

**Концепція розвитку  
ДПТНЗ «Вінницьке  
міжрегіональне вище професійне  
училище»  
на основі компетентнісного підходу**



## **Склад робочої групи**

1. Олександр Дмитрик – директор закладу, керівник робочої групи
2. Анжела Москалюк – начальник відділу вищої, професійної та фахової передвищої освіти управління освіти і науки Департаменту гуманітарної політики обласної державної адміністрації
3. Микола Тютюнник – заступник директора
4. Світлана Корженко – заступник директора
5. Людмила Біла – заступник директора
6. Лариса Коломійчук – методист
7. Олексій Воронюк – методист
8. Олена Маліхатко – старший майстер
9. Ганна Ткачук – викладач
10. Тетяна Коношевич – викладач
11. Наталія Гавриш – викладач
12. Вікторія Петрова – викладач
13. Микола Вижга – викладач
14. Володимир Петелько – представник батьківського комітету
15. Катерина Швець – представник учнівського самоврядування

## **1. Загальні відомості про заклад**

Основною метою діяльності Вінницького міжрегіонального вищого професійного училища є забезпечення права громадян України на професійну освіту відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей та стану здоров'я з метою задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках та молодших бакалаврах.

Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище (далі ВМВПУ) розташоване за адресою: 21009, м. Вінниця, вул. Стрілецька, 5. Училище є державним закладом професійної (професійно-технічної) освіти I рівня акредитації загальнодержавної форми власності.

Заклад освіти діє на підставі Конституції України, Законів України «Про освіту» (зі змінами від 22.02.06 № 3461 – IV, які набрали чинності з 01.01.07) «Про професійно-технічну освіту» (зі змінами від 01.12.05 № 3167 - V) «Положення про організацію навчального процесу у професійно-технічних навчальних закладах», затвердженого наказом Міністерства освіти України від 30.05.2006р. № 419, «Положення про вище професійне училище» затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 червня 2000р. № 225 державних національних програм «Освіта» («Україна XXI ст.»), Національної доктрини розвитку освіти України в XXI столітті, нормативних документів Міністерства освіти і науки України.

Освітня діяльність здійснюється згідно з розробленою «Концепцією освітньої діяльності Вінницького міжрегіонального вищого професійного училища», в якій вказано мету і завдання, шляхи їх досягнення, принципи та особливості, перспективи і напрями діяльності закладу освіти. «Концепція» розроблена на основі вимог Конституції України, Указів Президента України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», державних національних програм

«Освіта («Україна XXI століття»)), Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті та особливостей діяльності навчального закладу.

ВМВПУ є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в органах Державного казначейства. Заклад освіти діє на підставі Статуту, затвердженого Міністерством освіти і науки України 28.03.2017 №499.

Ефективна організація освітнього процесу, в т.ч. матеріально-технічна база, спрямована на інтелектуальний і професійний розвиток фахівця з урахуванням вимог ринку праці. За цей час створено 33 навчальних аудиторії, 21 лабораторію та 6 виробничих майстерень, які обладнані 335 сучасними комп'ютерами, 17 проекторами, 4 інтерактивними дошками та іншими технічними засобами (ігровим джойстиком Kinect, диктофонами, документ-камерою, фотокамерою, фотоапаратом, безпроводними маніпулярами типу «миш» і клавіатури, ноутбуками, нетбуками, телевізорами, планшетами). Навчальні лабораторії мають 13 безпроводних точок доступу та мережеве обладнання, що використовуються в освітньому процесі.

Контингент ДПТНЗ «Вінницьке МВПУ» на 01.09.2021 становить 827 здобувачів освіти, підготовка яких здійснюються за спеціальністю «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» та професіями: «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення. Електромеханік з ремонту та обслуговування лічильно-обчислювальних машин», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення. Офіс-адміністратор», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення. Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних», «Агент з постачання. Продавець продовольчих товарів», «Кухар. Кондитер», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення. Фотограф (фотороботи)», «Монтажник інформаційно-комунікаційного

устаткування», «Офіс-адміністратор», «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення».

Усього в ДПТНЗ «Вінницьке МВПУ» працює 141 працівник. Освітній процес забезпечує 86 педагогічних працівників, з них 45 викладачів та 31 – майстер виробничого навчання, 4 вихователі, психолог, соціальний педагог, 3 заступники директора, 2 методиста, 1 старший майстер. Якісний склад педагогічних працівників становить:

<b>Рівні кваліфікації</b>	<b>Кількість</b>	<b>Педагогічні звання</b>	<b>Кількість</b>
Кандидат педагогічних наук	2	Викладач-методист	21
Спеціаліст вищої категорії	40	Старший викладач	8
Спеціаліст I категорії	13	Майстри в/н I категорії	5
Спеціаліст II категорії	1	Майстри в/н II категорії	7
Спеціаліст	5		
Майстри в/н 14 тарифного розряду	13		
Майстри в/н 13 тарифного розряду	10		
Майстри в/н 12 тарифного розряду	4		
Майстри в/н 11 тарифного розряду	2		

Якісний кадровий склад свідчить про готовність ДПТНЗ «Вінницьке МВПУ» до реалізації компетентнісного підходу та розвитку ключових компетенцій в освітньому процесі.

## **2. Вступ**

Компетентнісний підхід – це місток, що поєднує освітній процес з реальним світом і тими потребами, які ставить перед людиною життя, здатний забезпечити життєвий успіх у суспільстві знань.

### **Основною проблемою, яка потребує розв'язання є:**

- недостатній рівень реалізації компетентнісно орієнтованої підготовки кваліфікованих кадрів з позиції запитів суспільства та потреб ринку праці;
- застосування збалансованого підходу до розвитку в здобувачів освіти ключових та професійних компетенцій;
- забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти, створення умов у ДПТНЗ «Вінницьке МВПУ» для реалізації компетентнісного підходу, необхідних для успішної професійної діяльності та самореалізації випускників.

### **Виокремлення чинників означеної проблеми:**

- незлагоджена система партнерства закладу освіти з роботодавцями та бізнес-партнерами;
- недостатня підготовка педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти до реалізації компетентнісного підходу та розвитку ключових компетентностей в освітньому процесі;
- відсутність чіткої системи реалізації компетентнісного підходу;
- недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді й дорослих;
- недостатній обсяг фінансування професійної (професійно-технічної) освіти;
- низький рівень матеріальної зацікавленості педагогічних та інших працівників закладу освіти.

### **Опис проявів проблеми:**

- низька соціально-економічна мотивація особи до здобуття професійних кваліфікацій;
- втрата привабливості та престижності професійної (професійно-технічної) освіти;
- зниження престижності окремих робітничих професій через невідповідність умов праці рівню заробітної плати;
- зростання дефіциту робітничих кадрів на внутрішньому ринку праці;
- зниження соціального статусу педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- невідповідність темпів оновлення матеріально-технічної бази закладу професійної (професійно-технічної) освіти темпам розвитку галузей економіки;
- низький рівень базових вмінь, ключових компетентностей випускників, необхідних для успішної професійної діяльності та самореалізації;
- невідповідність змісту освіти та методики викладання вимогам сучасного ринку праці та потребам особи;
- прогалини у підготовці педагогів до впровадження змісту та методик викладання вимогам компетентнісного підходу.

Впровадження компетентнісно орієнтованого навчання базується на значній кількості новітніх нормативно-правових документів:

- Закон України «Про освіту»;
- Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»;
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року»;

- Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179;

- Наказ МОН України від 17.02.2021 р. № 216 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом»;

- Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988-р.

### **3. Мета Концепції**

Метою Концепції є впровадження компетентнісного підходу до навчання і викладання для забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти шляхом модернізації та адаптації функціонуючого в закладі освітнього середовища до нових реалій та викликів у підготовці кваліфікованих робітників, що передбачає створення у закладі освітнього хабу.

Зазначене рішення впровадження компетентнісного підходу забезпечить виконання таких базових завдань:

#### *Застосування різноманітних підходів і середовищ для навчання:*

- модернізація освітнього середовища, що забезпечує реалізацію компетентнісного підходу через інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу;

- впровадження нових стандартів професійної (професійно-технічної) освіти у освітній процес на базі професійних стандартів, які ґрунтуються на компетентнісному та особистісно орієнтованому підходах до навчання;



- застосування у освітньому процесі сучасних методик навчання: змішане, проектне, на основі запитів тощо для підвищення мотивації та залучення до навчання;

- створення умов для міждисциплінарного навчання для зміцнення зв'язку між різними предметами освітньої програми та реалізації компетентнісного потенціалу галузей/предметів;

- сприяння систематичному доповненню академічного навчання соціальним та емоційним навчанням, мистецтвом, фізичною активністю для набуття базових вмінь;

- популяризація професійної (професійно-технічної) освіти серед дітей, молоді, дорослих, планування професійного розвитку та кар'єри.

#### *Підтримка педагогічних працівників*

- проведення навчання, тренінгів для педагогічних працівників щодо впровадження компетентнісного підходу та набутті компетентності для зміни методів викладання та навчання;

- обладнання навчальних приміщень для створення інноваційної практики, участі в дослідженнях та належному використанні нових технологій, у тому числі цифрових з метою реалізації компетентнісно орієнтованих підходів у навчанні та викладанні;

- організація навчання через мережі, співпрацю та спільноти практиків для підтримки педагогічного персоналу в розробці компетентнісно орієнтованих підходів у їх професійному контексті;

- надання допомоги педагогічним працівникам у створенні інноваційної практики, участі в дослідженнях та належному використанні нових технологій, у тому числі цифрових, для компетентнісно орієнтованих підходів у навчанні та викладанні;

- запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійної діяльності та розвитку педагогічних працівників.

### *Оцінка та валідація розвитку компетентності*

- опанування інструментів та цифрових технологій для оцінювання та валідації на відповідних рівнях;
- розроблення цілісних підходів до оцінки ключових компетентностей у неформальному та інформальному освітньому середовищі;
- залучення роботодавців до розроблення системи внутрішньої та зовнішньої системи оцінки якості освіти;
- проведення системного моніторингу працевлаштування та подальшого навчання випускників закладу;
- перехід від окремого оцінювання знань і навичок до інтегрованого та незалежного оцінювання компетентностей.

### **4. Шляхи і способи розв'язання проблеми**

Вирішення проблеми полягатиме у цілісному підході до впровадження методів навчання та викладання на компетентнісній основі; застосуванні різноманітних підходів і середовищ для навчання; підтримці педагогічних працівників, а також оцінці та валідації розвитку компетентностей у закладі.

#### *Впровадження цілісного підходу:*

- розроблення, обговорення та затвердження Концепції розвитку закладу на основі компетентнісного підходу;
- оновлення змісту (з урахуванням потенціалу розвитку **ключових та професійних компетентностей**) загальноосвітньої, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, які здобувають професії «Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення», «Монтажник інформаційно-комунікаційного устаткування», «Електромеханік з ремонту та

обслуговування лічильно-обчислювальних машин», «Фотограф (фотороботи)», «Обліковець з реєстрації бухгалтерських даних», «Агент з постачання», «Офіс-адміністратор».

*Застосування різноманітних підходів і середовищ для навчання:*

- створення цілісного мотиваційного освітнього середовища закладу освіти, яке володітиме комплексом стимулюючих факторів (матеріальних, організаційних, психологічних, педагогічних, технологічних), які визначають високу мотивацію (систему внутрішніх спонукань до дії) всіх суб'єктів освітнього процесу (здобувачів освіти, педагогів, адміністрації, батьків, соціальних партнерів), і забезпечуватиме формування **ключових та професійних компетентностей** майбутніх випускників (*модернізація освітнього середовища, що забезпечує реалізацію компетентнісного підходу через інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу*);

- доповнення змісту освітньо-професійних програм підготовки кваліфікованих робітників матеріалами, які дають змогу виокремити професійні й ключові компетентності для конкретної професії (*впровадження нових стандартів професійної (професійно-технічної) освіти у освітній процес на базі професійних стандартів, які ґрунтуються на компетентнісному та особистісно-орієнтованому підходах до навчання*);

- об'єднання наявних освітніх ресурсів закладу освіти, спрямувавши їх у нову площину сучасних вимог до майбутніх робітників, шляхом створення **Освітнього хабу**, в складі якого функціонуватимуть відкриті простори (проектні офіси) для спільної роботи учасників освітнього процесу та формування у них **здатності працювати в команді** для планування і реалізації проектів, які мають культурну, суспільну або фінансову цінність (*застосування у освітньому процесі сучасних методик*

навчання: змішане, проєктне, на основі запитів тощо для підвищення мотивації та залучення до навчання);

- розширення та популяризація у закладі діяльності існуючих підструктур – **Навчально-консалтингового Центру енергозбереження** з метою формування у здобувачів освіти **екологічної компетентності**; **Лабораторії мережевої безпеки** з метою створення умов для формування у здобувачів освіти **інформаційно-комунікаційної компетентності**; **STEM-лабораторії** з метою формування **математичної компетентності та компетентності у галузі природничих наук, техніки й технологій** (створення умов для міждисциплінарного навчання для зміцнення зв'язку між різними предметами освітньої програми та реалізації компетентнісного потенціалу галузей/предметів);

- вдосконалення діяльності та пошук нових напрямів роботи **Центру гармонійного розвитку особистості** для забезпечення належних умов формування **здоров'язбережувальної, громадянської, соціальної, культурної компетентностей** та активізація діяльності **Телепресцентру «Молодіжний вісник»** для формування **комунікативної та інформаційно-цифрової компетентностей** (сприяння систематичному доповненню академічного навчання соціальним та емоційним навчанням, мистецтвом, фізичною активністю для набуття базових вмінь);

- створення **Центру планування майбутньої професійної кар'єри** для сприяння плануванню кар'єрного розвитку та кар'єрного консультування здобувачів освіти та випускників закладу, що дозволить їм розвинути затребувані компетентності на ринку праці: **ініціативність, керування власним життям і кар'єрою, уміння розв'язувати проблеми, готовність брати відповідальність за прийняті рішення** (популяризація професійної (професійно-технічної) освіти серед дітей, молоді, дорослих, планування професійного розвитку та кар'єри);

### *Підтримка педагогічних працівників*

- розширення діяльності **Центру сучасних освітніх технологій**, що функціонує на базі закладу, з метою *проведення навчання, тренінгів для педагогічних працівників щодо впровадження компетентнісного підходу та набутті компетентності для зміни методів викладання та навчання;*

- створення **Тренінгового центру**, обладнаного сучасною комп'ютерною технікою, з метою реалізації компетентності **навчання впродовж життя** на рівні закладу (*обладнання навчальних приміщень для створення інноваційної практики, участі у дослідженнях та належному використанні нових технологій, у тому числі цифрових, з метою реалізації компетентнісно орієнтованих підходів у навчанні та викладанні*)

- створення **Соціальної педагогічної мережі**, як майданчика для фахової комунікації педагогів закладу з питань впровадження компетентнісно орієнтованого навчання (*організація навчання через мережі, співпрацю та спільноти практиків для підтримки педагогічного персоналу в розробці компетентнісно орієнтованих підходів у їх професійному контексті*);

- створення **Банку педагогічних ідей** щодо впровадження компетентнісного підходу в освітній процес закладу (*надання допомоги педагогічним працівникам у створенні інноваційної практики, участі у дослідженнях та належному використанні нових технологій, у тому числі цифрових, для компетентнісно орієнтованих підходів у навчанні та викладанні*);

- запровадження **загальноучилищного конкурсу** серед педагогічних працівників **на кращий компетентнісно орієнтований навчальний курс** (*запровадження мотиваційних механізмів*

*стимулювання професійної діяльності та розвитку педагогічних працівників).*

*Оцінка та валідація розвитку компетентностей:*

- організація тренінгів і вебінарів з опанування інструментів та цифрових технологій для оцінювання та валідації на відповідних рівнях (здатність використовувати на практиці сучасні методичні підходи до оцінювання досягнень здобувачів освіти; вміння використовувати сучасні онлайн-інструменти для діагностичного, формувального та підсумкового оцінювання);

- розроблення цілісних підходів до оцінки ключових компетентностей у неформальному та інформальному освітньому середовищі;

- залучення роботодавців до розроблення системи внутрішньої та зовнішньої системи оцінки якості освіти;

- проведення системного моніторингу працевлаштування та подальшого навчання випускників закладу;

- перехід від окремого оцінювання знань і навичок до інтегрованого та незалежного оцінювання компетентностей.

### **Модель освітнього хабу**

Створення освітнього хабу означає насичення освітнього простору й самого освітнього процесу мотивуючими факторами, що стимулюють активність суб'єктів освіти впроваджувати компетентнісний підхід в освітню діяльність закладу.

**Освітній хаб** – це середовище, що володіє комплексом стимулюючих факторів (матеріальних, організаційних, психологічних, педагогічних, технологічних), які визначають високу мотивацію всіх суб'єктів освітнього

процесу (здобувачів освіти, педагогів, адміністрації, батьків, соціальних партнерів) до професійного й особистісного самовдосконалення та забезпечує формування ключових (психологічних, когнітивних, соціально-особистісних, інформаційних, комунікативних) і професійних компетентностей (залежно від специфіки галузі виробництва чи сфери послуг) усіх учасників освітнього процесу. Освітній хаб дасть змогу створити сукупність імітаційних дослідних практик, що реалізують через техносферу закладу освіти принципи варіативності і включення пізнання в значущі види діяльності (навчання, дослідження, спілкування).



Мотивація здобувачів освіти до оволодіння компетентностями досягатиметься за рахунок їх включення в дослідні та імітаційні практики, а також у різні види навчально-пізнавальної діяльності: майстер-класи, тренінги, вирішення виробничих кейсів, виконання проєктів. Такий підхід системно обґрунтовує підвищення якості освіти за рахунок створення цілісного **мотиваційного освітнього середовища закладу освіти** в усіх його аспектах: матеріальному, організаційному, психологічному, педагогічному та технологічному.

Училище має сучасну матеріально-технічну базу, яка забезпечує функціонування сучасного, технологічно обладнаного освітнього середовища. Але потреба в розвитку закладу на основі компетентнісного підходу висуває об'єктивну **потребу в перелаштуванні та адаптації існуючого освітнього середовища** до нових реалій у підготовці кваліфікованого робітника, а саме, створення **освітнього хабу**.

Середовище являтиме собою платформу, на якій знаходяться логічно та логістично пов'язані об'єкти й сервіси. Ядро середовища – **Портал проєктного управління**, елементи якого дозволяють створити єдиний простір для спільної роботи учасників освітнього процесу. Формування середовища здійснюється за **функціонально-модульним принципом**, що забезпечує можливість здобувачам освіти займатися як різними колективними проєктами, так і виконувати індивідуальні завдання.

**Функціональний модуль** – це сукупність апаратно-програмних комплексів, освітнього контенту, методичного та організаційного забезпечення, призначених для виконання конкретних функціональних завдань з упровадження компетентнісного підходу в закладі освіти.

Набір функціональних модулів для формування середовища необхідно підбирати з урахуванням **уже наявних ресурсів** закладу освіти, таких як: навчально-консалтинговий Центр енергозбереження; Лабораторія мережевої безпеки; STEM-лабораторія; Центр гармонійного розвитку особистості; Телепресцентр «Молодіжний вісник»; Центр сучасних освітніх технологій.

Прикладами функціональних модулів, якими **доцільно доповнити** середовище для досягнення основної мети проєкту, є наступні: - технологічний модуль; - соціальний модуль.

**Технологічний модуль** міститиме інструментарій для створення та реалізації різних проєктних виробничих кейсів.

**Соціальний модуль** міститиме інтегровану **Корпоративну**



соціальну мережу для ефективної взаємодії в рамках розробки проєктних кейсів та **Центр планування майбутньої професійної кар'єри**, який стане умовою успішного життєвого самовизначення.

**Новизна роботи** визначається застосуванням інноваційного підходу до проєктування освітнього середовища закладу шляхом **інтеграції існуючих раніше розрізнених і створення нових необхідних і достатніх ресурсів** техносфери закладу, використання діяльнісних форм організації освітнього процесу, стимулювання активної дослідницької позиції здобувачів освіти, а також мотивації педагогічних кадрів до впровадження компетентного підходу.

## **5. Етапи та строки реалізації Концепції**

Реалізація Концепції здійснюється трьома етапами протягом 2022—2027 років.

*На першому етапі (2021—2022 роки) передбачається:*

- розробити та затвердити Концепцію розвитку закладу на основі компетентного підходу;
- розробити та затвердити план впровадження Концепції розвитку закладу на основі компетентного підходу;
- започаткувати впровадження цілісного підходу для забезпечення компетентного навчання і викладання, розвитку ключових та професійних компетентностей;
- здійснити підготовку усіх педагогів закладу до впровадження компетентного підходу до навчання і викладання;
- оновити зміст освітньо-професійних програм підготовки кваліфікованих робітників матеріалами, які дають змогу виокремити професійні й ключові компетентності для конкретної професії;

- удосконалити інфраструктуру закладу шляхом:

1) створення Освітнього хабу, у складі якого функціонуватимуть відкриті простори (проектні офіси);

2) створення Тренінгового центру, обладнаного сучасною комп'ютерною технікою;

3) оновлення напрямів роботи існуючих у закладі підструктур – Навчально-консалтингового Центру енергозбереження; Лабораторії мережевої безпеки; STEM-лабораторії; Центру гармонійного розвитку особистості; Телепресцентру «Молодіжний вісник»; Центру сучасних освітніх технологій.

*На другому етапі (2023—2025 роки) передбачається:*

- створити Центр планування майбутньої професійної кар'єри;
- створити Соціальну педагогічну мережу;
- створити Банк педагогічних ідей;

*На третьому етапі (2026—2027 роки) передбачається:*

- запровадити загальноучилищний конкурс серед педагогічних працівників на кращий комтентнісно орієнтований навчальний курс;
- розробити засоби діагностики на компетентнісній основі (підготовка тестових методик різноцільового призначення);
- забезпечити впровадження профільної середньої освіти у рамках Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року.

## **6. Очікувані результати**

- оптимізація та оновлення змісту та якості професійної підготовки з урахуванням впровадження нових освітніх стандартів на компетентнісній основі;
- відповідність освітніх програм професійної підготовки потребам роботодавців за рахунок їх оновлення;
- відкориговані робочі навчальні та освітні програми підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням компетентнісного потенціалу галузей/предметів.
- оптимізація організації розвитку педагогічного потенціалу: педагогічні працівники закладу володітимуть навичками використання компетентнісно орієнтованих методик навчання;
- удосконалення сучасної освітньої інфраструктури закладу з урахуванням компетентнісно орієнтованого підходу;
- переведення на якісно вищий рівень освітнього середовища закладу;
- запровадження нових підходів до форм та методів викладання дисциплін, які дають змогу виокремити професійні й ключові компетентності;
- цифрові технології більш широко застосовуватимуться у освітньому процесі, що підвищуватиме конкурентоспроможність випускників закладу;
- створення умов для оволодіння набором ключових компетентностей, які визначатимуть потенціал і здатність майбутнього кваліфікованого робітника до успішного входження у сучасний ринок праці;

- прискорений обмін інформацією між усіма учасниками освітнього процесу;
- спрощення процесу взаємодії викладачів та здобувачів освіти;
- випускники закладу володітимуть набором «м'яких» та підприємницьких навичок, що сприятиме росту їх зайнятості;
- інтенсифікація та модернізація освітнього процесу закладу.

## **7. Обсяг фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів**

Фінансове забезпечення реалізації Концепції здійснюється за рахунок державного і місцевих бюджетів, залучення коштів від проєктів та програм міжнародної технічної допомоги, залучення співфінансування від недержавних підприємств, установ, організацій, а також інших джерел, не заборонених законодавством.

Обсяг фінансових, матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції, визначається щороку з урахуванням можливостей державного та місцевих бюджетів, розміру залученої міжнародної технічної допомоги.