



ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ ТУРИСТИЧНОГО СЕРВІСУ»

Шоста Міжнародна виставка
«Сучасні заклади освіти-2015»

Номінація

*«Діяльність професійно-технічного навчального
закладу з підвищення якості підготовки
кваліфікованих робітників»*

ТЕМА: «Діяльність ДНЗ
«Дніпропетровський центр професійно-
технічної освіти туристичного сервісу» з
підвищення якості підготовки
кваліфікованих робітників за професією
«Перукар. Манікюрник. Педикюрник»

м. Дніпропетровськ, 2015 р.

АНОТАЦІЯ

Дана робота розкриває основні шляхи діяльності ДНЗ «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» з підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників за професією «Перукар. Манікюрник. Педикюрник». В роботі розглянуто співпрацю із соціальними партнерами, в тому числі з роботодавцями, зміцнення матеріально-технічної та навчально-методичної бази Центру, застосування педагогами закладу інноваційних виробничих та педагогічних технологій, конкурсна діяльність закладу із зазначеної професії.

Здійснювані в Україні соціально-економічні перетворення диктують необхідність пошуку нових орієнтирів в освітній політиці, а також спонукають по-новому глянути на роль системи професійно-технічної освіти в розвитку країни.

Професійно-технічну освіту варто розглядати як частину більш широкої системи, що включає ринок праці, економічну політику, виробничі технології, суспільну організацію праці тощо.

Сучасна людина живе й діє в умовах, які вимагають високого професіоналізму й значимих інтелектуальних зусиль. Якщо раніше прийняття правильних рішень заважав в основному дефіцит інформації, то в наші дні, навпаки, перешкоди створює її надлишок. Ускладнення соціально-економічних процесів, підвищення впливу на людину зовнішніх факторів, збільшення інформаційних потоків, неспроможність людини їх осмислити, зростання конкурентності – усе це спричиняє досить високі вимоги до випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Умови, що склалися на ринку праці, ставлять сучасних випускників професійно-технічних навчальних закладів у жорсткі умови конкуренції. Дефіцит робочих місць, зруйнована система працевлаштування, недосконалість законодавства призводять до того, що випускники ПТНЗ стають соціально незахищеними, втрачають упевненість у своєму майбутньому, а це, як правило, призводить до стійких стресів, депресії, тобто порушує одну з найважливіших професійно-важливих якостей – здоров'я людини, викликає такі соціальні явища, як алкоголізм, наркоманію, злочинність. Протиріччя між потребами, бажаннями, реальною можливістю забезпечити матеріальні й духовні основи життя породжують нігілізм і песимізм, а в кінцевому результаті і деградацію суспільства. Тому можна стверджувати, що діяльність ПТНЗ з підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників повинна стати пріоритетною у формуванні висококваліфікованих робітників та буде сприяти більш швидкій адаптації випускників ПТНЗ на ринку праці.

Сучасний ринок праці вимагає максимальної готовності випускників професійно-технічних навчальних закладів до повноцінної професійної діяльності на конкретному виробництві. Сьогодні роботодавець вже не бажає «доучувати» нашого випускника у себе на підприємстві. У результаті недостатній рівень готовності випускників професійно-технічних навчальних закладів до успішної адаптації в умовах ринкових відносин вступає в суперечність з потребами сучасного суспільства. Компромісним рішенням у цьому випадку є розробка нових підходів до підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, що забезпечують випускникам ПТНЗ формування високої професійної мобільності, конкурентоспроможності, самоактуалізації й самореалізації на ринку праці.

Важливою умовою забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників є *педагогічна конкретизація цілей*, особливо освітніх, завдяки яким успішно реалізуються навчально-пізнавальна і професійна діяльність, діагностування її результатів.

Освітні цілі професійного навчання являють собою систему смислових орієнтацій, знань, умінь, навичок (компетенцій) і практичного досвіду, необхідних для здійснення особистісно й соціально-значущої професійної діяльності.

Розвиток і вдосконалення ринкових відносин перетворюють суб'єктів освіти в суб'єктів ринку. Професійно-технічні навчальні заклади стають по суті посередниками між клієнтом (учнем) і споживачем (потенційним працедавцем). Ця обставина спонукає навчальний заклад до пошуку таких форм і методів трансляції знань, такого змісту і структури професійного навчання, які дають змогу забезпечити потрібну «товарну кондицію» клієнта – випускника.

Таким чином, проблема професійної освіти і навчання в умовах ринкової економіки має розглядатися з позиції розвитку якості робочої сили як ключової умови розвитку людських ресурсів.

Аналіз ситуації, яка склалася на ринку праці, свідчить, що досить вагомим фактором стабілізації і розвитку виробництва є найбільш повне використання людських ресурсів. Відповідно, зростає необхідність вдосконалення форм і методів підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах *соціального партнерства*. Водночас варто зауважити, що значимість соціального партнерства до кінця ще не усвідомлена ні роботодавцями, ні професійно-технічними навчальними закладами, які вбачають у соціальному партнерстві лише одне із джерел фінансування.

У ринкових умовах соціальне партнерство стає найважливішим засобом підвищення якості професійно-технічної освіти і адаптації випускників ПТНЗ до нових економічних умов. Це забезпечується спільними зусиллями соціальних партнерів по збереженню та поповненню кадрового потенціалу підприємств різних галузей промисловості.

Соціальне партнерство дозволяє підвищити якість підготовки фахівців до рівня, що перевищує освітній стандарт, оскільки передбачає реалізацію наступних педагогічних умов:

- ✓ вибір освітньої стратегії, орієнтованої на тенденції попиту ринку праці;
- ✓ розробку механізмів самоорганізації, саморозвитку й адаптації професійної освіти;
- ✓ освоєння нових способів мотивації та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності учнів;
- ✓ організацію освітнього процесу конкурентоспроможного фахівця;
- ✓ опанування додаткових засобів управління навчальним закладом, встановлення конструктивних зв'язків з підприємствами;
- ✓ розробку і обґрунтування моделі соціального партнерства, що забезпечує погоджені дії керівників підприємств-роботодавців і навчального закладу у виробленні змісту та структури освітнього замовлення, що формується кваліфікаційними вимогами відповідно до існуючих стандартів.

Поняття «*соціальне партнерство*» розглядається як участь різних державних і громадських організацій, підприємств, а також окремих осіб у спільній діяльності, спрямованій на розв'язання конкретних завдань, що стоять перед галуззю.

Основна мета соціального партнерства, на наш погляд, – це сприяння процесу підготовки й перепідготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників, що адаптуються до швидких змін ринку праці. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання:

- ✓ зацікавленням соціальним партнерам спільно планувати напрями взаємодії у підготовці робітничих кадрів;
- ✓ забезпечувати фінансовими ресурсами реальні проекти підготовки;
- ✓ брати участь у розвитку матеріально-технічної бази навчального закладу на довгостроковій основі;
- ✓ впроваджувати в професійну підготовку учнів передові прийоми і методи організації праці;
- ✓ підвищувати в учнів мотивацію до навчання, освоєння професії;
- ✓ активно проводити профорієнтаційну роботу.

Сучасні відносини між системою професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів і ринком праці, роботодавцями характеризується рядом суперечностей між:

- ✓ попитом і пропозицією робочої сили;
- ✓ професійно важливими в умовах ринкової економіки якостями особистості і відсутністю їх у переважної частини молоді;

- ✓ бажанням займатися цікавою справою і жорсткими обмеженнями ринку праці в плані надання можливостей працевлаштування;
- ✓ необхідністю раціонального розподілу робочої сили і відсутністю механізму зв'язку з роботодавцями.

Як правило, відносини професійно-технічних навчальних закладів із соціальними партнерами залежать від державної політики в системі професійно-технічної освіти. Це положення дуже легко перевірити на характері відносин, що складаються в професійно-технічних навчальних закладів із значимими для них партнерами. Підприємства очолюють керівники, які мають різні погляди на систему професійно-технічної освіти. Співпрацювати чи ні з професійно-технічними навчальними закладами залежить від ступеня їхньої особистої зацікавленості. Навчальні заклади, природно, можуть мотивувати керівників підприємств до співробітництва високою якістю підготовки кваліфікованих робітників, можливістю надання безкоштовної й досить кваліфікованої робочої сили. Але, на жаль, можливості освітніх установ досить обмежені. Наприклад, у більшості зарубіжних країн державна політика передбачає значне зниження податків для тих, хто підтримує освітні установи в тій або іншій формі; обов'язкові вимоги до кваліфікації працівників при ліцензуванні або сертифікації; безліч програм співробітництва між освітніми установами й роботодавцями, які зручні обом сторонам.

Професійно-технічні навчальні заклади в Україні позбавлені такої підтримки від свого головного соціального партнера – держави, і тому змушені самостійно шукати соціальних партнерів і налагоджувати стосунки з ними. Виходячи з прийнятого визначення соціального партнерства, зупинимось на основних типах соціальних партнерів системи професійно-технічної освіти. Насамперед відзначимо той факт, що розглядати категорію соціального партнерства можна як відносно системи професійно-технічної освіти в цілому, так і відносно окремого професійно-технічного навчального закладу. У першому випадку стороною, яка бере участь у соціальному партнерстві, виступає, умовно говорячи, вся сукупність освітніх установ разом з органами управління освітою. Утворивши єдине ціле, вони виступають партнером у системі тих відносин, які складаються на ринку праці.

І тут можна виділити три основні категорії соціальних партнерів професійно-технічної освіти:

- роботодавців (підприємства);
- об'єднання працівників (профспілки, громадські організації);
- державні органи управління, включаючи службу зайнятості.

Головним партнером виступає сама держава, яка визначає політику в галузі народного господарства. Ці ж органи здійснюють фінансування, зокрема підготовку фахівців через систему професійно-технічної освіти, розробляють державні освітні стандарти, залучають освітні установи до співробітництва з промисловими підприємствами через участь у конференціях, нарадах, виставках. Регіональні органи управління освітою і економікою допомагають в питанні кадрового забезпечення ПТНЗ, а саме:

- створюють перелік професій, що вимагаються на місцевому ринку праці;
- здійснюють коригування змісту освітніх програм шляхом спільного рецензування їх за участю роботодавців;
- сприяють формуванню регіональної системи підготовки й підвищення кваліфікації викладачів для більш якісної підготовки фахівців.

Якщо взаємодія між соціальними партнерами налагоджена не досить добре, це може призвести до того, що заклади професійно-технічної освіти страждатимуть від неінформованості про те, які потреби ринку праці існують на сьогоднішній день, які

напрямки є найбільш перспективними, які з'являються нові тенденції. Від відсутності такої важливої інформації значно погіршується якість підготовки робітничих кадрів.

Органи місцевого самоврядування залучають до співробітництва різні категорії соціальних партнерів (засоби масової інформації, видавництва, центри профорієнтації, служби працевлаштування тощо). Водночас підприємства беруть участь у реалізації освітніх програм через організацію практичного навчання учнів на своїй базі, їхньому працевлаштуванні, фінансуванні навчання своїх співробітників.

На жаль, відносини з роботодавцями сьогодні вибудовуються складно, оскільки руйнування зв'язків професійно-технічної освіти з підприємствами призвело до того, що частина з них перестали приділяти належну увагу питанням перепідготовки й підвищення кваліфікації своїх кадрів.

Незважаючи на кризові явища, що постали в Україні, керівники багатьох підприємств та організацій Дніпропетровська та області, педагоги Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти туристичного сервісу, роботодавці та інші соціальні партнери об'єднують зусилля у дослідженні цих проблем, шукають шляхи подальшого розвитку професійного навчання на виробництві. Як показує досвід, при бажанні професійно-технічний навчальний заклад спроможний змінити ставлення до себе з боку роботодавців, довести свою спроможність і взяти на себе вирішення питань із забезпечення виробництва якісними кваліфікованими робітничими кадрами.

Такий вид соціального партнерства дозволяє ефективно вирішувати проблему дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів за рахунок орієнтації освітніх програм на потреби конкретного замовника. Одне із завдань, яке постає сьогодні перед нашим навчальним закладом, – максимально наблизити зміст навчання до технологічних процесів виробництва.

Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу здійснює підготовку кваліфікованих робітників для сфери обслуговування та харчового напрямку.

Підготовка спеціалістів проводиться за професіями: «Перукар. Манікюрник. Педикюрник», «Перукар (перукар-модельєр)», «Кухар. Кондитер», «Офіціант. Бармен. Адміністратор», «Майстер ресторанного обслуговування», «Адміністратор. Агент з організації туризму», «Квітникар. Декоратор вітрин», «Флорист».

Слід зазначити, що рівень професійної компетенції випускників училища останнім часом помітно зростає, змінюється їх ставлення до методів навчання, і, як наслідок, 98% із них працевлаштовуються за професією.

Під час проходження виробничої практики учням, які добре опанували певні новітні технології, виробничники доручають самостійну і досить відповідальну роботу. Так, наприклад, у минулому навчальному році учні-випускники професії «Перукар (перукар-модельєр)» готували зачіски конкурсним моделям для міського Фестивалю перукарського мистецтва «Фігаро». Робота, як зазначили журі, була виконана на високому професійному рівні.

Включення учнів у безпосередній виробничий процес на підприємстві під час виробничої практики сприяє більш швидкій адаптації до виробничих умов та виробничого колективу.

Співпраця з підприємствами базується на глибокому взаєморозумінні сучасних проблем підготовки робітничих кадрів. З усіма підприємствами переукладено угоди на період до 2018 року, але щорічно з об'єктивних та суб'єктивних причин відбувається їх корегування.

Особливостями якісної професійної підготовки кваліфікованого робітника ДЦПТОТС в умовах соціального партнерства є:

1. Здійснення спільно з роботодавцями постійної цілеспрямованої профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та учнями навчального закладу.

Для профорієнтаційної роботи в школах міста та сільської місцевості Рада:

- ✓ безкоштовно виготовляє рекламну продукцію;
- ✓ за сприяння Ради перукарні виділили куточки, де ми можемо розмістити рекламну інформацію про наш заклад;
- ✓ надає інформацію про діяльність ДЦПТОТС в ЗМІ (газета, радіо, телебачення);
- ✓ організовує зустрічі представників Центру та перукарень з абітурієнтами та їх батьками. Батьки абітурієнтів мають можливість отримати кваліфіковану консультацію педагогічних працівників та психолога про вибір професії.

2. Проведення спільних з роботодавцями семінарів, круглих столів.

В рамках підготовки до Всеукраїнського конкурсу перукарського мистецтва «Снігова королева» у листопаді 2014 року на базі ДЦПТОТС було проведено семінар з викладенням теоретичного матеріалу «Колористика-1» та семінар-практикум «Колористика-2» за участю технологів фірми «Estel. Solo Professional», на яких учні-учасники конкурсу дізнавалися про техніки фарбування й секрети колористики та закріплювали свої вміння на майстер-класах.





3. Оперативна інформованість Центру про потребу у кваліфікованих робітничих кадрах з тієї чи іншої професії на місцевому ринку праці.

Так, наприклад, на базі ДЦПТОГС здійснюється підготовка робітничих кадрів за направленням центрів зайнятості. За період з 2012 по 2014 роки було підготовлено:

- за професією «Перукар» – 46 чол. (за рахунок фізичних та юридичних осіб), 113 осіб (за направленням центру зайнятості);
- за професією «Манікюрник. Педикюрник» – 96 осіб (за направленням центру зайнятості);
- за професією «Адміністратор» – 27 осіб (за направленням центру зайнятості).

4. Можливість залучати до участі в навчально-виробничому та виховному процесі представників соціальних партнерів, у тому числі й роботодавців.

Процес реалізації навчально-виробничого процесу здійснюється завдяки співдружності з фірмами, які входять до складу Дніпропетровської обласної громадської організації «Рада власників салонів краси та перукарень в Дніпропетровській області»:

- ✓ Салон краси «Дольче Вита» (Василенко Н.Н.)
- ✓ Салон «Професіонал» (Горохова Н.Н.)
- ✓ Школа-студія «Нігтьовий сервіс» (Нейбург Т.Н.)
- ✓ Салон «Клеопатра» (Ялова Г.І.)
- ✓ Мережа салонів «Простір» (Бігун О.В.)
- ✓ Мережа салонів «Зебра» (Луцик Т.І.)
- ✓ Салони «Нарцис» (Смик В.В.)
- ✓ Салон «Фіфа» (Топоровський В.Л.)
- ✓ Косметологічний центр «Інсайт» (Вовчук Р.Ю.)
- ✓ Центр краси й здоров'я «Ювента» (Єфименко Е.В.)

- ✓ Перукарня «Правда» (Казіна А.В.)
- ✓ Перукарня «Марафет» (Хорошилова А.А.)
- ✓ Студія «Сакура» (Тищенко Г.І.)
- ✓ Салон «Валері» (Гомілко С.В.)
- ✓ Перукарня «Фея» (Кіріна Л.С.)

Співпраця із зазначеними підприємствами досить тривала. Як і в будь-якій справі, є певні успіхи й негаразди. Кожне із цих підприємств, незважаючи на скрутні часи, які доводиться переживати, поки що не відмовляє нашому навчальному закладові і надає посильну допомогу у підготовці кваліфікованих робітників. Представники членів Ради надають робочі місця для проходження учнями виробничого навчання та виробничої практики, допомагають в оволодінні новітніми технологіями та використанні сучасних матеріалів, приймають на роботу наших випускників. Крім того, в навчальному закладі існує практика проведення вступних інструктажів на уроках виробничого навчання за участю роботодавців. Найактивніші представники роботодавців постійно відвідують відкриті уроки та беруть участь у проведенні Державної кваліфікаційної атестації.











5. Своєчасне оновлення змісту професійного навчання відповідно до змінених умов виробництва.

6. Зміцнення навчально-методичної та матеріально-технічної бази, надання можливості учням вивчати нове обладнання, нові технології та працювати з сучасними інструментами та матеріалами у навчальних майстернях та навчально-практичних центрах училища.

У 2014-2015 н.р. завдяки спільним зусиллям Дніпропетровської обласної громадської організації «Рада власників салонів краси та перукарень в Дніпропетровській області» та педагогічного колективу ДНЗ «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» відкривається новий навчально-практичний центр «Стиль-V», де зможуть проходити підвищення кваліфікації учні та майстри виробничого навчання з професії «Перукар». Навчально-практичний центр обладнано сучасним перукарським устаткуванням та інструментами: зручними новітніми кріслами з гідравлічною системою, сучасними мийками, фенами, плойками, щипцями, утюжками та ін. Рада власників салонів краси та перукарень подарувала педикюрне крісло вартістю 2800 грн. для оснащення майстерні з професії «Манікюрник. Педикюрник».

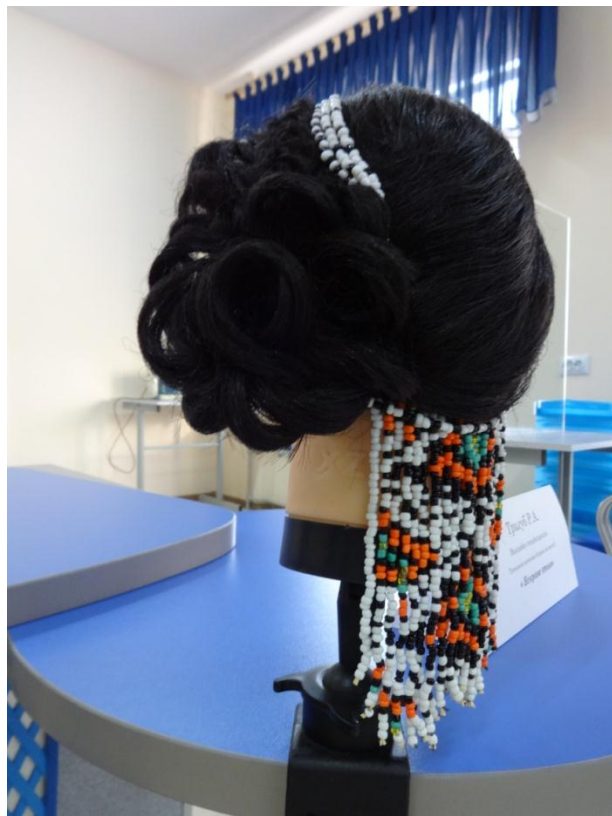
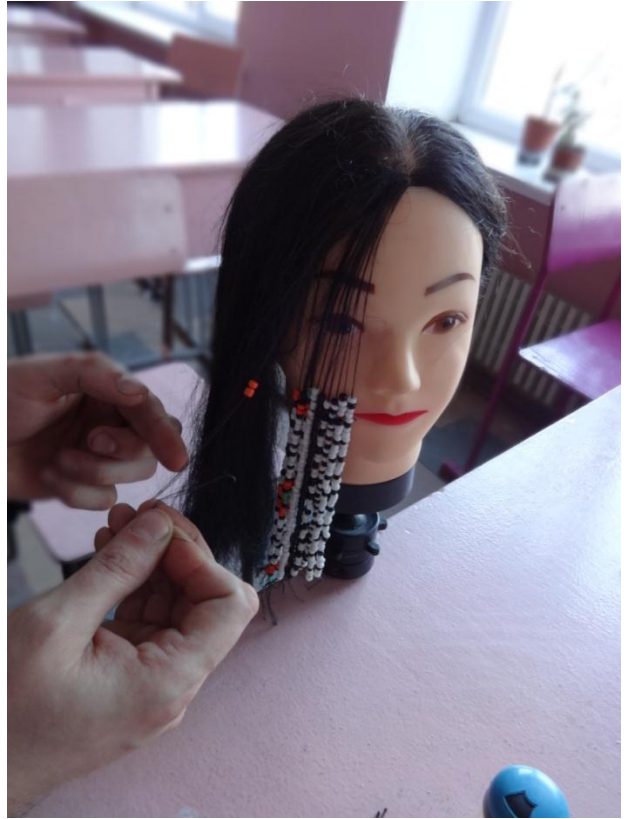
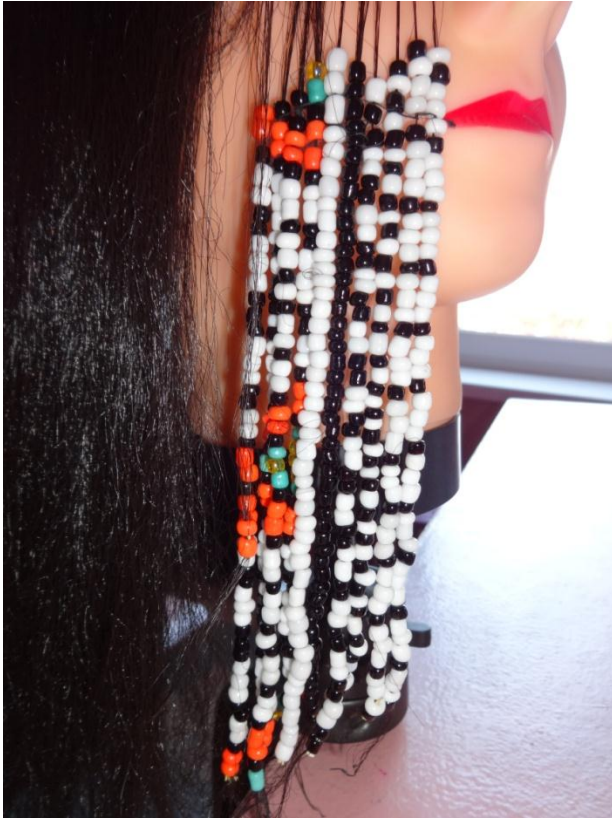


7. Впровадження інноваційних педагогічних і виробничих технологій у навчально-виробничий процес.

Впровадження *інноваційних виробничих технологій* у навчально-виробничий процес є одним із пріоритетних напрямів роботи навчального закладу. Оскільки конкуренція на сучасному ринку праці вимагає від кваліфікованого робітника не лише глибоких теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, а й швидкої модернізації, креативності, постійного оновлення власного досвіду у виробничій сфері, то майстрам виробничого навчання та викладачам спецдисциплін необхідно постійно опановувати нові технології, розвивати власне мислення, удосконалювати вміння та навички, щоб заохочувати до активної виробничої діяльності учнів – не як виконавців поставлених завдань, а як творчих особистостей, здатних до активного пошуку й втілення інноваційних виробничих

технологій. Саме тому наші викладачі та майстри виробничого навчання прагнуть не тільки оволодіти новітніми технологіями, але й поділитися ними зі своїми учнями. Наприклад, викладачем спецдисциплін з професії «Перукар» Тригубом Р.А. під час навчально-виробничого процесу застосовується технологія виготовлення постижерних виробів та інноваційна технологія бісерного оформлення волосся, яка використовується лише в зарубіжних країнах.





Майстер виробничого навчання Вишнякова Н.С. впроваджує техніку Hair-tattoo (створення малюнку на голові з використанням машинки для стрижки та спеціальних ножів) і креативне фарбування волосся.



Упровадження *інноваційних педагогічних технологій* в навчально-виховний процес також є одним із найважливіших питань, які сьогодні розглядаються в освіті. Навчання з використанням інноваційних технологій якісно перевищує класичну освіту. Воно інтегрує процеси, які не можна об'єднувати в межах класичної освіти: навчання, працевлаштування, планування кар'єри, безперервна освіта. Діяльність нашого навчального закладу побудована так, щоб кожен педагог міг найбільш повно розкрити здібності й талант, розвивати ініціативу та творчий пошук учнів. Викладачі і майстри виробничого навчання впроваджують такі педагогічні інновації як:

– інтерактивні методики (робота в групах, метод проектів, «розумовий штурм», «кейс-метод», «акваріум», «велике коло», «дерево рішень», «відкритий мікрофон», групова дискусія, взаємне навчання);

– «технологія успішної людини» (виховна та навчальна робота спланована на отримання успіху учнями, не дивлячись на результати навчання);

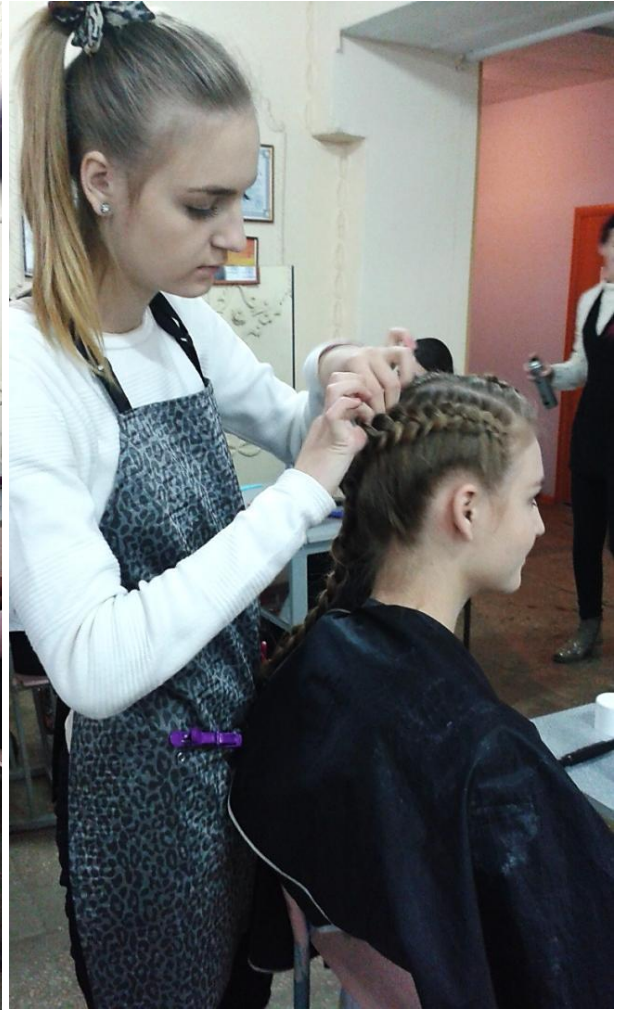
– ігрові технології, що формують навички розв'язувати творчі завдання на основі вибору альтернативних варіантів.

З упровадженням нових технологій змінилась і сама форма проведення уроків. У педагогічній практиці вчителів з'явилися нові форми уроків: урок-практикум, урок-пошук, урок-дискусія, урок-мандрівка, урок-залік тощо.

У процесі вивчення спеціальних дисциплін найбільш ефективними є ділові ігри, які ми застосовуємо з дослідницькою метою, навчальними цілями щодо реальної діяльності на виробництві. Основою для ділової гри є теоретичний матеріал. Ділова гра дає можливість програти практично будь-яку конкретну ситуацію. Гра дозволяє з'єднати знання та навички перетворити знання з передумови до дій у самій дії. Ділові ігри, які розроблені під конкретні ситуації, вводять учнів у сферу виробничої діяльності: виховують у них здатність оцінювати діюче виробництво, знаходити рішення щодо його удосконалення. Саме тому майстром виробничого навчання Вишняковою Н.С. було розроблено та проведено відкритий урок виробничого навчання у формі ділової гри за темою «Фарбування сивини» із використанням ІКТ, а майстер в/н Каменецька В.В. провела відкритий урок у формі конкурсу на тему «Фарбування волосся тон у тон. Вечірні зачіски».

З метою підвищення своєї майстерності та передачі досвіду учнівській молоді шкіл учні ДЦПТОТС беруть участь у майстер-класах, які проводяться на днях відкритих дверей протягом року.





Свою майстерність підвищують і педагоги. Так, майстри виробничого навчання Каменецька В.В., Понізовцева А.Г. та Вишнякова Н.С. навчаються у Міжнародній школі колористики Світлани Геворкочі та відвідують постійно діючі семінари фірм «Estel. Solo Professional», «Eugene Perma», «Le Cher» та «Profis».



8. Участь учнів у міжнародних, всеукраїнських та обласних конкурсах професійної майстерності

21.11.2014 р. на базі «Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти туристичного сервісу» відбувся Всеукраїнський конкурс перукарського мистецтва «Снігова королева» за сприяння технологів фірми «Estel. Solo Professional». Разом з досвідченими перукарями змагалися учні нашого навчального закладу. Перемогу здобули:

- 1 місце в номінації «Вечірня зачіска» – учениця групи Пмп-13-21 Кравченко Марія
- 2 місце в номінації «Вечірня зачіска» – учениця групи Пмп-13-16 Сендецька Оксана
- 2 місце в номінації «Зачіска з елементами косоплетіння» – учениця групи Пмп-13-21 Герасименко Анастасія.



ВИСНОВОК

Державний навчальний заклад «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» успішно реалізовує покладені на нього завдання з професійної підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоздатних на сучасному ринку праці. Використовуючи усі можливі шляхи подальшого розвитку професійного навчання, керівництво закладу вибудувало міцну ефективну модель взаємодії із соціальними партнерами та роботодавцями. Однією з форм такої співпраці стало створення навчально-практичних центрів на базі ДЦПТОТС, зокрема, навчально-практичного центру перукарського мистецтва «Стиль V», який дозволяє зміцнити матеріально-практичну базу для закріплення професійних знань, умінь та набуття навичок учнів. Більш того, навчально-практичний центр надає можливість здійснювати:

- навчання незайнятого населення;
- підвищення кваліфікації як педагогічних працівників закладу, так і працівників сфери побуту із запрошенням провідних спеціалістів перукарського напрямку;
- перенавчання населення та слухачів груп Центру зайнятості.

Завдяки сучасному обладнанню та інструментарію, навчально-практичний центр дозволяє проводити високопрофесійні семінари за напрямками та майстер-класи з отриманням сертифікатів як для педагогічного колективу закладу, так і для соціальних партнерів і використовує додатково створені робочі місця для задоволення потреб ринку праці сфери побуту.

Таким чином, можна констатувати, що завдяки багаторічній та плідній співпраці з підприємствами сфери сервісного обслуговування ДНЗ «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» має змогу готувати висококваліфікованих робітників, обізнаних із сучасними технологіями, які володіють нестандартністю мислення й дій, ефективністю вирішення професійних і життєвих завдань різного рівня, здатністю бути суб'єктом професійного розвитку, професійною мобільністю.