



Схвалено рішенням
Педагогічної ради коледжу
Протокол № 5 від 23.12.2025 року
Голова Педагогічної ради коледжу
 Ольга БОНДАРЕНКО

ЗВІТ

про реалізацію Програми стратегічного розвитку Відокремленого структурного підрозділу «Харківський фаховий коледж харчової промисловості Державного біотехнологічного університету» за період 2021–2025 років

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ЗАВДАННЯ ПРОГРАМИ

Програма стратегічного розвитку ВСП «Харківський фаховий коледж харчової промисловості ДБТУ» на 2021-2025 роки (до 95-ти річчя заснування) (далі - Програма) розроблена на виконання вимог Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», Положення ВСП «Харківський фаховий коледж харчової промисловості ДБТУ» для окреслення основних напрямів діяльності коледжу в умовах стрімкого розвитку інформаційно орієнтованого суспільства, затверджена рішенням Педагогічної ради коледжу (Протокол № 04 від 06 грудня 2021 року) та введена в дію з 06 грудня 2021 року наказом в.о. директора коледжу № 10-06/09Н від 06 грудня 2021 року.

Метою Програми є перехід на більш високий рівень ефективності діючої системи перспективного розвитку, реалізація Місії та Політики коледжу, забезпечення вдосконалення діяльності Відокремленого структурного підрозділу «Харківський фаховий коледж харчової промисловості Державного біотехнологічного університету» згідно з державними вимогами підготовки кадрів протягом 2021-2025_років.

Місія коледжу – якісне задоволення потреб населення в освітніх послугах високого рівня, забезпечення підприємств, установ та організацій кваліфікованими кадрами, всебічний розвиток молоді завдяки системному використанню в освітньому процесі передових педагогічних технологій.

Політика коледжу – перетворення коледжу в сучасний європейський заклад фахової передвищої освіти зі збереженням здобутків і розвитком найкращих національних академічних традицій; підготовка висококваліфікованих, сучасних, компетентних фахівців, орієнтованих на успіх в житті, здатних позитивно впливати на українське суспільство та реалізовуватися в національному та світовому просторі.

Стратегічні цілі програми:

- розробка, впровадження та постійне підвищення результативності системи менеджменту якості освітніх послуг коледжу;
- розвиток науково-методичної та інноваційної діяльності, підвищення якості освіти на інноваційній основі;
- інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційноресурсного забезпечення;
- створення єдиного інформаційного простору та комфортних умов для усіх учасників освітнього процесу;



- проведення маркетингових досліджень на ринку праці, формування довгострокових взаємозв'язків з працедавцями та стратегічними партнерами;
- впровадження ефективної системи національного виховання, розвитку та соціалізації молоді;
- розвиток міжнародного партнерства, інтеграція в європейський простір.

Реалізація Програми припала на період надскладних викликів: пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення РФ, що суттєво вплинуло на умови праці, безпекову ситуацію та контингент здобувачів освіти. Попри руйнування матеріальної бази внаслідок обстрілів та вимушену дистанційну роботу, коледж не лише зберіг свій потенціал, але й продемонстрував зростання основних показників, особливо у 2024-2025 роках.

2. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ

2.1. Трансформація освітнього середовища та процесів

Протягом звітного періоду ключовим пріоритетом стала докорінна трансформація системи менеджменту освітнього процесу, а саме перехід від традиційних методів адміністрування до сучасної, гнучкої моделі управління, що базується на принципах студентоцентрованого навчання та цифровізації.

Ключові досягнення трансформації:

✓ Впровадження Екосистеми LMS: Перехід на єдину цифрову платформу дозволив автоматизувати моніторинг успішності, забезпечити прозорість оцінювання та налагодити ефективний зворотний зв'язок між учасниками освітнього процесу.

✓ Комплексне ресурсне планування та контроль: Впроваджено цифровий алгоритми формування розкладу та розподілу навантаження.

Особливу увагу приділено цифровізації наступних процесів:

✓ Планування роботи викладача на рік: Впроваджено автоматизовані індивідуальні плани, що охоплюють навчальну, методичну, проектно-дослідну, організаційну та виховну роботу, забезпечуючи рівномірний розподіл зусиль протягом семестрів.

✓ Моніторинг виконання педагогічного навантаження: Створено систему реального часу для відстеження виконання фактичних годин, що мінімізує ризики перевантаження та забезпечує точність кадрового обліку.

✓ Звітність викладача: Впроваджено систему електронних звітів, що дозволяє автоматично генерувати аналітику за результатами семестру/року.

✓ Персоналізація даних про здобувачів: Інтегровано цифрові профілі здобувачів освіти, які містять повну історію про здобувача, про історію навчання, досягнень та соціальних характеристик, що дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо підтримки та розвитку контингенту.

✓ Академічна свобода: Розширено можливості вибору індивідуальних освітніх траєкторій, що дало змогу здобувачам самостійно формувати від 10% змісту своєї освітньо-професійної програми.

✓ Розвиток дуальної форми навчання: Реалізовано стратегію поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою на робочих місцях. Це дозволило здобувачам адаптуватися до вимог ринку праці вже під час навчання, а підприємствам-партнерам — залучати кваліфіковані кадри.

2.2. Розробка та впровадження внутрішньо-нормативної бази

Сталий розвиток коледжу забезпечено через створення потужного правового фундаменту. Розробка нових нормативних документів дозволила стандартизувати процеси та гарантувати високу якість освітніх послуг.

Основні розроблені та впроваджені документи:

- ✓ Положення про освітньо-професійні програми у коледжі — документ, що регламентує порядок розроблення, експертизи та оновлення ОПП відповідно до стандартів фахової передвищої освіти.
- ✓ Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у коледжі — фундамент для постійного вдосконалення освітньої діяльності через внутрішній моніторинг та самооцінювання.
- ✓ Положення про організацію освітнього процесу у коледжі — основний регламент, що визначає форми навчання, графік освітнього процесу та права учасників.
- ✓ Положення про моніторинг якості освітнього процесу та освітньо-професійних програм здобувачами освіти у коледжі — впроваджує інструменти анкетування та опитування студентів для отримання зворотного зв'язку та корекції освітніх траєкторій.
- ✓ Положення про порядок перевірки курсових/дипломних робіт (проектів) та інших робіт на наявність плагіату у коледжі — забезпечує дотримання принципів академічної доброчесності та високу якість кваліфікаційних робіт.
- ✓ Порядок роботи уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції під час вступної кампанії — гарантує прозорість, рівні умови для вступників та нульову толерантність до корупційних проявів.

2.3 Ліцензування та акредитація: підтвердження якості

Протягом звітного періоду коледжем проведено масштабну роботу з приведення освітньої діяльності у відповідність до нових нормативних вимог та підтвердження високої якості підготовки фахівців:

- ✓ Здійснено переоформлення ліцензій та сертифікатів про акредитацію освітньо-професійних програм на рівень фахової передвищої освіти та у зв'язку зі зміною Переліку галузей знань та спеціальностей;
- ✓ Забезпечено подовження терміну дії сертифікатів про акредитацію освітньо-професійних програм коледжу на підставі змін у чинному законодавстві.
- ✓ Успішно пройдено процедуру акредитації освітньо-професійних програм "Виробництво харчової продукції" та "Виробництво хліба, кондитерських, макаронних виробів та харчових концентратів" за спеціальністю 181 Харчові технології.

Позитивні висновки експертиз Державної служби якості освіти України підтвердили спроможність закладу надавати якісні освітні послуги.

З метою розширення надання платних освітніх послуг отримано ліцензії на перепідготовку за робітничими професіями "Кухар" та "Слюсар-ремонтник", що підвищило конкурентоспроможність закладу на ринку праці.

2.4. Зовнішня співпраця та академічна мобільність.

Укладено Меморандуми про співпрацю, договір та взаємоповагу між коледжем та коледжами-партнерами:

- ✓ Відокремленим структурним підрозділом «Немішаєвським фаховим коледжем Національного університету біоресурсів і природокористування України»



- ✓ ВСП «Івано-Франківський фаховим коледжем Львівського національного університету природокористування»
- ✓ Липковатівський аграрний фаховий коледж.

Впроваджено програми внутрішньої та зовнішньої мобільності, що дозволило студентам та викладачам проходити стажування, семестрове навчання та спільні дослідницькі проекти на базі партнерських установ.

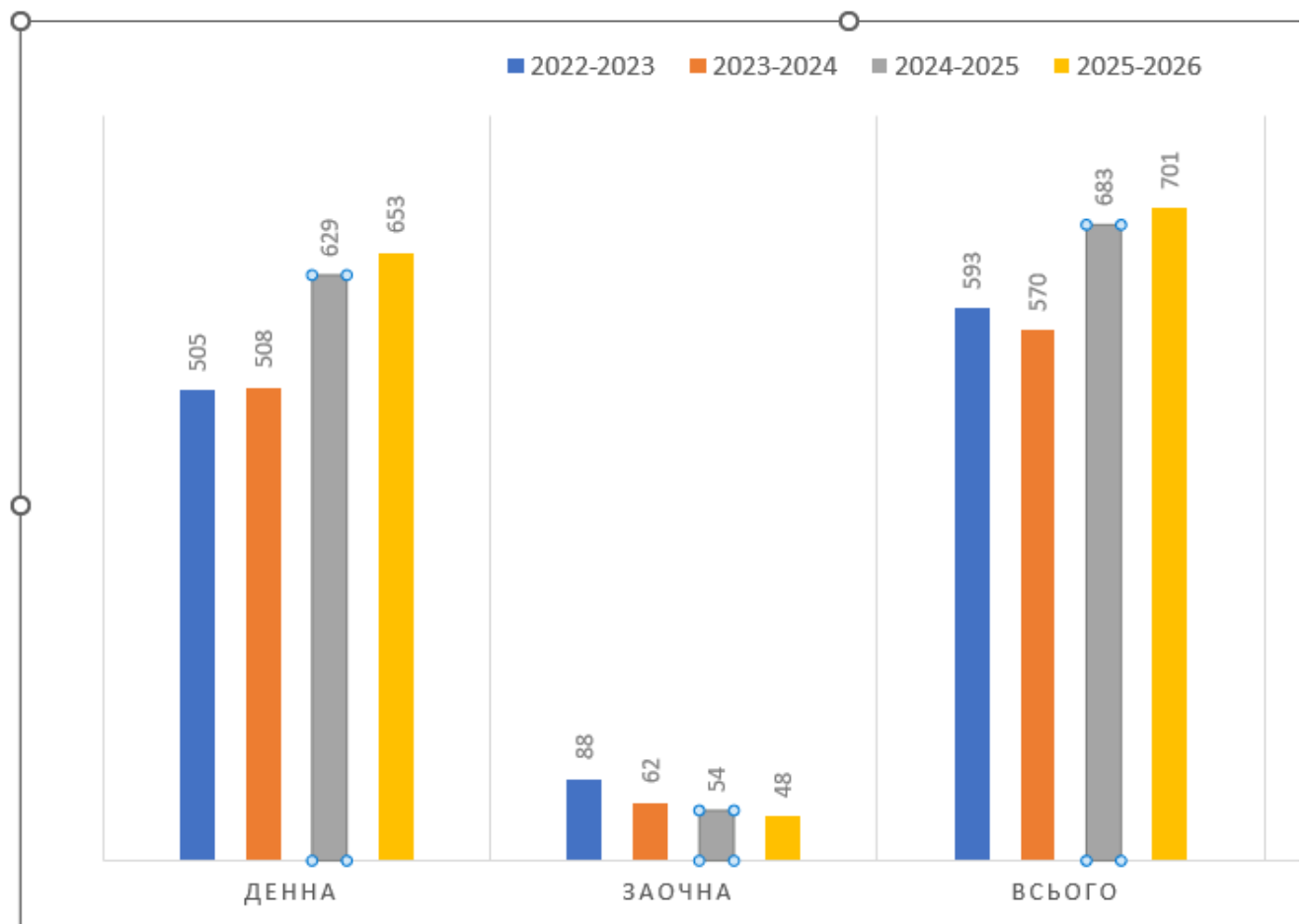
2.5 Моніторинг результативності та соціальна затребуваність

Ефективність трансформації системи менеджменту та впровадження нових стандартів найкраще демонструють кількісні показники діяльності закладу. Стабільна робота над покращенням змісту освіти та умов навчання безпосередньо вплинула на привабливість наших освітніх послуг на ринку.

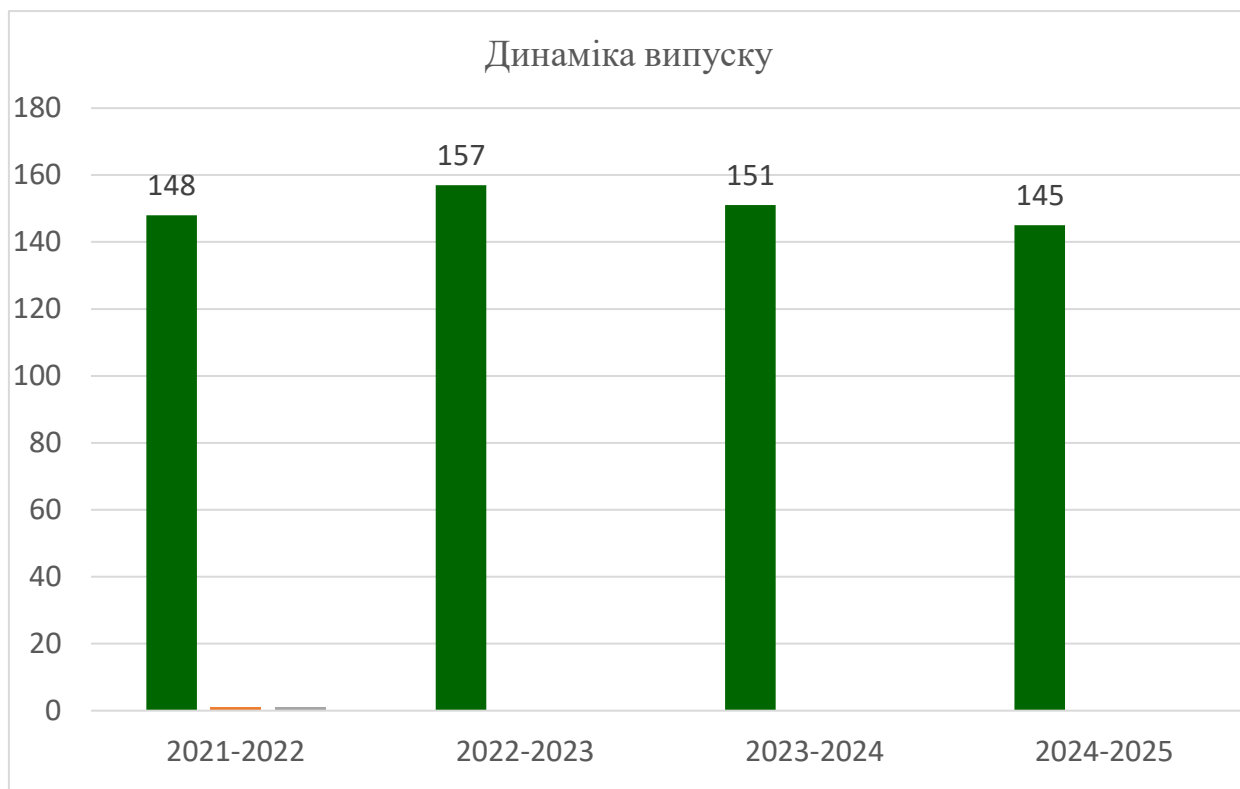
Саме завдяки системним змінам у підходах до управління вдалося не лише зберегти позиції в умовах демографічних та соціальних викликів, а й продемонструвати позитивну динаміку ключових показників.

Нижче наведено детальний аналіз результатів, що відображають зміни в обсягах підготовки фахівців, зокрема динаміку контингенту здобувачів освіти та статистику успішного прийому здобувачів та випуску фахівців за звітний період.

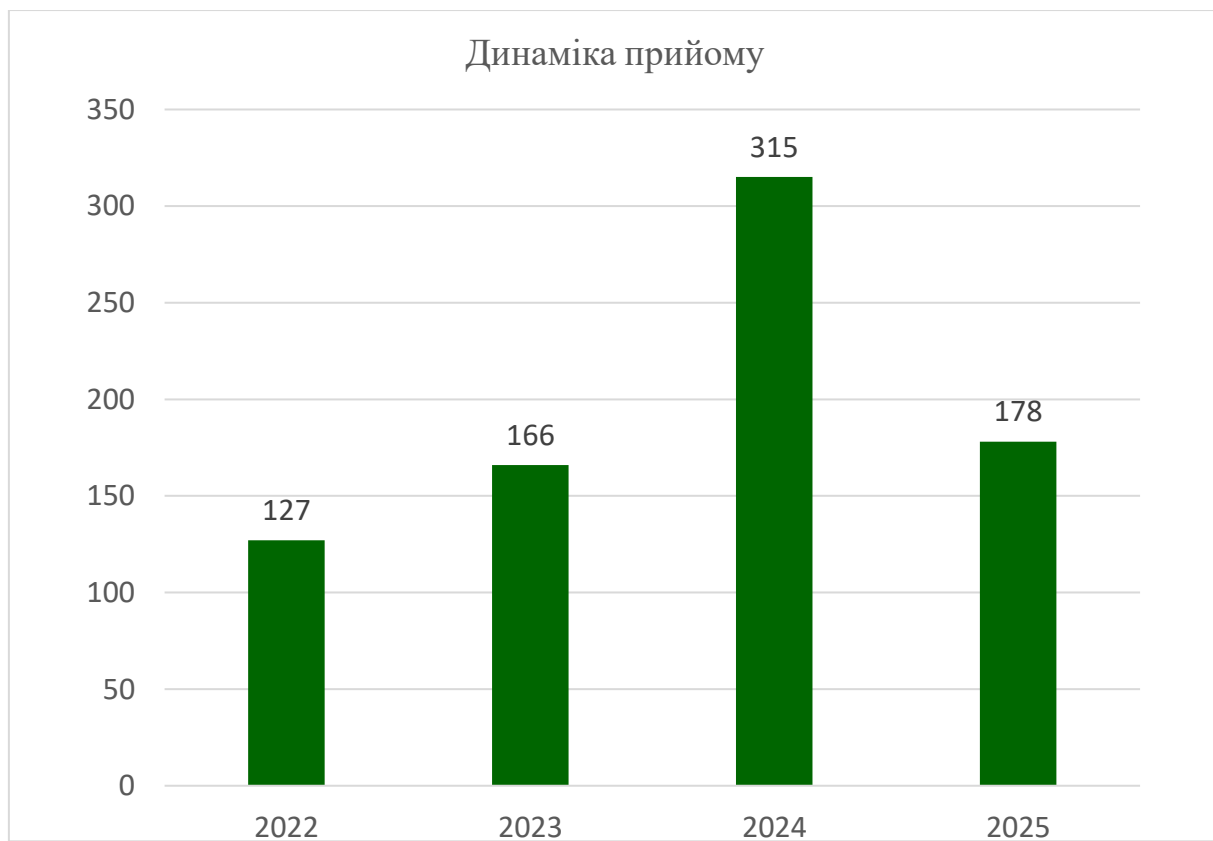
Одним із головних індикаторів ефективності стратегії є динаміка контингенту. Протягом звітної періоду спостерігався спад у 2022 році (початок повномасштабної війни) з подальшим стрімким відновленням та зростанням у 2024 році.



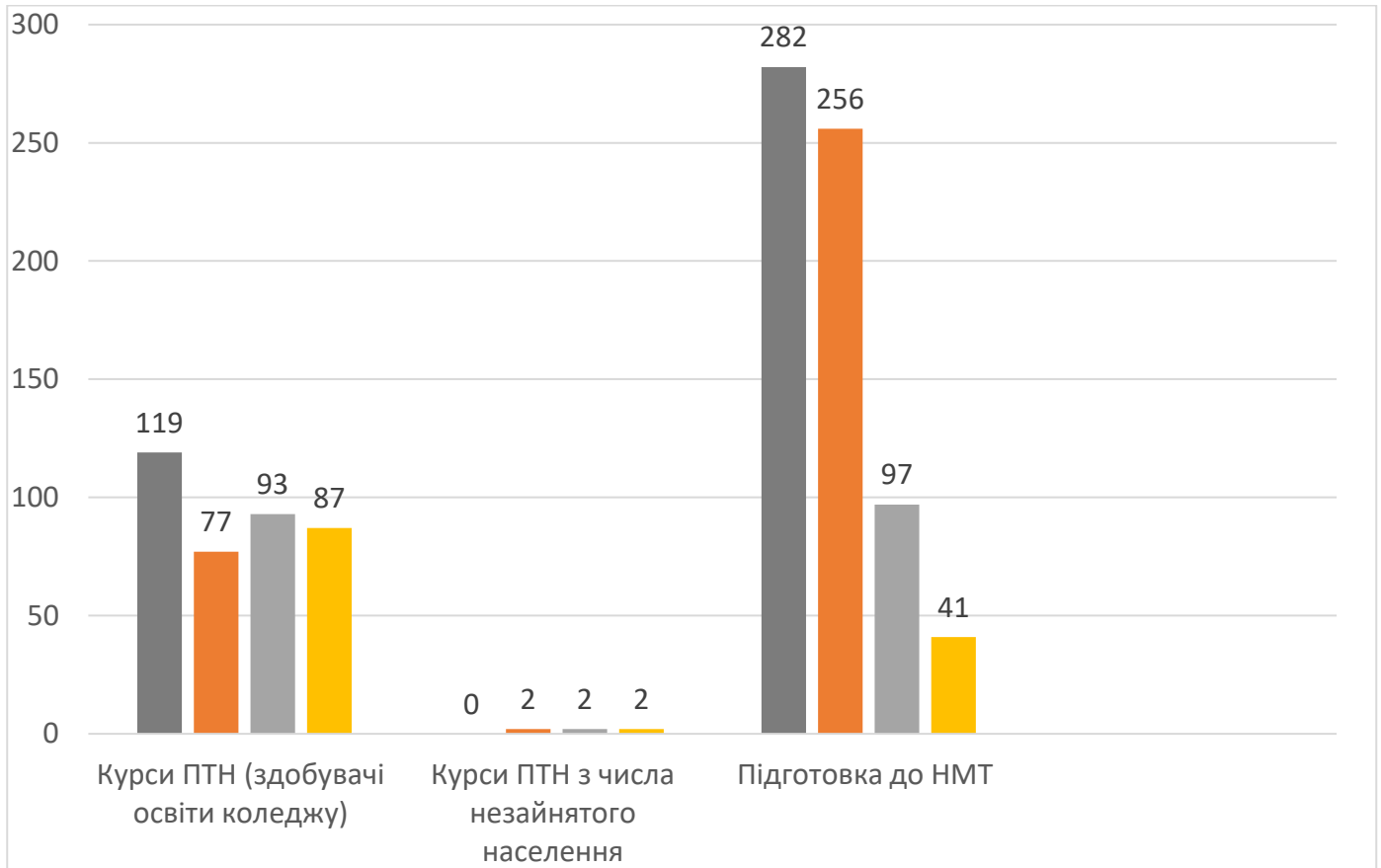
Графік 1. Динаміка контингенту здобувачів освіти у 2021-2025 роках



Графік 2. Динаміка випуску здобувачів освіти у 2021-2025 роках



Графік 3. Динаміка вступу здобувачів освіти у 2022-2025 роках



Графік 4. Динаміка контингенту додаткових освітніх послуг у 2021-2025 роках

Після критичного спаду у 2022-2023 н.р., пов'язаного з безпековою ситуацією у Харкові, коледж завдяки активній профорієнтації досяг у 2024-2025 н.р. показників, що перевищують довоєнний рівень.

3. ІНФОРМАЦІЙНО-РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Сучасний освітній процес у коледжі базується на принципах відкритості, цифровізації та безперервного доступу до знань. Попри складні зовнішні умови, заклад забезпечив сталий розвиток інформаційної інфраструктури.

3.1 Комунікація та інформаційна відкритість.

Створено та підтримується багатоканальна система інформування, що гарантує оперативність та прозорість взаємодії всіх учасників освітнього процесу, а саме:

- ✓ Офіційні ресурси: Вебсайт коледжу постійно оновлюється та повністю відповідає вимогам ст. 30 Закону України "Про освіту" щодо прозорості діяльності.
- ✓ Цифрові канали: Функціонують офіційні Viber-спільноти груп, електронні пошти структурних підрозділів та спеціалізований сайт ради класних керівників.
- ✓ Соціальні мережі: Активно розвивається присутність коледжу у Facebook, Instagram, TikTok та YouTube, що сприяє популяризації закладу серед молоді.

3.2 Цифровізація та програмно-апаратне забезпечення

Коледж сформував єдине цифрове освітнє середовище, інтегрувавши ключові професійні сервіси:

- Навчальна хмара LCloud та Zoom: Забезпечують стабільність дистанційного та змішаного навчання.



- Впроваджено систему ЄАС (Єдина атестаційна система), бухгалтерські програми MEDoc та забезпечено безперебійну роботу в ЄДЕБО.
- Використовується ліцензійний доступ до платформи StrikePlagiarism для контролю якості наукових та навчальних робіт.

Важливим елементом у забезпеченні якісної діяльності коледжу є підтримка та постійне вдосконалення комп'ютерної бази коледжу, про що свідчать наведені нижче показники комп'ютерного забезпечення протягом звітного періоду.

Таблиця 1. – Інформаційно-комп'ютерне забезпечення освітнього процесу протягом 2021-2025 років.

Назва	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Комп'ютер	109	110	111	116
Ноутбук	13	13	13	22
Планшет	1	1	1	2
Телевізор	10	10	10	10
Принтер	23	23	23	25
Сканер	4	4	4	4
Плотер	2	2	2	2
МФУ, ксерокс	22	22	22	26
Ламінатор	0	0	0	1
Біндер	2	2	2	3
Проектор	21	21	21	22
Мігнітофон	3	3	3	3
DVD плеєр	4	4	4	4
Всього	214	215	216	240

Незважаючи на складну ситуацію та переважну організацію освітнього процесу у звітному періоді в дистанційному форматі, комп'ютерна матеріально-технічна база коледжу продовжує зміцнювати свій потенціал, що дає змогу підвищувати якість проведення навчальних занять.

3.3 Бібліотека коледжу як інформаційно-ресурсний центр.

Бібліотека коледжу успішно трансформувалася в сучасний інформаційно-ресурсний центр.

Загальний фонд бібліотеки налічує 66 324 примірники (з яких 46 017 — підручники), електронний фонд складає 3 208 примірників.

Протягом 2021–2025 рр. придбано 296 нових видань на суму понад 47 тис. грн.

Забезпечено доступ до репозитарію Державного біотехнологічного університету та міжнародних баз даних, впроваджено онлайн-послуги (УДК, електронна доставка документів).

4. КАДРОВО-КОРПОРАТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ

4.1. Удосконалення внутрішньо-нормативної бази

Протягом звітного періоду 2021-2025 років кадрово-корпоративна політика коледжу була спрямована на створення стабільного соціально-правового середовища та стимулювання результативності праці. Ключовим досягненням стало оновлення фундаментальних документів, що регламентують взаємовідносини в колективі:



Колективний договір (2022-2026 рр.): Схвалений 25 жовтня 2022 року, цей документ став гарантом соціальної захищеності працівників. Він чітко визначає механізми преміювання, надання матеріальної допомоги та систему морального заохочення за успіхи в професійній діяльності.

Впроваджено прозору систему матеріального стимулювання, де кожен працівник розуміє зв'язок між особистим внеском у розвиток коледжу та рівнем винагороди.

Розроблено та реалізовано Перспективний план підвищення кваліфікації на 2021-2025 роки, що дозволило забезпечити безперервність освітнього процесу та відповідність викладачів сучасним вимогам фахової передвищої освіти.

Коледж успішно реалізує Положення про атестацію педагогічних працівників в результаті чого всі педагогічні працівники систематично підвищують свій професійний рівень.

Аналіз кількісних і якісних показників діяльності педагогічних працівників засвідчує стійку позитивну динаміку професійного розвитку колективу коледжу. Особливо результативним став 2024–2025 навчальний рік, який можна охарактеризувати як період якісного зростання кадрового потенціалу коледжу. Упродовж звітної періоду п'ять викладачів успішно пройшли атестацію та отримали вищу кваліфікаційну категорію, а один педагог здобув звання «викладач-методист».

Зазначені результати свідчать про високий рівень професійної мотивації педагогічних працівників, їхню готовність до саморозвитку та підвищення фахової майстерності навіть в умовах воєнного стану. Загалом кадровий склад коледжу характеризується стабільністю та системним професійним зростанням, що підтверджується регулярним підтвердженням і підвищенням кваліфікаційних категорій та педагогічних звань.

Узагальнені дані щодо кадрового складу педагогічних працівників, розподілу за кваліфікаційними категоріями та педагогічними званнями за звітний період подано в таблиці 2 - Кадровий потенціал коледжу.

Таблиця 2 – Кадровий потенціал коледжу

Показники	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Загальна кількість	100	96	97	98
педагогічні працівники, які обіймають керівні посади	16	16	20	15
педагогічні працівники	41	40	40	48
- навчально-допоміжний персонал	25	23	24	22
- обслуговуючий персонал	18	17	13	13
Кваліфікаційні категорії педагогічних працівників:				
- спеціаліст вищої категорії	35	33	33	36
- спеціаліст I категорії	11	9	7	5
- спеціаліст II категорії	3	3	4	2
- спеціаліст	8	11	6	5



- майстер виробничого навчання	2	2	4	5
Звання викладач-методист	22	22	22	23
Науковий ступінь:				
- кандидат наук	3	4	2	3
- доктор наук	-	1	-	-

4.2. Корпоративна культура та мотивація

Важливим аспектом стратегічного розвитку є зміцнення корпоративного духу. Завдяки реалізації положень Колективного договору, працівники коледжу регулярно отримують відзнаки за активну роботу. Це сприяє не лише утриманню кваліфікованих кадрів («ядра» колективу), а й формуванню позитивного іміджу закладу на рівні університету та регіону і кількість відзнак зростає з кожним роком, що відображається у таблиці 3 – Зовнішні відзнаки працівників коледжу.

Таблиця 3 - Зовнішні відзнаки працівників коледжу

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Міністерство освіти і науки України	-	3	3	7
Державна установа Науково-методичний цент вищої та фахової передвищої освіти	-	3	-	6
Харківська обласна рада	-			6
Харківська обласна державна адміністрація	-	2	3	6
Міський голова	-	-	5	6
Комітет фізичного виховання	-	1	1	2
Адміністрація Холодногірського району	3			4
Державний біотехнологічний університет	-	5	7	9
Всього	3	14	19	46

5. БЕЗПЕРЕРВНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

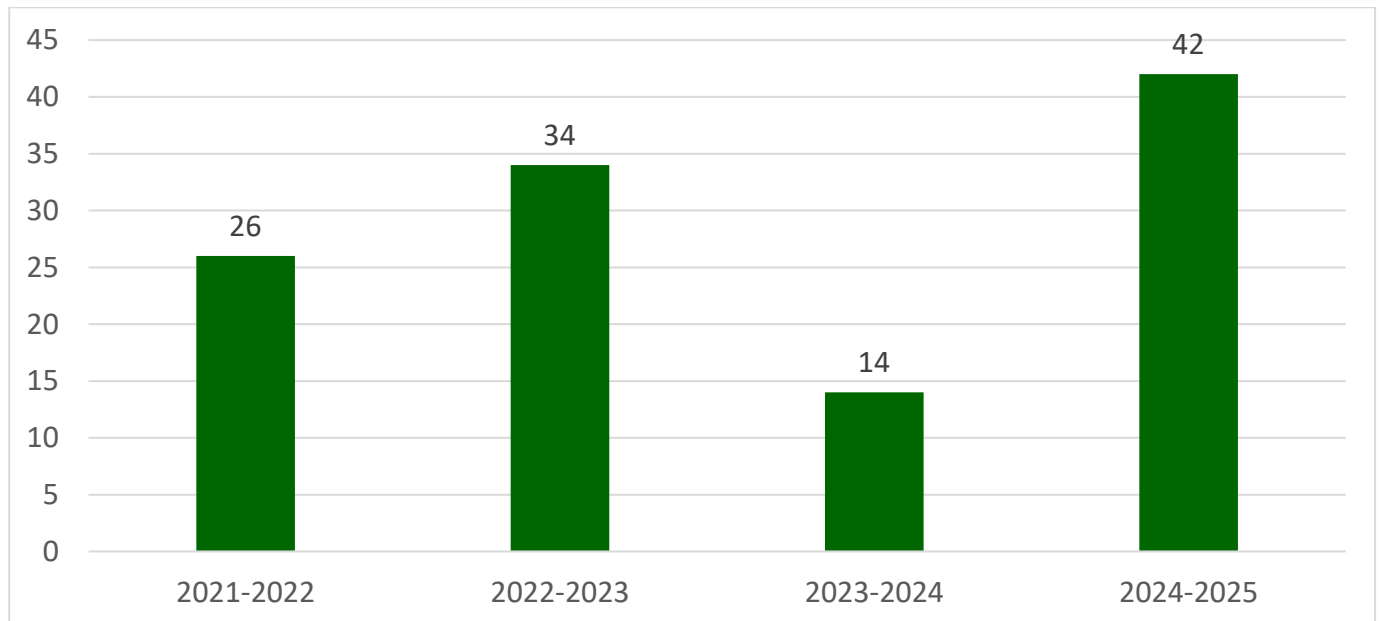
У 2021–2025 роках у коледжі відбувся перехід на якісно новий рівень методичного супроводу освітнього процесу, ключовим пріоритетом якого стала комплексна цифровізація методичного забезпечення. Центральним інструментом управління освітнім контентом і оцінювання професійної майстерності стала Навчальна хмара «LCloud», що забезпечила можливість формування електронних портфоліо педагогічних працівників, централізованого зберігання та оновлення навчально-методичних матеріалів. Важливу роль у підтримці методичної активності відіграло також використання платформи Zoom для взаємовідвідування занять, проведення відкритих заходів, методичних нарад і засідань циклових комісій. Зазначені інструменти дали змогу забезпечити безперервність та ефективність методичної роботи в умовах дистанційного формату навчання.



З метою системного професійного розвитку педагогічних працівників у коледжі реалізується Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а також розроблено й упроваджено Положення про індивідуальний план роботи педагогічного працівника та Положення про рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників і рейтингу циклових комісій. Зазначені нормативні документи сприяють підвищенню персональної відповідальності викладачів за результати професійної діяльності та формують мотивацію до постійного самовдосконалення.

Підвищення кваліфікації педагогічні працівники проходять переважно за основною фаховою кваліфікацією на базі провідних закладів освіти та науково-методичних установ, зокрема: Державного біотехнологічного університету, Харківської академії неперервної освіти, Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», Центру післядипломної освіти Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, Української інженерно-педагогічної академії, Державної установи «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти».

Динаміка підвищення кваліфікації педагогічних працівників за основною діяльністю впродовж 2021–2025 років відображена на графіку 5, що демонструють стабільну тенденцію до зростання кількості педагогів, залучених до системного професійного навчання.



Графік 5 - Підвищення кваліфікації педагогічних працівників

Обов'язковим і таким, що постійно контролюється, є підвищення кваліфікації педагогічних працівників у напрямках інклюзивного навчання, психологічної та соціальної підтримки здобувачів освіти, охорони праці та створення безпечного освітнього середовища, інформаційно-комунікаційних технологій і використання інструментів штучного інтелекту, а також розвитку мовної та цифрової грамотності.

Викладачі вищої кваліфікаційної категорії активно впроваджують власний передовий педагогічний досвід, який систематично популяризують у фахових періодичних виданнях, презентують на засіданнях обласних методичних об'єднань,



регіональних, всеукраїнських та міжнародних науково-методичних заходах і конкурсах. Частина педагогічних працівників постійно співпрацює з Державною установою «Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти» в межах розроблення стандартів освіти, освітньо-професійних програм, типових навчальних планів, навчальних програм і короткострокових курсів.

Узагальнені дані щодо професійного розвитку педагогічних працівників коледжу за 2021–2025 роки, зокрема кількості публікацій, участі в методичній роботі при ДУ НМЦ, а також участі у фахових конкурсах, наведено в таблиці 4 - Професійний розвиток педагогічних працівників.

Таблиця 4 - Професійний розвиток педагогічних працівників.

Показники	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Публікації у фахових виданнях	54 статті 72 автора	51 стаття 63 автора	59 статей 37 авторів	59 статей 39 авторів
Участь в заходах організованих ДУ Науково-методичний центр вищої та фахової передвищої освіти	11 осіб	9 осіб	20 осіб	18 осіб
Виступи викладачів на Міжнародних, Всеукраїнських та обласних заходах	5 осіб	12 осіб	12 осіб	16 осіб
Педагогічний Оскар	11 робіт 1 робота – I місце 1 робота – II місце 9 робіт – 28-30 балів	8 робіт 6 робіт – 28-30 балів	6 робіт 4 роботи – 27-30 балів	5 робіт 1 робота – II місце 4 роботи – 28-30 балів

Цифровізація методичної роботи та впровадження інноваційних підходів у 2021–2025 роках забезпечили системний і безперервний професійний розвиток педагогічних працівників коледжу. Створена цифрова інфраструктура, нормативне забезпечення та активна участь викладачів у науково-методичній діяльності сприяли підвищенню якості освітнього процесу, формуванню сучасного педагогічного середовища та зміцненню кадрового потенціалу коледжу.

6. ПРАКТИКА, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

6.1. Трансформація практичної підготовки та нормативне забезпечення

Протягом звітного періоду практична підготовка здобувачів освіти пройшла шлях суттєвої трансформації, адаптуючись до викликів воєнного часу та потреб ринку праці. Коледж забезпечив гнучкість навчання: від виїзних екскурсій до інноваційних онлайн-форматів та відновлення повноцінних стажувань.

Для легітимізації нових підходів було розроблено та впроваджено пакет внутрішньо-нормативних документів:



- ✓ Положення про центр практики: Визначило єдиний координаційний центр для взаємодії зі здобувачами освіти та бізнесом.
- ✓ Положення про проходження практики у дистанційному форматі: Дозволило зберегти якість підготовки в умовах неможливості фізичної присутності на підприємствах.
- ✓ Положення про стейкхолдерів: Регламентувало участь роботодавців у житті коледжу як ключових партнерів.

6.2. Взаємодія зі стейкхолдерами та моніторинг кар'єри.

Коледж перейшов від формальної практики до стратегічного партнерства. Роботодавці стали активними учасниками освітнього процесу:

- ✓ залучаються до розроблення, регулярного перегляду та моніторингу освітньо-професійних програм (ОПП).
- ✓ очолюють або входять до складу екзаменаційної комісії з атестації випускників, оцінюючи реальну готовність випускників до роботи.
- ✓ сприяють оновленню матеріально-технічної бази коледжу, надаючи консультації та ресурси.

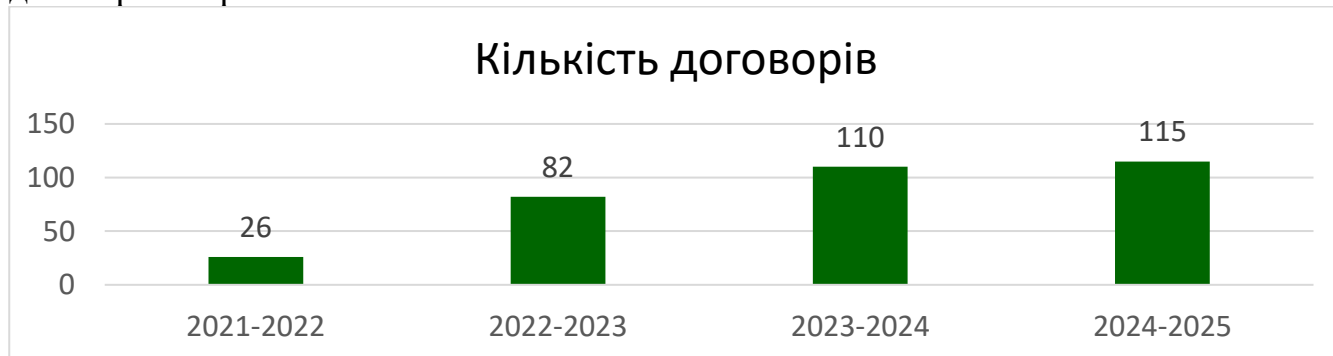
Важливим кроком стало підписання Меморандуму про співпрацю з Харківським обласним центром зайнятості. У межах цієї угоди фахівці центру регулярно проводять гостьові лекції, тренінги зі складання резюме та підготовки до співбесід. Також коледж виступає сполучною ланкою між кафедрами Державного біотехнологічного університету та виробництвом, організовуючи тристоронні практичні зустрічі та консультації.

У 2022–2023 навчальному році більшість здобувачів освіти коледжу були вимушені проходити практику в дистанційному форматі.

Усвідомлюючи важливість практичної підготовки в реальних умовах, коледж доклав максимальних зусиль для відновлення та розширення можливостей проходження практики в очному форматі. У результаті вже в наступні навчальні роки спостерігається чітка позитивна динаміка щодо зменшення частки дистанційного навчання.

Так, у 2023–2024 та особливо у 2024–2025 навчальних роках кількість здобувачів, які проходили як технологічну, так і переддипломну практику офлайн, суттєво зростає. У 2024–2025 навчальному році офлайн-формат став домінуючим, що свідчить про досягнення максимального результату за звітний період і поступове повернення до традиційної форми практичної підготовки.

Також прослідковується зростання партнерсько-договірних відносин між підприємствами та коледжем, що відображається в графіку 6 – кількість підписаних договорів по рокам.



Графік 6 – Моніторинг заключення договорів з підприємствами



6.3. Аналіз баз практики: ТОП-партнери

Коледж стабільно співпрацює з гігантами харчової промисловості України та розширює коло міжнародних партнерів.

Провідними базами практики в Україні незмінно протягом звітного періоду є такі підприємства-партнери:

- ✓ ТОВ «Фабрика морозива «Хладопром»
- ✓ ТОВ «УСП «Хлібопекарський комплекс «Кулиничівський»
- ✓ ПП «Новожанівський м'ясокомбінат»
- ✓ ТОВ «Богодухівський молокозавод»
- ✓ ТОВ «Хлібозавод «Ново-Баварський»
- ✓ ТОВ «Салтівський м'ясокомбінат»
- ✓ ТОВ «Техноком» (ТМ «Мівіна»)
- ✓ ПрАТ «Харківська бісквітна фабрика»

До міжнародної партнерської мережі увійшли:

- ✓ **Болгарія:** Керко България ЕООД.
- ✓ **Польща:** SHRIMP HOUSE SP Z.O., Karexma widokowa.
- ✓ **Литва:** Кедайняйський центр професійного навчання.

2022-2023 рік став рекордним за рівнем міжнародної мобільності завдяки соціальним проектам для підтримки неповнолітніх здобувачів освіти.

6.4. Нові вектори розвитку

Коледж за звітний період не лише зберіг ключових стейкхолдерів, а й залучив нових партнерів у різних галузях:

- ✓ ТОВ «ОПЦ «Планета здоров'я».
- ✓ СП ТОВ «Модерн-Експо» (м. Луцьк) — розвиток внутрішньої мобільності всередині України.
- ✓ ТОВ «ДЛК «ПЛЮТ» та ТОВ «Трудові резерви України».
- ✓ Навчально-практичний центр на базі Липковатівського аграрного фахового коледжу.
- ✓ Навчально-практичний центр на базі Відокремленого структурного підрозділу «Немішаєвський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України»

6.5. Грантова діяльність та співпраця з партнерами

Здобувачі освіти під керівництвом викладачів активно залучаються до грантової діяльності та проектної роботи. Серед найбільш вагомих результатів:

- ✓ перемога в конкурсі студентських робіт «Органічне виробництво та харчування очима студентів» (І місце), за результатами якого отримано грошовий сертифікат та придбано сушилку для овочів і фруктів;
- ✓ реалізація 17 проектів у межах гранту Голови наглядової ради Сергія Щербаня «шлях до успіху».
- ✓ реалізація сумісних проектів з компаніями Danfoss, Günter, «МС Холод», «Грінфрост», «Євроклімат – сервіс», за результатами яких студенти отримали обладнання для навчально-лабораторного центру холодильної техніки;
- ✓ співпраця з міжнародні та європейські партнери — обладнання для лабораторії харчових технологій.



Грантова діяльність і партнерство з бізнесом сприяють розвитку практичних компетентностей здобувачів освіти та модернізації матеріально-технічної бази коледжу.

7. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

7.1. Нормативно-організаційне забезпечення виховної та соціальної роботи

З метою формування соціальних цінностей, розвитку особистісного потенціалу здобувачів освіти та реалізації студентоцентрованого підходу в коледжі розроблено й впроваджено систему внутрішньо-нормативних документів, що регламентують освітній, виховний і соціально-психологічний супровід учасників освітнього процесу, а саме:

- ✓ Положення про виховну роботу у коледжі;
- ✓ Концепцію виховної роботи у коледжі;
- ✓ Концепцію національно-патріотичного виховання;
- ✓ Положення про психологічну службу;
- ✓ Положення про внутрішній розпорядок здобувачів освіти;
- ✓ Положення про класного керівника та раду класних керівників;
- ✓ Положення про студентське самоврядування;
- ✓ Положення про стипендіальне забезпечення;
- ✓ Порядок реагування на доведені випадки булінгу (цькування) та відповідальність осіб, причетних до булінгу;
- ✓ Порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) у коледжі.

Зазначені документи забезпечують прозорість освітнього процесу, захист прав здобувачів освіти, формування безпечного та інклюзивного освітнього середовища.

7.2. Психологічна підтримка та безпека освітнього середовища

У коледжі створено та постійно функціонує консультаційний онлайн-кабінет психологічної служби та онлайн «Скринька довіри», які забезпечують доступну, конфіденційну та своєчасну психологічну підтримку для здобувачів освіти, педагогічних працівників і батьків.

Робота психологічної служби спрямована на:

- ✓ адаптацію здобувачів освіти до умов навчання;
- ✓ профілактику стресу, тривожності та емоційного вигорання;
- ✓ запобігання та реагування на випадки булінгу;
- ✓ формування культури взаємоповаги та психологічної безпеки.

Функціонування психологічної служби та онлайн-інструментів підтримки підвищує рівень довіри в освітньому середовищі й сприяє збереженню психоемоційного благополуччя учасників освітнього процесу.

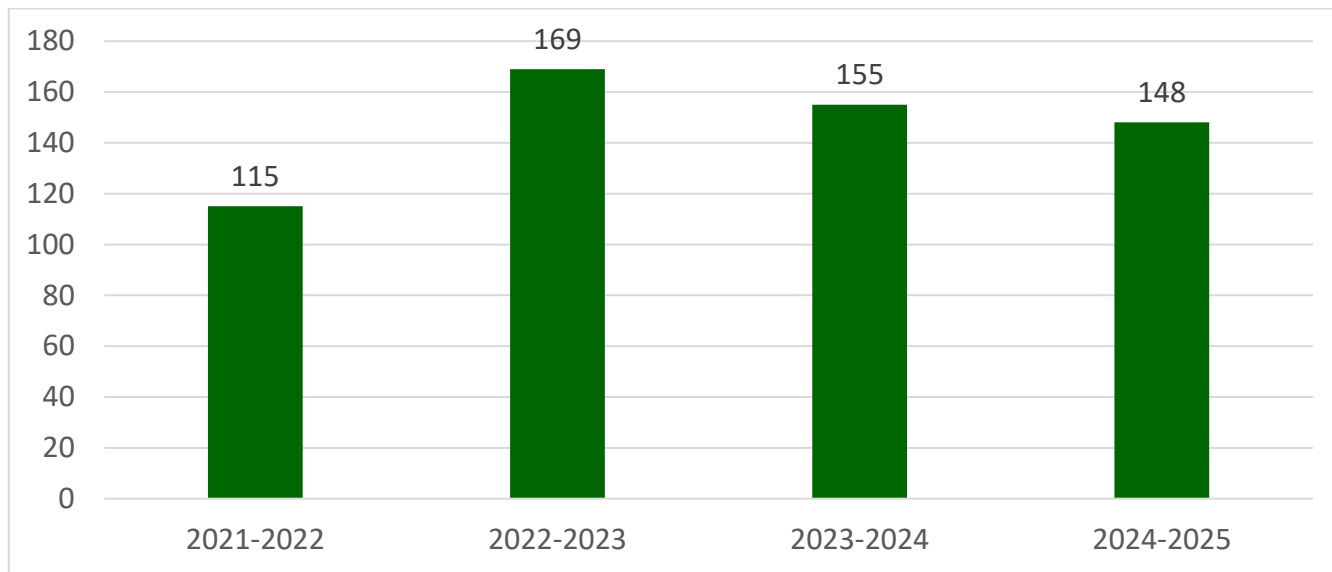
7.3. Соціальна адаптація здобувачів освіти в умовах воєнного часу

У зв'язку з повномасштабним вторгненням у 2023 році в коледжі суттєво зросла кількість здобувачів освіти з числа внутрішньо переміщених осіб. Наразі спостерігається тенденція до поступового зменшення їх кількості, водночас загальний контингент здобувачів освіти пільгових категорій залишається значним.

Найчисельнішою серед пільгових категорій є група внутрішньо переміщених осіб. Значно меншою є частка здобувачів освіти з числа дітей учасників бойових дій та дітей-сиріт.



Загальну динаміку чисельності пільгового контингенту здобувачів освіти коледжу відображено на графіку 7 - Пільговий контингент здобувачів освіти.



Графік 7 – Пільговий контингент здобувачів освіти.

Коледж забезпечує соціальну адаптацію та підтримку здобувачів освіти з уразливих категорій шляхом психологічного супроводу; залучення до освітніх, виховних і позааудиторних заходів; створення умов для рівного доступу до освітніх ресурсів та ефективно реагує на соціальні виклики воєнного часу, забезпечуючи інклюзивність та підтримку здобувачів освіти, зокрема внутрішньо переміщених осіб.

7.4 Участь у конкурсах, конференціях та заходах

Здобувачі освіти є постійними учасниками коледжанських, міжвузівських, районних, міських, обласних, всеукраїнських і міжнародних заходів, де неодноразово здобувають призові місця та визнання, зокрема:

- ✓ Всеукраїнський конкурс «Обладнання Danfoss у системах кондиціонування та заморожування»;
- ✓ XII Всеукраїнський конкурс англійської мови «Гринвіч»;
- ✓ Онлайн-турнір ДБТУ «Рушійні сили соціально-економічного зростання України»;
- ✓ Всеукраїнський конкурс професійної майстерності «CHILLTECH STUDENTS AWARDS»;
- ✓ Всеукраїнська науково-практична конференція «PracticeFest-2024»;
- ✓ Міжнародний юніорський конкурс «ЕКО-ТЕХНО Україна»;
- ✓ X Всеукраїнський етнофестиваль кулінарного мистецтва;
- ✓ Всеукраїнський конкурс «Парки — легені міст і сіл».

Активна участь у заходах різного рівня сприяє професійному зростанню здобувачів освіти та підвищує імідж коледжу на всеукраїнському й міжнародному рівнях.

7.5. Розвиток студентського самоврядування та лідерського потенціалу

Студентське самоврядування коледжу активно долучається до:

- ✓ участі в громадському управлінні закладом освіти;
- ✓ підготовки внутрішніх нормативних документів;
- ✓ захисту прав та інтересів здобувачів освіти;
- ✓ пропагування здорового способу життя;



- ✓ організації волонтерських, соціальних і святкових заходів.

У коледжі започатковано День студентського самоврядування, який щорічно відзначається 1 березня.

Студенти коледжу неодноразово ставали переможцями конкурсу «Молода людина року»:

2021 р. — Попов Михайло

2023 р. — Балаболка Кристина

2024 р. — Кузнецов Артем

2025 р. — Літвін Олександр

За особливі успіхи у навчанні та активну участь у житті коледжу студентам було призначено іменні стипендії:

- ✓ стипендію Президента України — Попову Михайлу, Вакуленко Інні;
- ✓ стипендію Верховної Ради України — Хатнянській Каріні, Шкрьобі Діані.

Розвинене студентське самоврядування формує активну громадянську позицію, лідерські якості та відповідальність здобувачів освіти.

8. ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА ЯК МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ СВІДОМОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ МОЛОДІ

8.1. Нормативно-організаційне забезпечення профорієнтаційної роботи

З метою забезпечення системної, цілеспрямованої та результативної профорієнтаційної діяльності в коледжі розроблено та впроваджено внутрішньо-нормативні документи, які регламентують організацію роботи з потенційними вступниками, а саме:

- ✓ Положення про профорієнтаційну роботу у коледжі;
- ✓ щорічні плани профорієнтаційної роботи;
- ✓ Правила прийому на навчання до коледжу;
- ✓ Положення про приймальну комісію та структурні підрозділи приймальної комісії коледжу.

Вказані документи забезпечують прозорість вступної кампанії, наступність профорієнтаційної роботи та її відповідність освітнім потребам молоді й ринку праці.

Наявність чіткої нормативної бази створює умови для системної та ефективної профорієнтаційної діяльності коледжу.

8.2. Розширення форм профорієнтаційної роботи та співпраця із закладами освіти

Протягом звітнього періоду в коледжі впроваджено нові форми профорієнтаційної роботи та налагоджено постійну комунікацію із закладами загальної середньої освіти та професійно-технічними навчальними закладами з метою залучення їх випускників до навчання в коледжі.

Регулярно проводяться:

- ✓ майстер-класи для школярів;
- ✓ дні відкритих дверей;
- ✓ профорієнтаційні заходи «Вибір професії – крок у майбутнє»;
- ✓ участь школярів у коледжанському заході «Коледжанські корпорації», де вони можуть продемонструвати власні проєкти, практичні навички та творчі досягнення.



Таблиця 5 – Профорієнтаційні заходи

Навчальний рік	Майстер класи	Дні відкритих дверей	Кількість договорів зі школами
2021-2022	1	2	48
2022-2023	2	7	42
2023-2024	4	9	90
2024-2025	6 + 4 виїзді	9	52

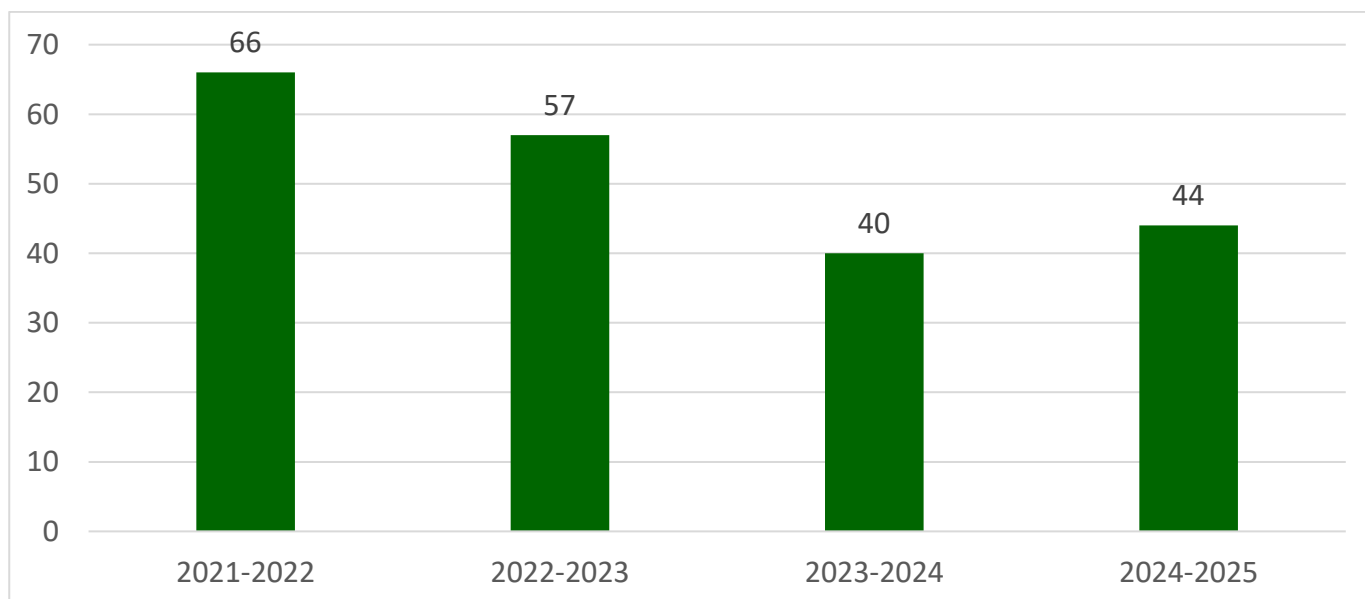
У межах профорієнтаційної роботи коледжу здійснювалася організація та проведення підготовчих курсів для вступу до коледжу для здобувачів базової та загальної середньої освіти.

Підготовчі курси проводилися за двома навчальними предметами — українська мова та математика, що є базовими для вступу. Заняття були спрямовані на систематизацію та поглиблення знань слухачів, формування предметних компетентностей, а також підвищення рівня готовності абітурієнтів до вступних випробувань.

Відповідно до Правил прийому до коледжу, за результатами успішного завершення курсів слухачі отримують додаткові бали, які враховуються під час вступу, що підвищує їхню мотивацію до участі в підготовчих заняттях та сприяє усвідомленому вибору закладу освіти.

Аналіз динаміки контингенту слухачів підготовчих курсів (графік 8) свідчить, що у порівнянні з попередніми роками спостерігається тенденція до зменшення кількості слухачів. Зазначене зниження контингенту обумовлене, зокрема, складною демографічною ситуацією, воєнними викликами, міграційними процесами та зменшенням кількості випускників закладів загальної середньої освіти у регіоні.

Незважаючи на зменшення чисельності слухачів, підготовчі курси залишаються важливим інструментом профорієнтаційної роботи, сприяють залученню вступників до коледжу та формуванню позитивного іміджу закладу освіти і колектив працює над збільшенням контингенту в подальшому.



Графік 8 – Динаміка контингенту курсів з підготовки до вступу у коледж



8.3. Інформаційно-рекламна діяльність та цифрова профорієнтація

Коледж активно розвиває інформаційно-рекламну діяльність у цифровому просторі. Створено та постійно оновлюються офіційні сторінки закладу освіти в соціальних мережах, де систематично висвітлюються новини, досягнення здобувачів освіти, презентаційні відео-ролики освітньо-професійних програм та елементи освітнього процесу, практичного навчання тощо.

З метою підвищення зацікавленості молоді у 2022 році запроваджено конкурс «Студентський Оскар» (таблиця 6), у межах якого здобувачі освіти змагаються за створення найкращого рекламного відеоролика своєї освітньо-професійної програми. Відеоматеріали поширюються в соціальних мережах та на YouTube-каналі коледжу, популяризуючи освітні можливості закладу.

Таблиця 6 – Профорієнтаційний конкурс «Студентський Оскар»

2022-2023	2023-2024	2024-2025
27 відео-роликів	37 відео-роликів	36 відео-роликів

Використання сучасних цифрових інструментів і залучення студентів до рекламної діяльності підвищує впізнаваність коледжу та його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг.

9. ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

9.1. Ефективність фінансово-економічної діяльності та енергозбереження

У звітному стратегічному періоді досягнуто цільових показників щодо скорочення витрат на енергоносії та підвищення ефективності використання фінансових ресурсів коледжу. Це стало можливим завдяки реалізації комплексу заходів, зокрема:

- ✓ запровадженню системного моніторингу споживання енергоносіїв;
- ✓ поетапній заміні ламп розжарювання на світлодіодні (LED);
- ✓ гнучкому регулюванню подачі тепла у вихідні та неробочі дні;
- ✓ формуванню культури раціонального споживання енергоресурсів серед працівників і здобувачів освіти.

Налагоджено стабільне надходження коштів до спеціального фонду за рахунок оплати навчання та надання додаткових освітніх послуг. Забезпечено раціональне використання фонду оплати праці, що дозволило зберегти кадровий потенціал закладу та своєчасно здійснювати всі обов'язкові виплати.

Коледж протягом усього періоду працював без заборгованості із заробітної плати, стипендій та комунальних платежів.

Аналіз основних витрат (грн)

Виплати (загальний фонд):

- Загальний обсяг виплат зріс з 21,5 млн грн (2021–2022) до 25,2 млн грн (2024–2025), що зумовлено підвищенням рівня оплати праці та соціальних гарантій.
- Виплати заробітної плати залишаються основною статтею витрат.
- Спостерігається збільшення виплат на заохочення, що свідчить про стимулювання працівників.
- Академічні та соціальні стипендії виплачуються стабільно.

Матеріальні витрати:



- Придбання комп'ютерної техніки суттєво зросло у 2024–2025 рр., що сприяло цифровізації освітнього процесу.
- Регулярно здійснювалося придбання будівельних матеріалів для поточних і капітальних ремонтів.

Комунальні послуги:

- Витрати на теплопостачання скоротилися у порівнянні з 2021–2022 роками.
- Загальні витрати на комунальні послуги зменшилися більш ніж у 2,5 раза, що підтверджує ефективність енергозберігаючих заходів.

Капітальні інвестиції на відновлення:

- 2023 рік — 3,5 млн грн
- 2024 рік — 52 тис. грн
- 2025 рік — 15 млн грн

Фінансово-економічна діяльність коледжу є стабільною та ефективною. Запроваджені заходи з енергозбереження та фінансового контролю дозволили оптимізувати витрати, забезпечити соціальні гарантії та спрямувати ресурси на розвиток матеріально-технічної бази.

9.2. Відновлення інфраструктури та розвиток матеріально-технічної бази в умовах воєнних викликів

Звітний період характеризувався необхідністю аварійного та відновлювального ремонту будівель і споруд коледжу внаслідок обстрілів 02.03.2022 р., 11.11.2024 р. та 30.09.2025 р.

Ремонтно-відновлювальні роботи тривали постійно.

Наймасштабніші проведені роботи протягом звітного періоду:

- відновлення та встановлення пошкоджених вікон (90%);
- встановлення дверей (90%);
- заміну системи опалення в гуртожитку та у 2-му навчальному корпусі;
- відновлення водопостачання та каналізаційної системи;
- капітальний ремонт туалетних кімнат (2 та 3 поверхи 2-го навчального корпусу);
- капітальний ремонт коридорів гуртожитку та навчальних корпусів;
- ремонт покрівлі спортивної зали;
- капітальний ремонт запасного виходу 2-го навчального корпусу;
- усунення підтоплення підвальних приміщень 1-го навчального корпусу;
- ремонт головного входу до коледжу.

Для забезпечення господарської діяльності та автономності придбано: бензиновий генератор, газонокосарку, господарський фен, перфоратор, дріль, паяльник для пластикових труб, будівельний пиловсмоктувач та інший інструмент.

Проведено ремонти та модернізацію навчальних приміщень:

- навчально-методичний кабінет (318);
- кабінети циклових комісій соціально-економічних дисциплін, холодительно-механічних дисциплін та природничо-математичних дисциплін;
- створено лабораторію технології хліба;
- капітально відремонтовано спортивну залу та кабінет керівника фізичного виховання;
- облаштовано комп'ютерну лабораторію в укритті.



Незважаючи на воєнні пошкодження, коледж забезпечив оперативне відновлення інфраструктури, створив безпечні умови для навчання та праці й продовжив розвиток матеріально-технічної бази відповідно до сучасних освітніх потреб.

КЛЮЧОВІ ДОСЯГНЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

Коледж успішно здійснив перехід на підготовку фахових молодших бакалаврів, розширив ліцензійний портфель, зокрема за робітничими професіями, та провів акредитацію двох освітньо-професійних програм. Це забезпечило відповідність освітньої діяльності сучасним вимогам законодавства та потребам ринку праці.

У стислі терміни створено та впроваджено «Навчальну хмару LCloud», інтегровано платформи Zoom, StrikePlagiarism та Єдину атестаційну систему. Це дозволило забезпечити безперервність та належну якість освітнього процесу в умовах дистанційного та змішаного навчання.

Незважаючи на складні міграційні процеси, коледж зберіг кадрове ядро у складі 98 працівників. У 2024 році досягнуто рекордного показника вступу — 315 осіб, що свідчить про стабільний попит на освітні послуги та високий рівень довіри з боку вступників.

Розширено базу міжнародної практики (Болгарія, Польща, Литва), налагоджено співпрацю з роботодавцями та впроваджено елементи дуальної освіти, що сприяє формуванню конкурентоспроможних фахівців.

Успішно проведено аварійно-відновлювальні та капітальні ремонтні роботи, що забезпечило безпечні умови для навчання й праці та збереження матеріально-технічної бази закладу.

ЗАХОДИ, РЕАЛІЗОВАНІ ЧАСТКОВО АБО ТІ, ЩО ПОТРЕБУЮТЬ ДООПРАЦЮВАННЯ

У межах реалізації Програми стратегічного розвитку окремі заходи потребують подальшого виконання або коригування, а саме:

1. Завершення акредитації окремих освітньо-професійних програм;
2. Подальше створення та розвиток інклюзивного освітнього середовища;
3. Збільшення частки педагогічних працівників, які мають наукові ступені;
4. Переобладнання та технічне оснащення звукорежисерського приміщення актової зали (радіорубки);
5. Оснащення актової зали сучасним світлотехнічним обладнанням;
6. Розширення контингенту здобувачів освіти в межах надання додаткових платних освітніх послуг.

Реалізація зазначених заходів визначена як пріоритетний напрям подальшого розвитку коледжу.

ПРОБЛЕМИ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИНУЛИ НА ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ

1. Форс-мажорні обставини. Повномасштабна війна спричинила значні пошкодження навчальних корпусів, що зумовило вимушене перенаправлення фінансових і організаційних ресурсів зі стратегічного розвитку на аварійне відновлення.



2. Демографічні та безпекові виклики. Масова міграція потенційних вступників і частини персоналу з м. Харкова у 2022 році створила ризики зменшення контингенту та кадрового забезпечення, які вдалося подолати лише у 2024 році.

3. Енергетична криза. Системні атаки на критичну інфраструктуру зумовили необхідність додаткових витрат на забезпечення безперебійної роботи коледжу, що не було передбачено початковим бюджетом Програми.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ПРО ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ

Реалізація Програми стратегічного розвитку коледжу на 2021–2025 роки відбувалася в умовах безпрецедентних викликів, спричинених повномасштабною війною, безпековими ризиками та обмеженими фінансовими можливостями. Попри форс-мажорні обставини, коледжу вдалося зберегти стабільність освітнього процесу, кадровий потенціал та забезпечити поступальний розвиток за ключовими стратегічними напрямками.

Переважну більшість запланованих заходів Програми реалізовано, а визначені цілі досягнуто в максимально можливому обсязі. Отримані результати підтверджують ефективність управлінських рішень, високий рівень адаптивності закладу та його спроможність до подальшого сталого розвитку в умовах невизначеності.