренка», ТОВ «Волинь-Кальвіс» та ін.) та фізичними особами на підготовку за рахунок власних коштів.

Процедура прийому документів, проведення співбесід та зарахування учнів здійснюється прозоро і відповідно до вимог чинного законодавства. Вся приймальна документація оформляється відповідно до вимог ДСТУ та зберігається у встановленому порядку.

Отже, система прийому на навчання в ДНЗ «Ковельський ЦПТО» відповідає вимогам нормативно-правових актів та забезпечує прозорість і рівний доступ до освіти.

Ліцензійний обсяг ДНЗ «Ковельський ЦПТО» становить 865 осіб на рік підготовки. За результатами аналізу контингенту станом на 01.01.2026 року в закладі навчається 554 здобувачів освіти, що складає 64% від загального ліцензійного обсягу.

Заклад не перевищує ліцензований обсяг підготовки за жодною із ліцензованих професій, що свідчить про відповідальний підхід адміністрації до дотримання ліцензійних умов. Контроль за відповідністю чисельності здобувачів освіти ліцензійному обсягу здійснюється систематично відповідальними особами, призначеними наказом директора.

ДНЗ «Ковельський ЦПТО» реалізує системну профорієнтаційну роботу як ключовий інструмент формування контингенту здобувачів освіти та підвищення престижу робітничих професій. У закладі розроблено та затверджено план профорієнтаційних заходів на поточний навчальний рік, виконання якого забезпечується скоординованими зусиллями адміністрації, педагогічних працівників та партнерів.

Основні форми профорієнтаційної роботи:

– Виїзні заходи до загальноосвітніх шкіл міста Ковель та Ковельського району: проведено 10 профорієнтаційних зустрічей протягом навчального року.

– Дні відкритих дверей: організовано 12 заходів із залученням понад 450 потенційних абітурієнтів та їхніх батьків. Відвідувачі ознайомилися з сучасними майстернями, навчально-практичними центрами.

– Онлайн-профорієнтація: використання офіційного вебсайту та сторінок у соціальних мережах для демонстрації успішних кейсів випускників та умов навчання.

– Взаємодія з Ковельським міським центром зайнятості щодо інформування безробітних громадян про можливості перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Завдяки реалізації проектів Bridge2Skills та EdUP заклад демонструє потенційним здобувачам освіти переваги навчання із застосуванням сучасних технологій (VR-тренажери, платформи Wix/Canva), що суттєво підвищує привабливість центру серед молоді.

Профорієнтаційна робота в ДНЗ «Ковельський ЦПТО» є системною та різноманітною за формами. Заклад послідовно формує позитивний імідж

робітничих професій серед молоді та населення регіону.

Рівень оцінювання вимоги 4.2 - високий (перший 4 бали)

Вимога 4.3 Наявність стратегії, програми розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань

У закладі розроблено та затверджено Стратегічний план розвитку ДНЗ «Ковельський ЦПТО» на 2026–2029 роки. Цей документ враховує специфіку закладу як багатопрофільного центру ПТО, розташованого у важливому логістичному вузлі (м. Ковель).

Стратегія адаптована до умов воєнного стану та повоєнного відновлення, включаючи питання цивільного захисту (облаштування найпростішого укриття на вул. Варшавській, 10).

Зміст стратегічного планування узгоджено із реальними потребами ключових роботодавців регіону, зокрема Modern-Expo, заводу «Кобзаренка» та Caravan Trade, ТОВ «Воинь-Кальвіс», ПРАТ «Луцьксантехмонтаж 536», ТОВ «Орбіта Буд», МПП «Інвестбуд», ВКФ «Ковель», ПП «Пролісок», ТОВ «Ковельсьільмаш», ТОВ «Ковельелектромонтаж», ПП «Тетяна», що гарантує відповідність професійної підготовки вимогам сучасного ринку праці.

Стратегія передбачає чіткий алгоритм дій, спрямованих на покращення результатів навчання:

- Цифровізація (Digital-трансформація): Впровадження інструментів AI (ChatGPT, Gemini), використання платформ Wix та Canva для створення інтерактивного контенту, що підвищує залученість здобувачів освіти.

- Міжнародна інтеграція: Участь у проєктах Bridge2Skills (фінська модель) та EdUP «Публічно приватне партнерство для поліпшення професійної освіти в Україні» (швейцарсько-український проєкт), ЄБРР за рахунок фінансування технічної допомоги, наданого Японією «Належне врядування закладів професійної освіти через ефективні наглядові ради». Це дозволяє впроваджувати нові кваліфікації в галузі дизайну та медіа, що відповідають європейським стандартам.

- Оновлення інфраструктури: Модернізація навчально-практичних центрів (електротехнічного, зварювального, автомобільного профілів) та впровадження елементів VR-технологій та STEM-технологій у навчання.

Стратегія визначає педагога як ключового агента якості. Реалізуються заходи:

- Перехід до моделі «Методична комісія 2.0» (горизонтальне навчання Peer-to-Peer «Рівний-рівному»).

- Тренінги з ненасильницького спілкування та емоційної стійкості для педагогічних працівників закладу професійної освіти.

- Стимулювання сертифікації та професійного зростання майстрів виробничого навчання.

Висновок: Стратегія розвитку ДНЗ «Ковельський ЦПТО» повністю відповідає вимогам ДСЯО. Вона є динамічним документом, який інтегрує успішні кейси випускників у промоційну діяльність центру та фокусується на створенні безпечного, енергоєфективного та високотехнологічного освітнього середовища.

Річний план роботи ДНЗ «Ковельський центр професійно-технічної освіти» є основним інструментом декомпозиції Стратегії розвитку на 2026–2029 роки. Кожне стратегічне завдання трансформується у конкретні заходи поточного навчального року.

Пріоритети Стратегії щодо цифровізації та міжнародної інтеграції (проєкти Bridge2Skills, EdUP) чітко відображені в графіках роботи методичних комісій.

Заходи річного плану (наприклад, капітальний ремонт коридору I поверху навчального корпусу по вул. Варшавській, 10 та майстерні будівельних професій (маляр, штукатур, лицювальник-плиточник, муляр), косметичний ремонт Центру кар'єри в рамках проєкту EdUP,) безпосередньо спрямовані на реалізацію стратегічної мети створення безпечного та сучасного освітнього середовища.

Процес розроблення плану роботи в закладі побудований на принципах демократичності та партнерства. До розроблення розділів плану залучаються керівники методичних комісій, психологічна служба (Олена Шайнюк) та педагогічні працівники, які безпосередньо коригують певні напрямки діяльності закладу. Проєкт плану проходить етап відкритого обговорення на засіданнях методичних та педагогічних рад, робочих груп. Це дозволяє врахувати пропозиції педагогічних працівників щодо впровадження інноваційних інструментів (VR-технологій, ШІ, платформ Wix/Canva). Учні через органи самоврядування мають можливість вносити пропозиції до виховної та позаурочної складової плану, що підвищує їхню суб'єктність в освітньому процесі.

Керівництво закладу здійснює безперервний контроль за виконанням плану, що включає розгляд стану виконання плану на щомісячних оперативних нарадах та засіданнях педагогічної ради. За підсумками семестрів керівництвом проводиться глибокий аналіз досягнення цільових показників. Зокрема, оцінюється ефективність партнерства з підприємствами та рівень працевлаштування випускників. За результатами аналізу до плану вносяться необхідні зміни (наприклад, актуалізація графіків навчання через безпекову ситуацію або інтеграція нових модулів за результатами співпраці з соціальними партнерами).

Річне планування в Ковельському центрі ПТО демонструє високу ступінь зрілості управлінських процесів. Система планування не є формальною, а базується на реальних запитах ринку праці та потребах учасників освітнього процесу, що підтверджується позитивною динамікою розвитку закладу.

Педагогічна рада закладу є ключовим майданчиком для координації зусиль колективу навколо виконання річного плану. Порядок денний засідань педради формується відповідно до ключових розділів річного плану. Кожне засідання включає розгляд питань підвищення якості підготовки фахівців, впровадження інновацій (VR, AI-технології) та результативності міжнародної співпраці (проєкти EdUP, Bridge2Skills). Педагогічна рада стимулює перехід до сучасних методів роботи, таких як «Методична комісія 2.0», та затверджує успішні кейси інтеграції м'яких навичок (soft skills) у виробниче навчання.

У закладі діє чітко структурований річний графік контролю, який охоплює всі напрями діяльності: від стану ведення навчальної документації до якості проведення занять у майстернях та кабінетах теоретичної підготовки. Графік є відкритим для педагогів, що забезпечує прозорість процесу. Контроль фокусується на пріоритетних ділянках, зокрема на ефективності використання новітнього обладнання у навчально-практичних центрах та дотриманні вимог безпеки в умовах воєнного стану.

Ефективність системи внутрішнього контролю в Ковельському центрі ПТО здійснюється через системний підхід до внутрішнього контролю та відповідальне ставлення адміністрації до своїх обов'язків. Результати кожної перевірки виносяться на розгляд нарад при директорові або засідань педради. За результатами видаються накази, виконання яких перебуває на постійному моніторингу. За звітний період частка реалізованих рішень, прийнятих за результатами внутрішнього контролю, становить понад 90%. Це свідчить про

дієвість управлінських рішень та відповідальне ставлення персоналу до рекомендацій. Виявлені під час контролю недоліки стають основою для планування індивідуальних консультацій та методичних семінарів, що замикає цикл «контроль — аналіз — розвиток».

Узагальнюючий висновок: Система управління в закладі базується на принципах системності та завершеності управлінського циклу. Педагогічна рада виступає двигуном змін, а внутрішній контроль забезпечує дотримання стандартів якості. Стабільно високий відсоток виконання рішень підтверджує спроможність керівництва закладу оперативно реагувати на виклики та ефективно керувати розвитком установи.

У закладі вибудовано чітку архітектуру внутрішньої системи якості. Розроблено та затверджено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти ДНЗ «Ковельський ЦПТО». Цей документ визначає стратегію, критерії, індикатори та методи збору інформації. Положення та результати щорічного аналізу оприлюднені на офіційному веб-сайті закладу. Це забезпечує доступ усіх стейкхолдерів (учнів, батьків, роботодавців) до інформації про реальний стан справ у центрі.

Самооцінювання в закладі не є епізодичним заходом, а здійснюється як циклічний процес. Щорічно проводиться вивчення освітньої діяльності за чотирма напрямками: освітнє середовище, система оцінювання здобувачів, педагогічна діяльність та управлінські процеси. Процес відбувається згідно з графіком, що включає моніторинг успішності, аналіз стану матеріально-технічної бази (зокрема, створення навчально-практичних центрів, облаштування безбар'єрного доступу до освітнього процесу) та оцінку впровадження інновацій (AI, VR-технології).

Для збору об'єктивних даних регулярно проводяться анонімні опитування. У закладі використовується цифрова платформа (Google Forms), що дозволяє швидко опрацьовувати результати.

Понад 53,8% працівників беруть участь у самооцінюванні, надаючи пропозиції щодо вдосконалення методичної роботи (наприклад, перехід до формату «Методична комісія 2.0»).

28,6% учнів стверджують, що завжди та 27,3% частково залучаються до самооцінювання якості освітньої діяльності.

Педпрацівники



Учні



Заклад активно залучає зовнішніх партнерів до оцінювання актуальності професійних навичок випускників.

Узагальнюючий висновок: Процедура самооцінювання в ДНЗ «Ковельський ЦПТО» є системною та демократичною. Використання анкетування забезпечує зворотний зв'язок, який дозволяє керівництву бачити реальні потреби учасників освітнього процесу та оперативно реагувати на них.

Керівництво закладу здійснює управління інфраструктурою на основі

довгострокового планування, що інтегроване у Стратегічний план розвитку на 2026–2029 роки. У 2026 році ключовим вектором стало завершення капітального ремонту частини навчального корпусу за адресою вул. Варшавська, 10. Проєкт реалізується з акцентом на створення мультифункціонального простору. При плануванні ремонтів адміністрація надає перевагу енергоощадним технологіям (заміна вікон, термомодернізація), що дозволяє оптимізувати витрати на утримання будівель. Всі приміщення проходять періодичні перевірки на відповідність вимогам охорони праці та пожежної безпеки, про що свідчать відповідні акти та журнали контролю. Для підготовки кваліфікованих робітників (зварників, електриків, токарів, монтажників, кравців і т.д.) керівництво забезпечує належний стан професійного інструментарію. Завдяки співпраці з партнерами та участі у міжнародних проєктах (EdUP), майстерні оснащені сучасними верстатами та діагностичним обладнанням (наприклад, мотор-тестерами). Адміністрація підтримує в робочому стані комп'ютерну техніку та VR-тренажери, що дозволяє викладачам ефективно використовувати AI-інструменти та інтерактивні платформи в освітньому процесі. У закладі запроваджено систему планово-попереджувальних ремонтів обладнання майстерень, що мінімізує простой під час виробничого навчання.

Висновок: Діяльність керівництва ДНЗ «Ковельський ЦПТО» щодо утримання бази є системною та результативною. Заклад не лише підтримує існуючий стан приміщень, а й активно модернізує їх, адаптуючи до сучасних викликів (енергонезалежність, безпека). Розвиток Career Development Center (ЦПК) та оновлення корпусу на Варшавській є вагомими показниками успішного менеджменту.

Рівень оцінювання вимоги 4.3 - високий (перший 3,66 бали)

Вимога 4.4 Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм

Керівництво закладу освіти створює сприятливі відносини довіри, прозорості та дотримання етичних норм. Результати свідчать про стабільно позитивну атмосферу в закладі

Практично всі учасники освітнього процесу задоволені загальним психологічним кліматом у закладі освіти: 90,4% педагогів (сума відповідей «так» та «переважно так») задоволені стосунками в колективі та діями керівництва щодо формування довіри. Серед учнів цей показник становить 83,5%.

Педпрацівники

Учні

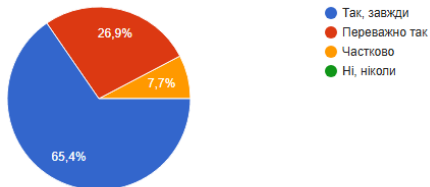


В свої анкетах більшість учасників освітнього процесу зазначає, що керівництво закладу доступне та відкрите до спілкування у такому співвідношенні: 92,3% педагогів та 79,3% учнів вважають діяльність закладу відкритою та мають доступ до спілкування з керівництвом.

Педпрацівники

4.4.1.2. На Вашу думку діяльність закладу освіти є прозорою та відкритою, у закладі освіти забезпечується доступ учасників освітнього процесу, громадян до спілкування із керівництвом (особистий прийом, звернення, використання сучасних засобів комунікації тощо)?

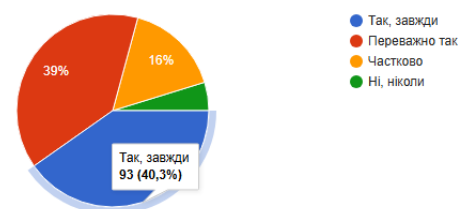
52 відповіді



Учні

4.4.1.2. На Вашу думку діяльність закладу освіти є прозорою та відкритою, у закладі освіти забезпечується доступ учасників освітнього процесу, громадян до спілкування із керівництвом (особистий прийом, звернення, використання сучасних засобів комунікації тощо)?

231 відповідь

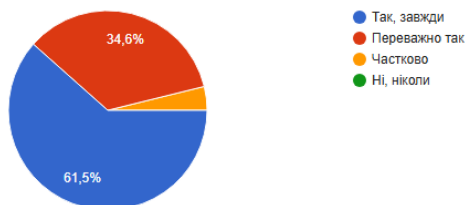


Керівництво закладу вчасно розглядає звернення учасників освітнього процесу, оперативно та ефективно їх вирішує, вживає відповідні заходи реагування та здійснюється аналіз дієвості вжитих заходів. Керівник закладу вчасно розглядає звернення учасників освітнього процесу та реагує на них: 96,1% педагогів та 83,6% учнів підтверджують вчасність розгляду звернень. Директор підтверджує, що до нього часто звертаються учасники освітнього процесу, як педагоги, учні, так і батьки. Ці звернення відбуваються здебільшого в усній формі. Всі ці звернення вирішуються позитивно.

Педпрацівники

4.4.1.3. На Вашу думку керівництво закладу вчасно розглядає звернення учасників освітнього процесу, громадян та вживає відповідних заходів реагування?

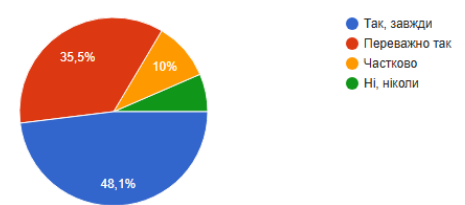
52 відповіді



Учні

4.4.1.3. На Вашу думку керівництво закладу вчасно розглядає звернення учасників освітнього процесу, громадян та вживає відповідних заходів реагування?

231 відповідь



Заклад освіти забезпечує змістове наповнення та вчасне оновлення інформаційних ресурсів. На сайті закладу розміщено актуальну інформацію щодо діяльності закладу. Інформація на сайті вчасно оновлюється, є актуальною. Заклад має також сторінки в соціальних мережах, де розміщується актуальна інформація та новини щодо діяльності закладу.

Рівень оцінювання вимоги 4.4 достатній (другий 3,3 бали)

Вимога 4.5 Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників

Керівництво закладу проводить системну кадрову роботу, спрямовану на повне забезпечення освітнього процесу кваліфікованими фахівцями. Станом на 2026 рік кадровий склад закладу укомплектований згідно зі штатним розписом на 98%.

Наразі освітній процес в закладі здійснюють 58 педагогічних працівників, з них яких: керівний склад – 5 осіб, 1 методист, 2 викладача професійно-теоретичної

підготовки, 14 викладачів загальноосвітньої підготовки, 28 майстрів виробничого навчання, 3 вихователя, 1 керівник фізичного виховання, 1 практичний психолог, 1 соціальний педагог.

Усі 16 викладачів мають повну вищу освіту. Педагогічний стаж більше 30 років мають 5 викладачів, більше 10 років – 8. Кваліфікацію «спеціаліст вищої категорії» - 5 осіб, «спеціаліст I категорії» - 2 особи, «спеціаліст II категорії» - 6 осіб, педагогічні звання «старший викладач» - 8 осіб, «викладач-методист» - 4.

Майстри виробничого навчання з 14 тарифним розрядом – 19 осіб. Педагогічне звання «майстер виробничого навчання I категорії» - 3 особи, «майстер виробничого навчання II категорії» - 6 осіб. Педагогічний стаж більше 30 років мають 9 майстрів виробничого навчання, більше 10 років – 12 осіб.

Це дозволяє стабільно реалізувати освітні програми за всіма ліцензованими професіями (електротехнічний, автомобільний, швейний, зварювальний напрями та сфери послуг). Заклад повністю дотримується нормативів щодо рівня освіти та кваліфікації педагогів. Кадрове забезпечення відповідає Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності у сфері ПТО.

Фаховість та відповідність професійній кваліфікації. За результатами внутрішнього моніторингу, 85% педагогічних працівників працюють за фахом, маючи відповідну базову освіту та підтверджену професійну кваліфікацію. Викладачі спеціальних дисциплін та майстри виробничого навчання регулярно проходять стажування, що дозволяє їм підтримувати актуальність знань відповідно до сучасних технологічних стандартів (зокрема, через участь у проєкті EdUP).

Унікальною рисою кадрової стратегії Ковельського ЦПТО є інтеграція реального сектору економіки в освітній процес. Керівництво закладу активно залучає до викладання та проведення майстер-класів провідних фахівців із підприємств-партнерів. Фахівці виробництва залучаються до роботи в екзаменаційних комісіях та до розроблення оновлених освітніх стандартів, що підвищує якість професійної підготовки.

Отже, кадрова політика ДНЗ «Ковельський ЦПТО» є збалансованою. Висока частка штатних фахівців у поєднанні із залученням практиків з виробництва створює умови для підготовки конкурентоспроможних робітників. Система залучення зовнішніх експертів дозволяє закладу оперативно реагувати на зміни технологічних процесів у промисловості.

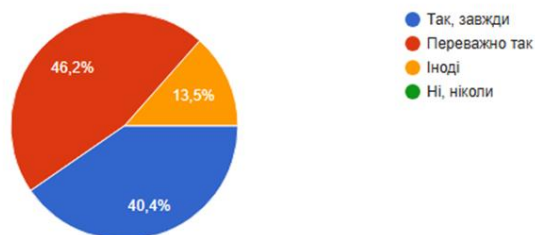
Керівництво закладу вибудовує систему мотивації, орієнтовану на підтримку педагогів-новаторів. Основний акцент робиться на створенні «ситуації успіху» для кожного працівника. Педагоги, які активно впроваджують AI-інструменти, VR-технології та цифрові платформи (Wix, Canva), отримують пріоритетну підтримку в технічному оснащенні робочих місць та поширенні власного досвіду через методичну модель «Педагог-тренер». Керівництво сприяє участі працівників у міжнародних проєктах (Bridge2Skills, EdUP), що є потужним чинником нематеріальної мотивації через можливість стажування та вивчення європейського досвіду.

За результатами анкетування понад 80% педагогічних працівників вважають що керівництво закладу освіти застосовує заходи матеріального та морального заохочення.

4.5.2.1. Керівництво закладу освіти застосовує заходи матеріального та морального заохочення до педагогічних, інших працівників ?



52 відповіді



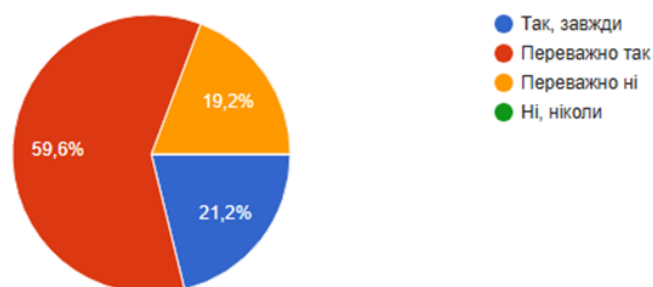
У закладі функціонує прозора система стимулювання, що поєднує фінансові та статусні інструменти: Здійснюється через виплату премій та встановлення надбавок за складність і напруженість у роботі, підготовку призерів конкурсів фахової майстерності та активну участь у розбудові освітнього середовища (зокрема, за роботи з модернізації освітнього процесу). Система включає відзначення грамотами, подяками, публічне визнання досягнень на засіданнях педагогічної ради та через висвітлення «історій успіху» викладачів на офіційних ресурсах закладу. Особлива увага приділяється підтримці молодих майстрів виробничого навчання.

Для забезпечення прозорості управлінських рішень у закладі було проведено комплексне анкетування педагогічного колективу. За результатами внутрішнього моніторингу, 87% опитаних працівників вважають рішення керівництва щодо розподілу матеріальних та моральних заохочень об'єктивними та справедливими.

4.5.2.2. Ви вважаєте, що рішення керівництва щодо матеріального та/або морального заохочення працівників є об'єктивними ?



52 відповіді



Високий показник довіри зумовлений тим, що критерії заохочення чітко прописані в Колективному договорі та Положенні про преміювання, а рішення приймаються із залученням представників профспілкового комітету та керівників структурних підрозділів, голів методичних комісій. Анкетування показало, що педагоги цінують не лише фінансовий аспект, а й підтримку адміністрацією ініціатив щодо самоосвіти та гнучкість у графіку роботи під час проходження онлайн-курсів.

У ДНЗ «Ковельський ЦПТО» сформовано сприятливий мікроклімат, де система мотивації безпосередньо корелює з результативністю роботи. Висока частка педагогів, які підтверджують об'єктивність заохочень, свідчить про відкритість керівництва та ефективну комунікаційну стратегію всередині

колективу.

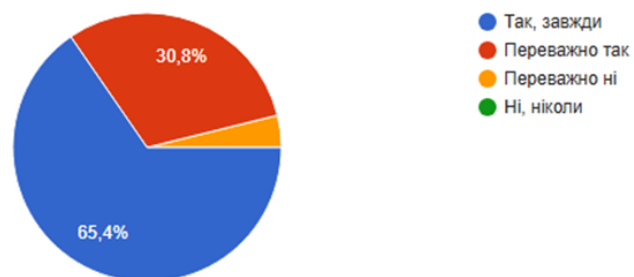
Керівництво закладу розглядає професійний розвиток педагога як стратегічний інвестиційний ресурс. Педагогам надається можливість обирати різні види та форми підвищення кваліфікації: від класичних курсів при ВІППО до неформальної освіти (вебінари, тренінги, стажування на базі партнерів). Адміністрація активно сприяє навчанню викладачів роботі з AI-інструментами, VR-симуляторами та створенню контенту на платформах Wix/Canva, що є критичним для реалізації стратегії цифровізації закладу. Керівництво заохочує участь у добровільній сертифікації та міжнародних освітніх ініціативах (проекти Bridge2Skills, EdUP), надаючи методичну та організаційну підтримку.

У закладі вибудовано чітку систему планування та супроводу професійного росту. Щорічно розробляється та затверджується План підвищення кваліфікації, який коригується з графіками чергової атестації. План є реалістичним, своєчасним та враховує індивідуальні запити кожного педагога. Керівництво стимулює ініціативних працівників до позачергової атестації у разі суттєвих досягнень, що забезпечує швидке професійне та матеріальне зростання молодих кадрів. Ведеться системний облік сертифікатів та результатів стажувань, що відображається у цифрових портфоліо викладачів вта результати відповідно до положення про підвищення кваліфікації кожного до 25 грудня через клопотання зараховуються на педагогічній раді.

Для визначення ефективності управлінської підтримки було проведено внутрішній моніторинг. За результатами анкетування, 80% педагогічних працівників вважають, що керівництво закладу всебічно сприяє їхньому професійному розвитку та понад 95% - створює належні умови для підвищення кваліфікації.

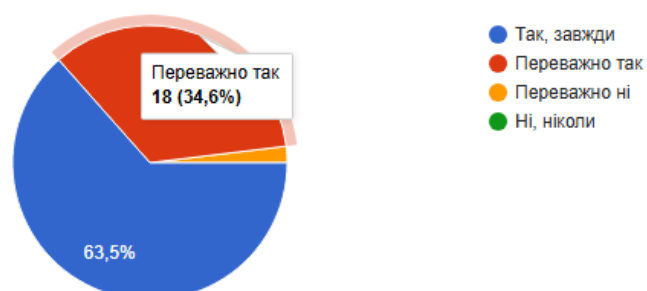
4.5.3.1. На Вашу думку керівництво закладу освіти створює умови для постійного підвищення кваліфікації, чергової та позачергової атестації, добровільної сертифікації педагогічних працівників ?

52 відповіді



4.5.3.2. Ви вважаєте, що керівництво закладу освіти сприяє вашому професійному розвитку ?

52 відповіді



Своєчасність виконання плану підвищення кваліфікації за звітний період становить 100%. Всі педагоги, що підлягали атестації, успішно пройшли її, підтвердивши або підвищивши свій кваліфікаційний рівень.

У Ковельському ЦПТО сформовано дієве середовище для «lifelong learning» (навчання впродовж життя). Керівництво закладу діє як фасилітатор професійного зростання, що підтверджується високим рівнем лояльності колективу та відсутністю збоїв у плановому підвищенні кваліфікації. Особливо цінною є підтримка новітніх технологічних компетенцій, що відповідає сучасним викликам ринку.

Рівень оцінювання вимоги 4.5 достатній (другий 3,42 бали)

Вимога 4.6 Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою

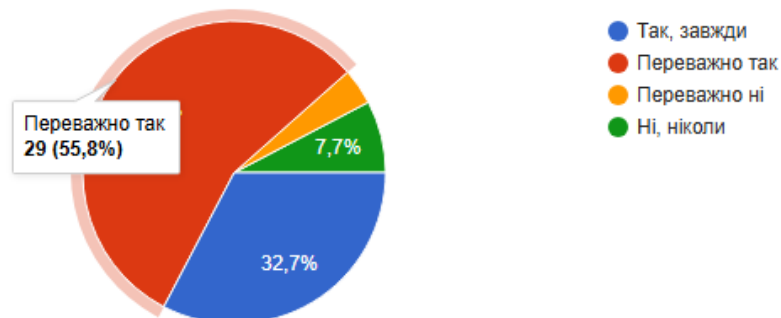
У закладі освіти створені умови для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу.

Статутом закладу передбачено основні принципи освітнього процесу, визначені права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу. Більшість педагогів (88,5%) відмітили, що їхні права у закладі освіти дотримуються.

4.6.1.1. Ви вважаєте, що ваші права в закладі освіти не порушуються ?

Ко

52 відповіді

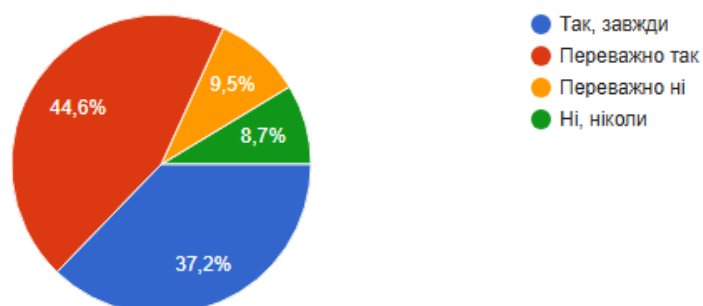


Більшість учнів (81,8%) вказала, що в закладі освіти їх права як учасників освітнього процесу не порушуються.

4.6.1.1. Ви вважаєте, що ваші права в закладі освіти не порушуються ?

Ко

231 відповідь



Керівництву закладу освіти вдалося створити в закладі освіти відкритість та прозорість у прийнятті управлінських рішень. Більшість педагогів та здобувачів

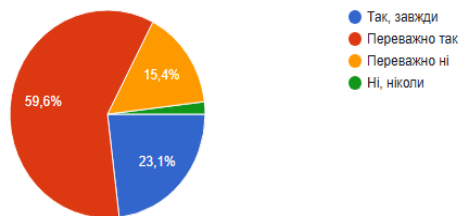
освіти зазначили, що керівництво враховує пропозиції щодо підвищення якості освітнього процесу.

Педпрацівники

Учні

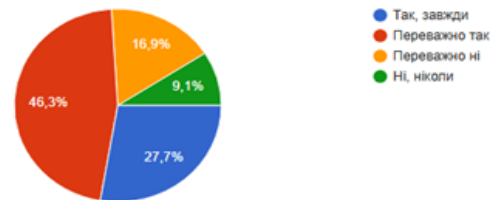
4.6.2.1. Ви вважаєте, що ваші пропозиції враховуються під час прийняття управлінських рішень ?

52 відповіді



4.6.2.1. Ви вважаєте, що ваші пропозиції враховуються під час прийняття управлінських рішень ?

231 відповідь



Керівництво створює умови для діяльності органів громадського самоврядування в закладі освіти та сприяє їхній участі у вирішенні питань щодо його діяльності. У закладі освіти сплановані та реалізуються заходи, що передбачають співпрацю педагогів із батьківською громадськістю.

Режим роботи закладу освіти в основному враховує потреби учасників освітнього процесу. Структура навчального року, тривалість уроків та перерв, а також тижневе навантаження відповідають чинним санітарно-гігієнічним нормам і віковим особливостям здобувачів освіти на кожному курсі навчання. Розклад занять укладено з урахуванням оптимального співвідношення навчального навантаження протягом дня та тижня, що мінімізує перевтому учнів та сприяє якісному засвоєнню матеріалу.

У закладі освіти цілеспрямовано створюються та розвиваються умови для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів освіти. Забезпечено можливість вибору вибіркового дисциплін (модулів), що дозволяє учням задовольняти власні пізнавальні інтереси.

Рівень оцінювання вимоги 4.6 - високий (перший 3,68 бали)

Вимога 4.7 Організація освітнього процесу на основі конструктивної співпраці з роботодавцями (представниками роботодавців) їх організаціями та об'єднаннями

Партнерство ДНЗ «Ковельський ЦПТО» з роботодавцями є стратегічним пріоритетом, що відображено у Стратегічному плані розвитку на 2026–2029 роки та щорічному плані роботи закладу. Конструктивна взаємодія з підприємствами регіону забезпечує відповідність підготовки фахівців реальним вимогам ринку праці та гарантує якість виробничого навчання.

Заклад уклав угоди про співпрацю з 21 підприємствами-партнерами, серед яких: Modern-Expo, завод «Кобзаренка», ТОВ «Волинь-Кальвіс», ПРАТ «Луцьксантехмонтаж 536», ТОВ «Орбіта Буд», МПП «Інвестбуд», ВКФ «Ковель», ПП «Пролісок», ТОВ «Ковельсільмаш», ТОВ «Ковельелектромонтаж», ПП «Тетяна» та ін.

У закладі організовано виробничу практику здобувачів освіти безпосередньо на підприємствах-партнерах. Протягом 2025-2026 400 учнів пройшли виробничу практику на базі підприємств регіону. Надходження до спеціального фонду від заробітної плати учнів за час виробничого навчання та практики становить 289 212 грн., що підтверджує реальний характер виробничого навчання.

Представники підприємств-партнерів залучаються роботи в державних кваліфікаційних комісіях, розроблення та оновлення змісту освітніх програм

відповідно до сучасних технологічних вимог, а також до оцінювання якості підготовки випускників.

Участь у проєкті Bridge2Skills (фінська модель) дозволила закладу впровадити елементи фінської системи виробничого навчання, що передбачає більш тісну інтеграцію учнів у реальні виробничі процеси.

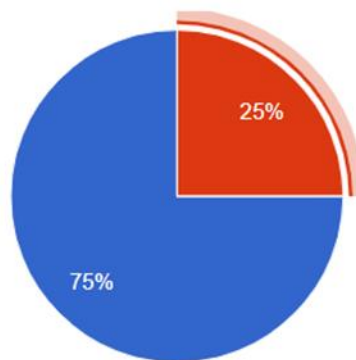
ДНЗ «Ковельський ЦПТО» демонструє ефективну модель організації професійно-практичної підготовки, що базується на глибокій інтеграції з виробничим сектором регіону. Наявність сучасної матеріально-технічної бази у поєднанні з реальними виробничими замовленнями забезпечує здобувачам освіти практику, максимально наближену до умов реального виробництва.

Анкетування серед роботодавців свідчить про те, що вони задоволені якістю професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки випускників нашого закладу освіти і мають намір продовжувати співпрацю із нашим закладом освіти.

4.7.1.6. Ви задоволені якістю професійно-теоретичної підготовки випускників нашого закладу освіти ?

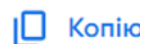


8 відповідей

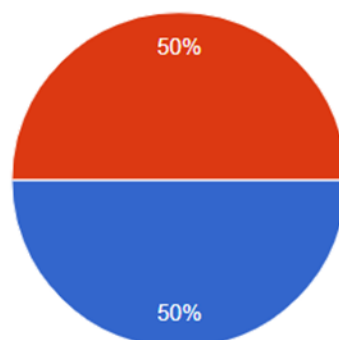


- Так, задоволений (-а)
- Переважно так
- Переважно ні
- Не задоволений (-а)

4.7.1.7. Ви задоволені якістю професійно-практичної підготовки випускників нашого закладу освіти ?



8 відповідей

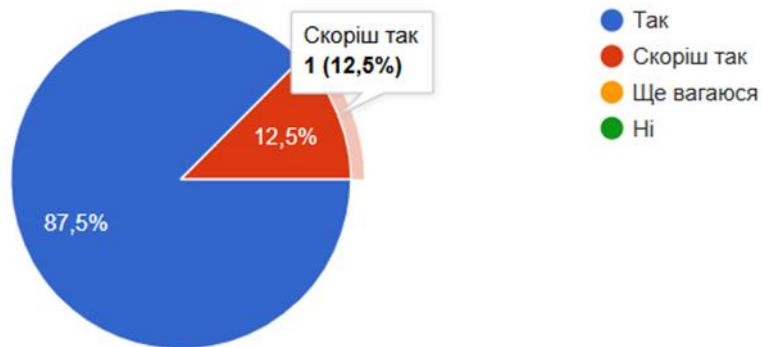


- Так, задоволений (-а)
- Переважно так
- Переважно ні
- Не задоволений (-а)

4.7.1.8. Ви маєте намір продовжувати співпрацю із нашим закладом освіти?



8 відповідей



Рівень оцінювання вимоги 4.7 - високий (перший 3,71 бали)

Вимога 4.8 Результативність (якість) освітньої діяльності

Результативність освітньої діяльності ДНЗ «Ковельський ЦПТО» оцінюється через комплекс кількісних і якісних показників, що відображають рівень досягнень здобувачів освіти та ефективність реалізації освітніх програм. Результати поточного, тематичного, вхідного та вихідного контролю навчальних досягнень здобувачів освіти в цілому відповідають їх фактичному рівню знань, умінь та навичок. Це підтверджується порівняльним аналізом внутрішнього моніторингу (діагностувальні контрольні роботи, зрізи знань, успішність по семестрах). Відхилення між результатами різних видів контролю перебуває в межах допустимої норми (не перевищує 10–12%), що свідчить про високий рівень об'єктивності оцінювання педагогами. Оцінювання здійснюється на засадах академічної доброчесності та відповідно до затверджених загальнодержавних і внутрішніх критеріїв. Педагогічні працівники вчасно інформують здобувачів освіти про вимоги до виконання завдань та критерії їх оцінювання. Системно використовуються інструменти для чіткого відстеження динаміки навчальних досягнень кожного учня.

Освітній процес організовується відповідно до навчальних планів та програм, розроблених на основі державних освітніх стандартів ПТО. Аналіз результатів вихідного контролю та державної кваліфікаційної атестації (ДКА) підтверджує відповідність знань і вмінь учнів освітньо-кваліфікаційним характеристикам (ОКХ) заявлених рівнів.

Участь здобувачів освіти у конкурсах фахової майстерності різних рівнів є важливим індикатором якості освітньої підготовки та мотивації педагогічних працівників до вдосконалення методики виробничого навчання.

Якісні показники освітньої діяльності ДНЗ «Ковельський ЦПТО» свідчать про ефективну організацію освітнього процесу та відповідають вимогам ОКХ за ліцензованими професіями.

Кваліфікаційна атестація здобувачів освіти є підсумковим етапом навчання та підтвердженням набутої кваліфікації. В ДНЗ «Ковельський ЦПТО» державна кваліфікаційна атестація (ДКА) організовується та проводиться відповідно до Положення про кваліфікаційну атестацію та вимог державних стандартів ПТО.

За 2025-2026 н.р. кваліфікаційну атестацію пройшли 184 здобувачів освіти. Усі

вони склали державні кваліфікаційну атестацію у повному обсязі, що передбачено чинними освітніми програмами.

До складу кваліфікаційних комісій залучені: представники підприємств-партнерів (ПП «Інвестбуд», ПП «Вояргаз», ТЗОВ «ВАРНО», ТЗОВ «Ковельелектромонтаж» завод «Кобзаренка», ТЗОВ «Сільмаш»); майстри виробничого навчання та викладачі закладу. Така структура комісій забезпечує об'єктивність оцінювання та відповідність підготовки випускників вимогам галузевих стандартів.

Показник	Кількість (%)
Загальна кількість випускників, які допущені до ДКА	184
Успішно склали проміжну кваліфікаційний атестацію	122 (96%)
Успішно склали ДКА	176 (96%)
Середній бал за результатами КА	78,7
Середній бал за результатами ДКА	8,1
Отримали свідоцтво КР	8 (4%)

Система кваліфікаційної атестації в ДНЗ «Ковельський ЦПТО» функціонує відповідно до вимог чинного законодавства. Залучення роботодавців до складу кваліфікаційних комісій підтверджує відповідність підготовки фахівців вимогам галузевих стандартів.

Сприяння працевлаштуванню випускників є одним із стратегічних пріоритетів діяльності ДНЗ «Ковельський ЦПТО». Центр розвитку кар'єри, оновлений у 2026 році в рамках проєкту EdUP, функціонує як основний майданчик для професійної орієнтації та навігації молоді.

Показник	Кількість (%)
Загальна кількість випускників 2024-2025н.р.	163
Частка випускників, які здобували освіту за державним/регіон. замовленням, що працевлаштовані	138 (85%)
Частка випускників, які здобували освіту за державним/регіон. замовленням, що працевлаштовані за здобутою професією	128 (79%)
Частка випускників, які здобували освіту за державним/регіон. замовленням, що працевлаштовані за здобутою рофесією на першому робочому місці більше одного року	97(60%)
Частка здбувачів освіти 2025-2026 н.р., які задоволені якістю отриманих освітніх послуг	96%
Частка випускників 2025-2026 н.р., які задоволені якістю отриманих освітніх послуг	93%

ДНЗ «Ковельський ЦПТО» реалізує комплексну систему підтримки випускників у їх виході на ринок праці. Функціонування центру кар'єри, тісна

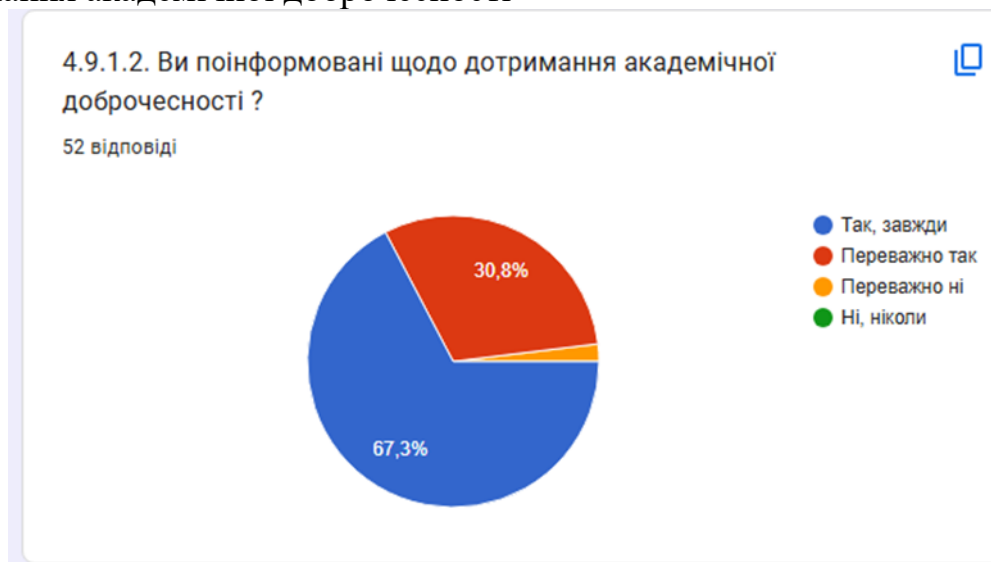
взаємодія з роботодавцями та відстеження кар'єрного розвитку свідчать про орієнтованість закладу на кінцевий результат — успішне професійне становлення кожного здобувача освіти.

Рівень оцінювання вимоги 4.8 - достатній (другий 2,9 бали)

Вимога 4.9 Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності

Академічна доброчесність є невід'ємною складовою якості освіти та організаційної культури закладу. ДНЗ «Ковельський ЦПТО» цілеспрямовано впроваджує відповідну політику, розглядаючи її як основу формування відповідальної особистості майбутнього кваліфікованого робітника.

У закладі розроблено та затверджено Положення про академічну доброчесність ДНЗ «Ковельський ЦПТО», яке встановлює чіткі вимоги до поведінки всіх учасників освітнього процесу, визначає форми порушень та передбачають механізми реагування на них. Усі документи оприлюднені на офіційному вебсайті закладу, і 98,1% педагогічних працівників поінформовані щодо дотримання академічної доброчесності



Керівник закладу освіти, його заступники відповідно до своїх повноважень забезпечують проведення освітніх та інформаційних заходів, спрямованих на формування в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції . Заходи з реалізації політики академічної доброчесності:

— питання академічної доброчесності розглядаються на засіданнях педагогічної ради та методичних комісій, педагоги отримують методичні рекомендації щодо організації контрольних заходів із мінімізацією ризиків порушення доброчесності.

— заклад сприяє формуванню в учасників освітнього процесу стійкого негативного ставлення до корупції; відповідна тематика включена до змісту виховної роботи. Практичний психолог та соціальний педагог проводять систематичну профілактичну роботу.

— у закладі функціонує процедура звернень щодо виявлених порушень академічної доброчесності.

Особливою складовою виховної роботи є формування в учнів розуміння того, що доброчесність — це передусім особиста відповідальність перед собою, колегами та суспільством. Ця ідея інтегрована у зміст класних годин, позаурочної діяльності та роботи учнівського самоврядування, що суттєво підвищує ефективність відповідних заходів.

Реалізація політики академічної доброчесності в ДНЗ «Ковельський ЦПТО»

відповідає вимогам чинного законодавства. Заклад веде системну роботу з формування культури чесності та відповідальності серед усіх учасників освітнього процесу.

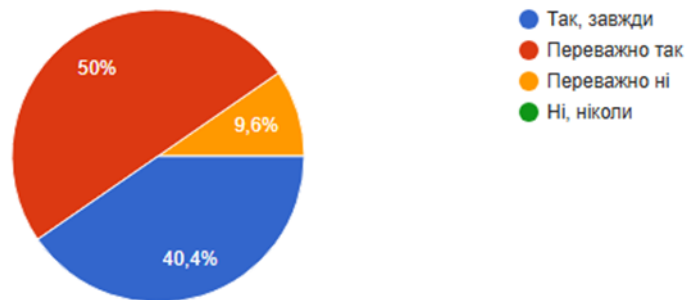
Рівень оцінювання вимоги 4.9 - високий (перший 3,65 бали)

Вимога 4.10 Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти

За результатами аналізу управлінської діяльності закладу освіти та вивчення внутрішньої системи забезпечення якості освіти встановлено, що у закладі сформована та функціонує відкрита, прозора і зрозуміла процедура оцінювання управлінської діяльності керівних працівників (директора та його заступників), що підтвердило 90% опитаних працівників. Вона базується на принципах гласності, демократизму та колегіальності.

4.10.1.1. ЧВи вважаєте, що оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти відбувається прозоро і об'єктивно ?

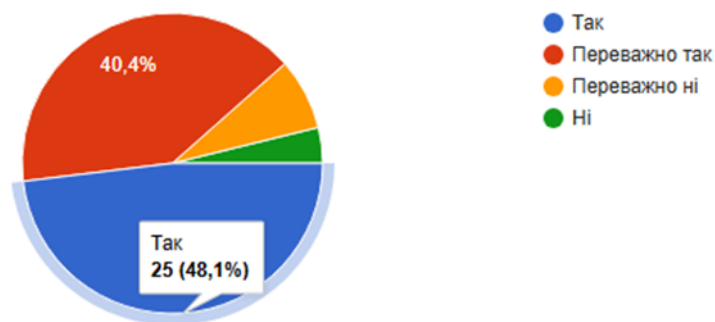
52 відповіді



Інформація про критерії, завдання та результати діяльності керівництва є доступною для педагогічного колективу, батьківської спільноти та громадськості.

4.10.1.2. Ви поінформовані про критерії, правила і процедуру оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти ?

52 відповіді



Оцінювання управлінської діяльності здійснюється через чітко визначені законодавством та внутрішніми документами процедури. Щорічно проводиться звітування директора перед педагогічним колективом та громадськістю з відкритим обговоренням та оцінюванням його роботи. Проходження керівними

працівниками планової атестації (один раз на 5 років) та курсів підвищення кваліфікації забезпечує незалежне зовнішнє та внутрішнє оцінювання їхньої професійної компетентності. Результати оцінювання та пропозиції колективу активно враховуються при плануванні роботи закладу на наступний період. Керівництво закладу демонструє відкритість до конструктивної критики, оперативно реагує на виявлені професійні чи комунікаційні дефіцити та вживає заходів щодо саморозвитку й оптимізації управлінських процесів. Однак анкетування учасників освітнього процесу (педагогів, здобувачів освіти, батьків) щодо ефективності управлінських рішень, психологічного клімату в колективі та якості комунікації не є систематичним.

Рівень оцінювання вимоги 4.10 - достатній (другий 3,32 бали)

Вимога 4.11 Стипендіальне забезпечення та соціальний захист здобувачів освіти

Оцінка внутрішньої системи забезпечення якості освіти за напрямом «Стипендіальне забезпечення та соціальний захист здобувачів освіти» у Ковельському центрі професійно-технічної освіти (ПТО) здійснюється на основі аналізу нормативно-правової бази, управлінських рішень та безпосередньої організації освітнього процесу.

Для професійно-технічної освіти цей напрям є стратегічно важливим, оскільки значна частина здобувачів – це неповнолітні особи, діти пільгових категорій та молодь, що потребує посиленої соціальної підтримки.

У Ковельському центрі ПТО діє стипендіальна комісія, склад якої затверджується наказом директора на початку навчального року. Діяльність комісії регламентується «Положенням про стипендіальне забезпечення здобувачів освіти», яке розроблене відповідно до Постанов Кабінету Міністрів України. Протоколи засідань стипендіальної комісії свідчать про обов'язкову присутність та врахування думки представників учнівського самоврядування та профспілкового комітету учнів, що забезпечує прозорість прийняття рішень.

Критерії призначення академічних та соціальних стипендій, а також правила внутрішнього розпорядку в гуртожитку є публічними та розміщені на інформаційних стендах та офіційному вебсайті закладу.

Стипендія в системі ПТО є не лише матеріальною допомогою, а й важливим інструментом управління якістю навчання.

Нарахування академічних стипендій здійснюється за результатами семестрового контролю. Управлінський процес чітко пов'язаний із моніторингом успішності: майстри виробничого навчання та класні керівники вчасно подають відомості, що мінімізує ризик затримок. Заохочувальна функція (підвищена стипендія за відмінне навчання) стимулює здобувачів до підвищення якості знань. За підсумками I семестру 2025-2026 н.р. 82,2 % учнів отримували академічну стипендію, з них 3,2 % підвищену.

Заклад здійснює чіткий облік здобувачів, які мають право на соціальні стипендії (10% отримували в 2025-2026 н.р.) - діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, особи з інвалідністю, діти учасників УБД, ВПО тощо. Своєчасно формуються особові справи та оновлюються бази даних (включаючи ЄДЕБО).

На початку кожного навчального року соціально-психологічна служба закладу формує та оновлює соціальний паспорт закладу, навчальних груп. Ведеться чіткий облік учнів пільгових категорій: сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; осіб з інвалідністю; дітей учасників бойових дій (УБД) та внутрішньо

переміщених осіб (ВПО); дітей із малозабезпечених та багатодітних родин.

Ковельський центр ПТО забезпечує комплексний підхід до підтримки вразливих груп учнів, що безпосередньо впливає на зменшення відсіву здобувачів освіти. Здобувачі з-поміж дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, забезпечуються харчуванням (на вихідні та святкові дні грошовою компенсацією), виплатою щорічної допомоги на придбання підручників, а також випускною грошовою допомогою при працевлаштуванні.

В закладі організовано одноразове гаряче харчування для учнів. Управління цим процесом включає контроль за якістю продуктів, дотриманням санітарних норм та виконанням натуральних норм харчування.

Практичний психолог та соціальний педагог центру здійснюють постійний супровід учнів пільгових категорій, проводять адаптаційні тренінги, що допомагає інтеграції підлітків у нове освітнє середовище.

Оскільки Ковельський центр ПТО залучає вступників з усього Ковельського району та сусідніх регіонів, функціонування гуртожитку є критичним елементом соціального захисту. Першочергово право на проживання надається пільговим категоріям та іногороднім учням. Порядок поселення є чітким та скоординованим.

Працівники гуртожитку та адміністрація дбають про стан кімнат, наявність умов для навчання (самопідготовки) та відпочинку, забезпечення температурного режиму та безпеки (наявність облаштованого укриття). У гуртожитку працюють вихователі, які координують дозвілля учнів, контроль за дотриманням безпекової інструкції та правил поведінки у вечірній час.

Соціальний захист у закладі освіти починається з базового відчуття безпеки, поваги до особистості та відсутності дискримінації чи порушення прав. Більшість опитаних здобувачів позитивно оцінюють атмосферу в центрі. Повністю задоволені («Так, завжди») 29,4% учнів, а варіант «Переважно так» обрали 54,1% респондентів. Це свідчить про те, що загалом понад 83% учнів відчують взаємоповагу та співпрацю між учасниками освітнього процесу, що є критично важливим для адаптації підлітків, зокрема з-поміж пільгових категорій. Варіанти «Переважно ні» та «Ні, ніколи» сумарно становлять лише 16,5% (7,8% та 8,7% відповідно). внутрішня система забезпечення якості освіти в Ковельському центрі ПТО в розрізі соціального захисту та взаємодії «адміністрація-учень» функціонує на достатньому рівні з чітко вираженою тенденцією до високої довіри. У закладі створено сприятливий мікроклімат, права учнів здебільшого враховуються, а керівництво є відкритим до діалогу.

Рівень оцінювання вимоги 4.11 - достатній (другий 3,42 бали)

Вимога 4.12 Раціональність та ефективність використання наявних ресурсів і матеріально-технічної бази

Керівництво закладу демонструє підприємницький підхід до управління ресурсами, що дозволяє диверсифікувати джерела фінансування. Заклад надає платні освітні послуги з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення, а також супутні послуги (виготовлення продукції у майстернях, надання в оренду приміщень, послуги автошколи).

За звітний період спостерігається стійка динаміка надходжень до спеціального фонду на рівні минулорічного і становить 4857027,58 грн. Це зумовлено актуалізацією короткострокових курсів під запити локальних роботодавців та активним маркетингом послуг.

Раціональність управління фінансами підтверджується цільовим спрямуванням коштів на розвиток закладу, а не лише на поточні видатки.

Частка коштів, спрямованих на розвиток матеріально-технічної та навчально-методичної бази, становить 308898 грн., що складає 10,3% від надходження коштів до спецфонду. Напрями використання:

- о Модернізація обладнання: Закупівля новітніх витратних матеріалів та інструментів для зварювальних та електротехнічних майстерень.

- о Цифровізація: Придбання ліцензійного програмного забезпечення та оновлення комп'ютерного парку для роботи.

- о Інфраструктурні проєкти: Співфінансування ремонтних робіт у корпусі на вул. Варшавській, 10, що підвищує інвестиційну привабливість закладу для майбутніх абітурієнтів та партнерів.

Виробнича діяльність майстерень інтегрована в освітній процес, що дозволяє учням здобувати навички на реальних замовленнях.

Частина коштів спецфонду інвестується у розробку авторських посібників та інтерактивних курсів на платформах, що підвищує якість навчання та привабливість курсів для комерційних груп. Отримані кошти також дозволяють покращувати умови праці педагогів та стимулювати майстрів виробничого навчання, які беруть участь у виконанні платних замовлень.

Співпраця з роботодавцями (Modern-Eхро, завод «Кобзаренка», ТОВ «Волинь-Кальвіс», ПРАТ «Луцьксантехмонтаж № 567») та участь у міжнародних грантах (EdUP, Bridge2Skills) сформували стійку систему підтримки закладу.

Протягом звітного періоду спостерігається позитивна динаміка — обсяг благодійних надходжень (у грошовій та натуральній формі — обладнання, матеріали) становить 1862895 грн. Це свідчить про високу довіру партнерів до керівництва закладу.

1 млн. 177491 грн. (63,2% від загальної суми) благодійної допомоги використано безпосередньо на розвиток матеріально-технічної та навчально-методичної бази. Зокрема, ці кошти спрямовані на доукомплектування НППЦ, Центру кар'єри та модернізацію майстерень.

Виробнича практика на базі провідних підприємств регіону є не лише освітнім, а й важливим фінансовим ресурсом закладу. Надходження до спеціального фонду від заробітної плати учнів за період виробничого навчання та практики становить 289212 грн.

95% коштів, отриманих від виробничої практики, закладом спрямовано на оновлення бази. Це дозволило закупити сучасні витратні матеріали для зварювальних та швейних майстерень, що підвищує якість первинної підготовки учнів.

Керівництво закладу впроваджує прозору систему матеріального стимулювання тих, хто безпосередньо забезпечує якість професійної підготовки.

Частка коштів від надходжень за практику, що використана на преміювання майстрів виробничого навчання, становить 67760 грн. (23,4% від отриманих коштів від виробничої практики)

Такий підхід стимулює майстрів до якіснішого пошуку баз практики, кращого контролю за успішністю учнів на підприємствах та підвищує загальний рівень виконавчої дисципліни.

ДНЗ «Ковельський центр ПТО» демонструє високу фінансову автономність та управлінську ефективність. Спрямування лівової частки залучених коштів (від 50% до 85%) на розвиток бази підтверджує пріоритетність якості освіти у стратегії розвитку закладу. Прозора система преміювання майстрів створює дієвий механізм внутрішньої мотивації.

У закладі професійно-практична підготовка базується на принципі «навчання через працю». Учні швейного, зварювального, деревообробного та електромонтажних, будівельних профілів залучені до створення реальних продуктів, що мають ринкову цінність. Виготовлення спецодягу, дрібних металоконструкцій, меблів та швейних виробів здійснюється в межах навчальних програм. Це дозволяє здобувачам освіти опановувати технологічні процеси не на абстрактних зразках, а на конкретних замовленнях. Вся продукція виготовляється згідно з вимогами державних стандартів та технічних умов, що гарантує її якість та конкурентоспроможність на місцевому ринку міста Ковель.

Керівництво закладу активно розвиває позабюджетну діяльність через розширення каналів збуту виготовлених товарів. За звітний період надходжень коштів до спеціального фонду від реалізації продукції становить 28680 грн. Виконання замовлень для місцевих підприємств та громади забезпечує стабільний приплив коштів, які є важливим ресурсом для автономії закладу.

Раціональність використання зароблених коштів є ключовим показником ефективного менеджменту. 100% від загальної суми надходжень від реалізації продукції спрямовуються на розвиток матеріально-технічної та навчально-методичної бази. Це: закупівля сучасних швейних машин, зварювальних апаратів інверторного типу та будівельного обладнання, часткове фінансування покращення умов у навчальних майстернях, що безпосередньо впливає на мотивацію учнів.

Система поєднання навчання з виготовленням корисної продукції в ДНЗ «Ковельський ЦПТО» працює ефективно. Це не лише забезпечує високий рівень практичних навичок здобувачів освіти, а й створює стабільне джерело фінансування для модернізації закладу. Висока частка реінвестування (100%) свідчить про спрямованість виробничої діяльності на довгострокове підвищення якості освітніх послуг.

Рівень оцінювання вимоги 4.12 - високий(перший 4 бали)

У ДНЗ «Ковельський ЦПТО» створено цілісну, динамічну та результативну систему управління, яка повністю відповідає державним стандартам та вимогам сучасного ринку праці. Заклад трансформувалася з класичної установи професійної освіти у сучасний освітньо-виробничий хаб, що базується на принципах стратегічного планування, цифровізації та глибокого партнерства з бізнесом.

Ключові досягнення:

1. Стратегічна зрілість: Наявність дієвої Стратегії розвитку на 2026–2029 рр. та її успішна декомпозиція у річне планування забезпечують прогнозованість та стабільність розвитку. Проекти модернізації інфраструктури (зокрема на вул. Варшавській, 10) свідчать про пріоритетність безпеки та енергоефективності.

2. Інноваційність та цифровізація: Системне впровадження ІТ та VR-технологій та міжнародних моделей навчання (Bridge2Skills, EdUP) виводить якість підготовки фахівців на європейський рівень.

3. Фінансова автономія та ресурсна стійкість: Ефективне управління спеціальним фондом, залучення благодійних внесків та доходи від виробничої діяльності дозволяють закладу реінвестувати значні кошти (40–85%) у модернізацію матеріально-технічної бази.

4. Кадровий капітал: Ефективна кадрова політика, що базується на об'єктивній системі мотивації та тісній взаємодії з лідерами ринку, забезпечує високу якість педагогічної діяльності та стабільний професійний ріст працівників

5. Демократичність та прозорість: Системне самооцінювання через

анкетування всіх учасників освітнього процесу забезпечує високу об'єктивність управлінських рішень та довіру з боку громади.

Подальша діяльність закладу має зосередитися на масштабуванні досвіду міжнародної співпраці, впровадженні елементів «зеленої енергетики» в інфраструктуру та розвитку Career Development Center як головного майданчика для професійної навігації молоді та дорослого населення регіону.

Узагальнена оцінка: Управлінські процеси ДНЗ «Ковельський ЦПТО» за визначеними критеріями перебувають на достатньому рівні. Управлінські процеси є системними, прозорими та орієнтованими на результат, що гарантує високу конкурентоспроможність випускників на ринку праці. Заклад послідовно та результативно реалізує вимоги внутрішньої системи забезпечення якості освіти, що підтверджується комплексом кількісних і якісних показників.

Рівень оцінювання за усіма вимогами - достатній (другий 3,59 бали)

На основі результатів самооцінювання за напрямом «Управлінські процеси закладу освіти», можна сформулювати такі рекомендації для подальшого вдосконалення роботи:

1. Адміністрації закладу:

1.1 Продовжити моніторинг змін у законодавстві щодо ліцензування нових короткострокових освітніх програм (часткових кваліфікацій) для дорослого населення.

1.2 Розпочати підготовку до ліцензування нових професій у галузі відновлюваної енергетики та діагностики електронного обладнання автомобілів, що передбачено Стратегією розвитку.

1.3 Запровадити інтеграцію електронної системи документообігу:

- для мінімізації паперового навантаження на керівників структурних підрозділів та голів методичних комісій;
- для верифікації документів пільговиків, щоб пришвидшити обробку даних.

1.4 Здійснювати регулярний внутрішній моніторинг оновлення державних стандартів для професій, що знаходяться на етапі трансформації.

1.5 Продовжити практику щорічного публічного звітування про виконання етапів Стратегії на засіданнях педагогічної ради.

1.6 Посилити моніторинг траєкторії кар'єрного росту випускників як ключового індикатора якості реалізації Стратегії.

1.7 Ширше використовувати результати внутрішніх опитувань учасників освітнього процесу при формуванні плану на наступний рік.

1.8 Впровадити цифрову панель моніторингу виконання рішень педради для візуалізації прогресу в реальному часі.

1.9 Залучати представників наглядової ради до окремих засідань педради для зовнішнього аудиту якості професійної підготовки.

1.10 Розглянути можливість проведення фокус-груп із представниками учнівського самоврядування для глибшого обговорення результатів анкетування.

1.11 Створити на сайті закладу візуалізований «Дашборд якості», де у вигляді інфографіки відображати динаміку покращення показників за роками.

1.12 Стимулювати отримання педагогами сертифікатів міжнародного зразка в межах співпраці з міжнародними проектами.

1.13 Розширити перелік послуг за напрямом енергоефективності та зеленої енергетики, враховуючи запити на відновлення інфраструктури.

- 1.14 Продовжити практику публічного звітування перед партнерами про використання благодійних внесків для зміцнення довіри.
- 1.15 Розширити асортимент продукції за рахунок впровадження елементів дизайну, що дозволить підвищити додану вартість виробів.
- 1.16 Впровадити систему мотиваційних виплат для учнів, які демонструють найкращі показники якості при виготовленні товарів на реалізацію.
- 1.17 Регулярно (раз на семестр) проводити анонімне анкетування учнів:
- щодо якості харчування, умов проживання в гуртожитку та прозорості призначення стипендій для вчасного реагування на скарги;
 - щодо задоволеності розкладом занять для його оперативного коригування.
 - для оцінки рівня обізнаності щодо вимог академічної доброчесності та ефективності превентивних заходів.
- 1.18 Продовжити практику відкритого діалогу з колективом.
- 1.19 Розробити механізми ширшого залучення учнівського самоврядування до процесів внутрішнього моніторингу якості освіти.
- 1.20 Проводити регулярні роз'яснювальні зустрічі з учнями щодо їхньої ролі в управлінні закладом.
- 1.21 Активізувати роботу з місцевими підприємствами-роботодавцями Ковельщини щодо створення додаткових стипендіальних програм для заохочення учнів дефіцитних робітничих професій.
- 1.22 Продовжувати практику проведення регулярних моніторингових зрізів знань для запобігання появі освітніх втрат та їх своєчасного коригування. Систематично обговорювати результати моніторингів на засіданнях методичних комісій, консилиумі.
- 1.23 Активізувати використання цифрових інструментів (онлайн-опитувань, анонімних форм зворотного зв'язку) для забезпечення більшої об'єктивності та залученості колективу до оцінювання управлінських процесів, психологічного клімату в колективі, якості комунікації та для оцінки рівня обізнаності щодо вимог академічної доброчесності та ефективності превентивних заходів..
- 1.24 Систематично оновлювати критерії внутрішнього моніторингу ефективності роботи управлінської ланки відповідно до сучасних вимог та завдань розвитку закладу освіти.
- 1.25 Активізувати залучення абітурієнтів через цифрові канали комунікації (офіційний сайт закладу, соціальні мережі) для розширення охоплення потенційних здобувачів освіти.
- 1.26 Систематично оновлювати угоди з підприємствами-партнерами з урахуванням актуальних потреб ринку праці регіону.
- 1.27 Продовжити впровадження екскурсій для учнів шкіл, що дозволить їм безпосередньо ознайомитися з умовами навчання у майстернях.
- 1.28 Активізувати участь здобувачів освіти у конкурсах фахової майстерності як дієвого інструменту підвищення якості підготовки та мотивації до навчання.
- 1.29 Запровадити практику аналізу типових помилок за результатами ДКА для коригування змісту освітніх програм та вдосконалення методики підготовки.
- 1.30 Посилити співпрацю з Ковельським міським центром зайнятості щодо спільного ведення банку вакансій та організації ярмарків праці.