Інститут
професійної освіти
НАПН України

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИКИ І ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

2025

До серпневих нарад освітян та методичної роботи педагогічних працівників

Інститут професійної освіти НАПН України

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИКИ І ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Київ 2025

УДК 377:37.091.3:005.591.6

Рекомендовано до видання Вченою радою Інституту професійної освіти НАПН України (протокол № 9 від 28 серпня 2025 року)

Рецензенти:

Курок Віра Панасівна – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач кафедри технологічної і професійної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені О. Довженка;

Базиль Людмила Олександрівна – доктор педагогічних наук, професор, учений секретар Інституту професійної освіти НАПН України.

І-45 **Інноваційні методики і технології професійної освіти:** практичний посібник для педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти / В. О. Радкевич, С. Г. Кравець, А. П. Онищенко, П. Г. Лузан, І. А. Мося, Т. М. Пащенко, О. А. Тітова, В. А. Кручек, О. О. Субіна, М. А. Пригодій, Л. А. Лупаренко, О. Л. Єршова, Д. О. Закатнов, Н. М. Ваніна; за ред. В. О. Радкевич, М. А. Пригодія. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2025. – 160 с.

Практичний посібник створений для педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти. У ньому представлено комплекс сучасних методик, спрямованих на розвиток професійної компетентності педагогів, удосконалення підготовки спеціалістів, ефективне використання цифрових технологій, упровадження інноваційних підходів та формування підприємницьких навичок у здобувачів освіти. Матеріали посібника охоплюють питання психологічного, юридичного та бізнес консультування студентів, оцінювання якості підготовки фахівців, розвитку педагогічних компетентностей, формування екологічної та цифрової грамотності, налагодження партнерської взаємодії, а також містять практичні кейси застосування сучасних освітніх технологій.

Видання адресоване викладачам, майстрам виробничого навчання, методистам і керівникам закладів професійної та фахової передвищої освіти й може стати дієвим інструментом для підвищення ефективності освітнього процесу й упровадження інновацій у систему професійної освіти України.

Цитувати як: Радкевич, В. О., Кравець, С. Г., Онищенко, А. П., Лузан, П. Г., Мося, І. А., Пащенко, Т. М., Тітова, О. А., Кручек, В. А., Субіна, О. О. Пригодій, М. А., Лупаренко, Л. А., Єршова, О. Л., Закатнов, Д. О., & Ваніна, Н. М. (2025). *Інноваційні методики і технології професійної освіти: практичний посібник для педагогічних працівників закладів професійної та фахової передвищої освіти* (В. О. Радкевич & М. А. Пригодій, ред.). Інститут професійної освіти НАПН України.

УДК 377:37.091.3:005.591.6
І-45
https://doi.org/10.5281/zenodo.17019974

© Інститут професійної освіти НАПН України, 2025

© Автори, 2025

З М І С Т

ПЕРЕДМОВА 5

РОЗДІЛ 1. МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 7

1.1. Дорожня карта розвитку партнерства у сфері професійної освіти 8

1.2. Алгоритм партнерської взаємодії у розробленні сучасних професійних кваліфікацій 25

1.3. Практичні кейси створення та функціонування кваліфікаційних центрів (на прикладі сфери послуг) 38

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ 44

2.1. Методика оцінювання якості підготовки фахівців 45

2.2. Технологія тестового контролю результатів навчання студентів 59

2.3. Методика конструювання індивідуальних завдань для оцінювання навчальних досягнень студентів 66

2.4. Методика оцінювання професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів 79

РОЗДІЛ 3. ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ 100

3.1. Методика розроблення мережевих навчально-методичних комплексів 101

3.2. Технологія розроблення SMART-комплексів для професійної підготовки спеціалістів 104

3.3. Методика проведення навчальних занять на основі застосування вебконференцій 106

3.4. Методика створення електронних додатків (портфоліо) навчальних досягнень здобувачів професійної освіти 109

3.5. Методика створення та використання інфографіки навчального призначення 112

3.6. Методика підготовки педагогічних працівників до змішаного навчання 117

РОЗДІЛ 4. МЕТОДИКИ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ З МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА 122

4.1. Методика психологічного консультування майбутніх спеціалістів з питань готовності до підприємницької діяльності 123

4.2. Методика бізнес-консультування майбутніх спеціалістів щодо підприємницької діяльності 129

РОЗДІЛ 5. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ І ПРОФЕСІЙНИХ КОЛЕДЖІВ 139

5.1. Тайм-менеджмент: принципи та ефективні методики управління часом 140

5.2. Методика вдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладачів фахових коледжів 151

§

ПЕРЕДМОВА

Сучасний етап розвитку професійної освіти в Україні позначений глибокими трансформаціями, що зумовлені синергією глобальних викликів, стратегічним курсом на європейську інтеграцію та нагальною потребою у відбудові України, понівеченої війною. Це не просто черговий етап реформ; це докорінний перегляд ролі та місця професійної освіти в архітектурі держави. В умовах, коли від швидкості та якості відновлення залежить майбутнє країни, модернізація системи професійної підготовки спеціалістів перестає бути лише освітнім завданням і перетворюється на *фундамент економічної стійкості та національної безпеки.* Саме професійна освіта має стати гнучким, випереджальним та ефективним інструментом, здатним оперативно реагувати на потреби ринку праці, що динамічно змінюється. Це потребує підготовки фахівців для ключових секторів відбудови – будівництва, енергетики, агропромислового комплексу та оборонної галузі, – які володітимуть найсучаснішими технологіями та підходами до роботи.

Нормативним фундаментом цих змін є новий *Закон України «Про професійну освіту»,* який закладає не просто оновлені правила, а нову філософію та стратегічне бачення модернізації всієї системи. Цей документ знаменує собою парадигмальний зсув: від застарілої моделі знаннєво-орієнтованого навчання учнівської молоді і дорослих робітничій професії до компетентнісно орієнтованої професійної підготовки спеціалістів, затребуваних ринком праці, і найголовніше до формування нової культури професійної мобільності випускників фахових і професійних коледжів, згідно з якою результат навчання вимірюється не обсягом засвоєної теорії, а здатністю ефективно та відповідально діяти в реальних виробничих ситуаціях. Закон надає закладам освіти значно ширшу *автономію* – у формуванні освітніх програм, управлінні фінансами та розвитку партнерств, – водночас вимагаючи від них абсолютної *підзвітності* суспільству та ринку праці за якість і актуальність освітніх послуг. Ця якість має підтверджуватися не внутрішніми звітами, а цілком реальними показниками: рівнем працевлаштування випускників, їхньою

затребуваністю у провідних роботодавців та здатністю до подальшого навчання й кар'єрного зростання впродовж усього життя.

Водночас стає очевидним, що традиційні підходи до навчання, з їхньою інертністю, жорстко регламентованими навчальними планами, відірваністю від практики та використанням застарілого обладнання, вичерпали свій потенціал. Вони створюють небезпечний розрив між навичками, які отримує молода людина, та реальними, часто високотехнологічними, запитами сучасного роботодавця. Сьогоднішній ринок праці вимагає від спеціалістів не лише досконалих професійних умінь (*hard skills*), але й розвинених ключових компетентностей (*soft skills*), що забезпечують їхню конкурентоспроможність та професійну мобільність на ринку праці. Серед них – *підприємливість* як здатність бачити можливості та втілювати ідеї, *цифрова* та *екологічна грамотність* як обов'язковий стандарт будь-якої цивілізованої діяльності, а також *адаптивність, критичне мислення та креативність* як інструменти для вирішення нестандартних завдань у професійній діяльності, що характеризується нестабільністю та швидкими змінами.

У цьому контексті практичний посібник «Інноваційні методики і технології професійної освіти» набуває особливої значущості, виступаючи каталізатором практичних змін. Він слугує не просто збіркою рекомендацій, а є по суті *операційним посібником для освітніх менеджерів та педагогів професійного навчання*, які прагнуть працювати по-новому. Це практична дорожня карта, що з'єднує високі цілі Закону з щоденною роботою методиста, викладача і майстра виробничого навчання в аудиторіях та майстернях. Запропоновані у практичному посібнику методики і технології професійної освіти – від побудови реального партнерства з бізнесом та впровадження об'єктивних систем оцінювання до цифрових інструментів та еко-орієнтованих проєктів – є саме тим інструментарієм, що дає змогу перейти від задекларованих норм до реальних, відчутних змін. Отже, практичний посібник допомагає трансформувати законодавчі вимоги в живу педагогічну практику, сприяючи формуванню нової освітньої культури – культури інновацій, якості та співпраці, яка є єдиним можливим шляхом до успішної реалізації реформи та побудови сучасної системи професійної освіти.

Дорогі наші друзі! Інститут професійної освіти Національної академії педагогічних наук України відкритий до партнерства у проєктній та експериментальній діяльності, і вже сьогодні можемо розпочати діалог щодо участі кожного з Вас у цьому процесі. Професійна освіта – це не лише інструмент відновлення України, але й розвитку людського капіталу як стратегічного економічного ресурсу держави і кожного регіону, зокрема. Давайте будемо партнерами у реалізації цих усіх завдань!!! (https://ivet.edu.ua/).

***Валентина Радкевич**, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член(академік) Національної академії педагогічних наук України, директор Інституту професійної освіти НАПН України*

РОЗДІЛ 1

МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

- 1.1. Дорожня карта розвитку партнерства у сфері професійної освіти
- 1.2. Алгоритм партнерської взаємодії у розробленні сучасних професійних кваліфікацій
- 1.3. Практичні кейси створення та функціонування кваліфікаційних центрів (на прикладі сфери послуг)

1.1. Дорожня карта розвитку партнерства у сфері професійної освіти

Валентина Радкевич

За сучасних умов техніко-технологічного розвитку національної економіки підвищуються вимоги до рівня кваліфікації робітничих кадрів, а, отже, до якості їхньої професійної підготовки у закладах професійної освіти (далі – ЗПО). З огляду на це, зростає роль партнерства як універсального інституту, що поєднує планування і ринкове саморегулювання відносин між представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських організацій, приватного сектору тощо для забезпечення фінансової, матеріально-технічної, експертної підтримки розвитку професійної освіти. Ураховуючи зниження рівня фінансування з державного бюджету, партнерство позитивно позначається на розширенні участі приватного бізнесу в інвестуванні професійної підготовки кваліфікованих фахівців для підвищення її відповідності сучасним вимогам і потребам ринку праці.

Ефективним інструментом розвитку партнерства у сфері професійної освіти є *дорожня карта*, структурними компонентами якої є: *цілі партнерства; основні напрями діяльності партнерів у рамках проєкту; учасники; ресурси; процеси управління; механізми моніторингу та оцінювання результатів проєктів; ризики і стратегії їх мінімізації; шляхи взаємодії з громадськістю та залучення стейкхолдерів до реалізації проєктів* тощо. Зокрема, визначення *цілей партнерства* є ключовим структурним компонентом, що потребує чіткого розуміння спільних інтересів та очікувань сторін партнерства – закладу професійної освіти і приватного партнера. У цьому контексті важливо, насамперед, здійснити аналіз поточного стану діяльності ЗПО та потенційного приватного партнера, щоб ідентифікувати проблеми і перспективи співпраці. Це передбачає визначення прогалин у змісті освітніх і навчальних програм, потреб у новому обладнанні, технологіях, а також можливостей покращення практичного навчання здобувачів освіти.

Аналіз поточного стану діяльності ЗПО полягає у зборі даних про кількість здобувачів освіти, наявність стандартів професійної освіти, навчальних програм, а також результати навчання здобувачів освіти. Важливо оцінити, наскільки зміст програм відповідає потребам ринку праці, проаналізувати затребуваність сучасних професійних кваліфікацій. Окрім того, оцінюється якість освітніх методик, навчальної та матеріально-технічної бази, зворотного зв'язку від здобувачів освіти, випускників і роботодавців. Щодо оцінювання матеріально-технічної бази ЗПО, то цей процес ґрунтується на результатах інвентаризації наявного обладнання, технологічних засобів та інших ресурсів, що використовуються в освітньому процесі. Оцінюванню також підлягає стан будівель і споруд, що використовуються для

освітніх цілей, їх відповідність санітарним нормам і стандартам безпеки. Виявлені недоліки й обмеження матеріально-технічної бази можуть свідчити про необхідність інвестицій у модернізацію соціальної та освітньої інфраструктури.

Оцінювання кадрового потенціалу передбачає здійснення аналізу кількісного та якісного складу педагогічного персоналу ЗПО. Для цього вивчається їхній рівень освіти, досвід, професійні досягнення та інформація про стан підвищення кваліфікації. Водночас з'ясовується здатність педагогів до впровадження нових технологій і методик навчання, а також оновлення змісту навчальних програм відповідно до змін на ринку праці. Вивчаються умови праці та системи мотивації педагогічних працівників, ураховуючи рівень оплати праці, можливості для професійного зростання та участі в міжнародних освітніх програмах. Не менш важливим є здійснення аналізу потреб ринку праці. Насамперед, ЗПО мають зосередитися на зборі даних про поточний стан та прогнози розвитку регіонального ринку праці. Це може охоплювати аналіз статистики зайнятості працівників, дослідження трендів у різних галузях економіки, а також вивчення звітів і перспектив економічного розвитку країни. Важливо враховувати регіональні особливості та специфіку галузей виробництва і сфери обслуговування. У цьому контексті ЗПО мають активно співпрацювати з роботодавцями та галузевими професійними асоціаціями. Для отримання безпосередньої інформації про потреби ринку праці у фахівцях з відповідними навичками, актуальні вакансії і вимоги до компетентності працівників різних галузевих профілів, доцільно проводити зустрічі з представниками державної служби зайнятості й роботодавцями.

У контексті виявлення основних проблем і викликів, що перешкоджають ефективному розвитку партнерства, важливо зрозуміти, які структурні та системні обмеження існують у ЗПО. Це можуть бути нормативно-правові бар'єри, недостатнє фінансування, низька заінтересованість приватних компаній, бюрократичні перепони, або відсутність чітких механізмів взаємодії між державними та приватними партнерами тощо. Виявлення цих проблем дає змогу розробити стратегію їх подолання та створення сприятливих умов для розвитку партнерства. Дослідження сучасних проблем і викликів потребує вивчення успішних прикладів розвитку публічно-приватного партнерства у сфері професійної освіти в інших країнах. Це дає змогу перейняти найкращі практики та адаптувати їх до українських реалій. Важливо розглянути різні підходи до фінансування, управління, організації освітнього процесу, взаємодії у забезпеченні якості професійної освіти і працевлаштування випускників. На основі ідентифікованих потреб і можливостей сторін партнерства формуються чіткі та вимірювальні стратегічні *цілі* партнерства у сфері професійної освіти. Такими цілями можуть бути, наприклад: *підвищення якості професійної освіти, розроблення нових професійних кваліфікацій; створення навчально-практичних та кваліфікаційних центрів* тощо. Водночас важливо, щоб цілі партнерства відображали інтереси та очікування усіх сторін партнерства. Це передбачає проведення перемовин, під час яких кожна сторона бере участь в обговоренні завдань, висловлює свої пріоритети та очікування від партнерства. Після формулювання цілей розробляється конкретний план дій із визначенням етапів реалізації проєкту у сфері професійної освіти, відповідальних осіб, необхідних ресурсів і строків виконання.

Іншою важливою ціллю розвитку партнерства є *забезпечення рівного доступу до* здобуття професійної освіти, який слід розглядати фундаментальним принципом, що сприяє соціальній інтеграції, економічному розвитку та досягненню рівних можливостей. Для цього створюються освітні і навчальні програми, які враховують потреби різних категорій населення, особливо ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, а також осіб з обмеженими можливостями, людей із різним соціально-економічним статусом. Для забезпечення доступності професійної освіти не менш важливими є: фінансова підтримка малозабезпечених та соціально вразливих груп населення; використання цифрових технологій для розширення доступу до освітніх ресурсів; адаптація навчальних приміщень до потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями; проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про можливості професійної освіти серед усіх категорій населення; налагодження партнерства з громадськими організаціями, які працюють із вразливими групами населення.

Ключовою ціллю партнерства у сфері професійної освіти є забезпечення *безперервності освіти та професійного розвитку працівників*. Це охоплює розроблення програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що дає їм змогу залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Окрім того, для адаптації працівників до швидкозмінних умов ринку й технологічного прогресу важливо: доповнювати зміст освітніх і навчальних програм компонентами, що сприяють розвитку навичок самонавчання, критичного мислення та безперервного вдосконалення знань; залучати партнерів до проведення тренінгів, семінарів і майстер-класів. Врешті-решт, цілі партнерства мають спрямовуватися на створення ефективної, гнучкої системи професійної освіти, що відповідає потребам сучасного ринку праці та сприяє соціально-економічному розвитку країни.

Для досягнення означених цілей важливо чітко визначити *основні напрями діяльності партнерів у рамках проєкту,* що розкривають ключові аспекти співпраці між державним та приватним сектором у сфері професійної освіти. Одним із основних таких напрямів є *розроблення та оновлення змісту освітніх програм*. Це охоплює адаптацію змісту професійної освіти до потреб ринку праці, інтеграцію практичних навичок та сучасних виробничих технологій в освітній процес. Співпраця з приватним сектором дає змогу ЗПО розробляти зміст навчальних дисциплін, що відповідає реальним вимогам роботодавців. Для цього важливо аналізувати потреби ринку праці у відповідній галузі, вивчати попит на кваліфікації й відповідно визначати поточні та перспективні вимоги до компетентностей фахівців, залучати експертів від приватного сектору до формування змісту освітніх програм, а також до розроблення модульних навчальних програм та оновлення їх змісту відповідно до техніко-технологічних змін у галузі.

Іншим важливим напрямом є *створення та модернізація соціальної й освітньої інфраструктури*, що охоплює будівництво нових ЗПО, реконструкцію та оснащення існуючих приміщень сучасним обладнанням і технологіями. Приватний сектор може вносити значний вклад у фінансування та реалізацію таких проєктів. Не менш важливим напрямом

є *підвищення кваліфікації та розвиток цифрових навичок викладачів, майстрів виробничого навчання й адміністративного персоналу ЗПО* шляхом проведення тренінгів, семінарів, обміну досвідом й залучення експертів з приватного сектору для проведення означених заходів.

Співпраця у *сфері наукових досліджень та інновацій* також є важливим напрямом, що охоплює виконання спільних дослідницьких проєктів, розроблення нових технологій і методик навчання, спрямованих на підвищення відповідності професійної освіти сучасним економічним і гуманітарним трендам. Окрім того, важливо щоб бізнес інвестував у створення сучасних лабораторій і навчально-практичних центрів, де здобувачі професійної освіти матимуть змогу набувати знань і професійного досвіду. Щодо *забезпечення доступності професійної освіти,* то цей напрям діяльності у рамках проєктів охоплює фінансову підтримку здобувачів освіти, розроблення дистанційних та гнучких форм професійного навчання з метою розширення можливостей здобуття повних, часткових професійних кваліфікацій, а також мікрокваліфікацій. У сукупності, ці напрями діяльності формують комплексний підхід до розвитку професійної освіти на засадах партнерства.

Дорожня карта партнерства у сфері професійної освіти визначає ряд *ключових учасників,* які відіграють вирішальну роль у реалізації означених ініціатив. Учасники партнерства охоплюють різні сектори та групи, кожна з яких вносить свій вклад у розвиток професійної освіти. Основними учасниками партнерства є *представники державних установ*. Вони відповідають за розроблення освітньої політики, законодавче регулювання, визначення обсягів фінансування та моніторинг результатів виконання проєктів у сфері професійної освіти. Представники державних органів відіграють роль посередника між ЗПО та приватним сектором, забезпечуючи дотримання стандартів професійної освіти.

Важливими учасниками партнерства є *педагогічні працівники ЗПО*. Вони відповідають за розроблення та впровадження освітніх і навчальних програм, ураховуючи вимоги ринку праці, забезпечують якісну професійну підготовку майбутніх кваліфікованих фахівців, беруть участь у створенні безпечного освітнього середовища. Участь приватного бізнесу в реалізації проєктів у сфері професійної освіти забезпечують *представники бізнес компаній та виробничих підприємств*. Ці організації не тільки сприяють фінансуванню та виділенню ресурсів для реалізації таких проєктів, але й беруть участь у розробленні професійних кваліфікацій, стандартів і освітніх програм, наданні експертизи про потреби ринку праці в сучасних професіях тощо.

Учасниками партнерства у сфері професійної освіти є також *здобувачі освіти і випускники ЗПО*. Вони є безпосередніми бенефіціарами освітніх програм, отримуючи якісні знання та практичні навички, затребувані ринком праці. Відгуки й зворотний зв'язок від здобувачів освіти можуть використовуватися для подальшого вдосконалення змісту освітніх і навчальних програм. *Представники громадських організацій та галузевих професійних асоціацій* також відіграють важливу роль у реалізації проєктів у сфері професійної освіти, забезпечуючи підтримку, консультування та адвокацію інтересів суб'єктів освітнього процесу. Вони можуть допомагати у виявленні потреб ринку праці й сприяти розвитку

зв'язків між ЗПО та роботодавцями. У сукупності, ці учасники формують багатогранну структуру, що сприяє реалізації цілей партнерства у сфері професійної освіти, забезпечуючи її ефективність, актуальність та відповідність сучасним вимогам ринку праці. Взаємодія і співпраця між усіма учасниками партнерства є ключовою для успішного впровадження інновацій у сфері професійної освіти в сучасних умовах. Важливим аспектом забезпечення довгострокової взаємодії партнерів є *захист їхніх інтересів*. Це передбачає розроблення механізмів захисту прав та обов'язків усіх сторін партнерства. Важливо забезпечити прозорість процедур і процесів, а також доступність інформації про реалізацію проєктів у сфері професійної освіти та дотримання принципів підзвітності. Крім того, необхідно передбачити механізми врегулювання спорів, що можуть виникати між партнерами, враховуючи медіації та арбітраж.

Вирішальну роль у реалізації дорожньої карти партнерства у сфері професійної освіти відіграють *ресурси.* Вони охоплюють широкий спектр елементів – від фінансових інвестицій – до людських, технічних, інформаційних технологічних, інтелектуальних тощо ресурсів, і слугують фундаментом для реалізації освітніх ініціатив та досягнення поставлених цілей. Найважливішими в розвитку партнерства у сфері професійної освіти є *фінансові ресурси*. Вони стосуються не тільки державного фінансування, але й приватних інвестицій, грантів від міжнародних проєктів, спонсорських внесків та інших форм фінансування. Ефективне фінансування передбачає: чітке визначення фінансових потреб для розроблення та оновлення освітніх і навчальних програм, організацію спільних заходів, розроблення дослідницьких проєктів тощо; залучення коштів від приватного сектору шляхом прямих інвестицій, спонсорства, створення спільних підприємств; подання заявок на різноманітні гранти та фонди (національні, міжнародні); створення спільних фондів у співпраці з приватними компаніями та іншими організаціями для фінансування конкретних проєктів у сфері професійної освіти тощо. Для залучення інвестицій у проєкти важливими є механізми фінансування та стимулювання участі приватного сектору. Для цього розробляється комплекс заходів, що містять фінансові й податкові стимули для приватних компаній, які беруть участь у проєктах у сфері професійної освіти. Це можуть бути податкові пільги, субсидії, гранти та інші форми державної підтримки, що знижують фінансові ризики для приватного сектору. Також необхідно передбачити можливості залучення інвестицій через публічно-приватні фінансові інструменти, такі як облігації або фонди спільного інвестування. У цьому контексті управління фінансовими ресурсами потребує регулярного моніторингу витрат і доходів на реалізацію відповідних проєктів.

Критично важливими є *людські ресурси*, а саме: кваліфіковані викладачі, адміністративний персонал, а також експерти з числа науковців, представників державного та приватного секторів. Розвиток у них професійної компетентності є ключовим для забезпечення якості професійної освіти та відповідності змісту освітніх і навчальних програм реальним потребам ринку праці. Іншим важливим видом ресурсів є *матеріально-технічна база*, що охоплює навчальні приміщення, лабораторії, обладнання, технічні засоби й інші матеріальні ресурси. Вони потребують безперервної модернізації для відповідності сучасним стандартам професійної освіти. *Інформаційні й технологічні ресурси* також

відіграють важливу роль у реалізації проєктів у сфері професійної освіти. Це передбачає доступ до сучасних ІТ-рішень, цифрових освітніх платформ, баз даних та інших електронних ресурсів, які сприяють ефективному навчанню та управлінню освітнім процесом.

Необхідно також враховувати *інтелектуальні ресурси*: наукові дослідження, навчальні матеріали й програми для продукування інновацій і постійного вдосконалення змісту професійної освіти. Цей процес передбачає створення правового середовища, що сприяє ефективному розвитку партнерства на основі реалізації положень законів, що визначають основні принципи й рамкові умови співпраці між державним та приватним сектором. Закони повинні охоплювати питання прав і обов'язків кожної сторони партнерства, процедури укладання договорів, механізми розподілу ризиків та відповідальності, а також умови фінансування й податкові стимули. Важливо також передбачити механізми врегулювання спорів та забезпечення прозорості й підзвітності в процесі реалізації проєктів у сфері професійної освіти. Ці законодавчі акти мають бути гармонізовані з міжнародними стандартами.

Забезпечення ресурсами є важливим етапом запуску пілотних проєктів у сфері професійної освіти, оскільки вони дають змогу тестувати нові підходи і моделі співпраці на практиці. Для вибору пілотних проєктів необхідно визначити критерії, що охоплюють потенціал проєкту для впливу на систему професійної освіти: можливість залучення інвестицій, готовність приватного сектору до співпраці та відповідність стратегічним пріоритетам держави. Важливо залучати до участі в пілотних проєктах різні компанії – від великих корпорацій до малого та середнього бізнесу, щоб отримати ґрунтовний досвід та зрозуміти специфіку співпраці з різними сторонами партнерів. Запуск пілотних проєктів у сфері професійної освіти передбачає підписання договорів, розроблення детальних планів їх реалізації, а також виділення необхідних ресурсів. Цей процес охоплює ідентифікацію, залучення та ефективне використання різноманітних ресурсів, необхідних для досягнення цілей партнерства.

Для цього важливо, *по-перше*, визначити потребу в конкретних ресурсах: фінансових, технічних, інформаційних, кадрових тощо; *по-друге,* на основі ідентифікованих потреб необхідно розробити стратегію залучення ресурсів. Це може передбачати пошук фінансування з державних або приватних джерел, партнерство з бізнесом для отримання необхідних ресурсів, найм кваліфікованих фахівців тощо; *по-третє*, необхідно вміти професійно укладати договори з партнерами, які можуть надати ресурси, наприклад, угоди з бізнес-структурами, урядовими організаціями, міжнародними донорами тощо; *по-четверте*, після залучення ресурсів важливо забезпечити їх ефективне використання. Це передбачає розроблення планів оптимізації витрат, контроль за виконанням бюджету, управління персоналом; *по-п'яте*, для забезпечення прозорості використання ресурсів і підзвітності необхідно проводити постійний моніторинг та оцінювання результатів проєкту, своєчасно виявляти проблеми і вносити корективи; *по-шосте,* для підтримки довіри та прозорості партнерських відносин важливо надавати звіти стейкхолдерам про використання ресурсів. У сукупності, ресурси, задіяні в рамках реалізації проєктів у сфері професійної

освіти сприяють досягненню стратегічних цілей партнерства, забезпечуючи якість і доступність професійної освіти для всіх заінтересованих сторін.

Для ефективної реалізації пілотних проєктів та досягнення визначених у них цілей важливими є *процеси управління,* що охоплюють планування, координацію, моніторинг та оцінювання одержаних результатів. Фундаментальним етапом процесів управління проєктами у сфері професійної освіти є *планування*. Це передбачає визначення цілей, розроблення детального плану дій, розподіл ресурсів та встановлення чітких строків виконання. Ефективне планування дає змогу забезпечити врахування та узгодження усіх аспектів виконання проєкту між заінтересованими сторонами партнерства. Ключовою для успішної реалізації проєктів у сфері професійної освіти є *координація* дій між різними їх учасниками, що ґрунтується на взаємодії представників урядових органів, ЗПО, приватного та державного секторів, здобувачів освіти та інших заінтересованих сторін. Координація сприяє обміну інформацією, забезпечує взаєморозуміння та допомагає уникнути дублювання виконання завдань.

Для ефективного управління та контролю за впровадженням результатів проєктів необхідно створити спеціалізовані органи, що будуть відповідати за координацію й нагляд за їх реалізацією. Це можуть бути комітети або агенства на національному та регіональному рівнях, які мають необхідні повноваження для ухвалення рішень, проведення моніторингу й оцінювання ефективності проєктів тощо. Вони повинні забезпечувати підтримку учасників партнерства на всіх етапах реалізації проєктів у сфері професійної освіти – від підготовки, планування до виконання та оцінювання результатів. Крім того, такі органи мають можливість залучати незалежних експертів для проведення аудиту і здійснення аналізу проєктів, що сприятиме підвищенню прозорості й довіри з боку заінтересованих сторін.

Іншим важливим аспектом управління проєктами у сфері професійної освіти є *моніторинг та оцінювання ефективності їх виконання*. *Моніторинг* дає змогу виявляти і вирішувати проблеми на ранніх стадіях, а *оцінювання* допомагає аналізувати досягнуті цілі й визначати сфери подальшого їх вдосконалення. Моніторинг та оцінювання результатів впровадження проєктів у сфері професійної освіти передбачає систематичний збір та аналіз даних про хід реалізації проєктів, охоплюючи оцінювання якості навчання, визначення рівня задоволеності здобувачів освіти, педагогічних працівників ЗПО і роботодавців, а також ефективності використання ресурсів, відповідності змісту освітніх і навчальних програм потребам ринку праці тощо. Моніторинг має охоплювати аналіз впливу пілотних проєктів на розвиток системи професійної освіти в цілому, що допомагає визначити успішні практики та можливості їхнього поширення.

У цьому контексті необхідним є зворотний зв’язок між усіма заінтересованими сторонами партнерства шляхом збору та аналізу відгуків від здобувачів освіти, педагогічних працівників, роботодавців та інших учасників освітнього процесу. Зворотний зв’язок є важливим для виявлення сфер подальшого вдосконалення партнерства з метою обміну досвідом між усіма учасниками освітнього процесу. Це дає змогу обговорювати поточні проблеми, ділитися успішними практиками й новими ідеями, а також планувати

подальші інноваційні кроки. Такі заходи сприяють зміцненню співпраці між державними установами й приватним сектором, що є ключовим для успішної реалізації проєктів у сфері професійної освіти.

Ключовим для ефективного моніторингу та оцінювання результатів виконання проєктів є використання цифрових технологій. Йдеться про системи збору даних, аналітичні інструменти, програмне забезпечення для управління проєктами та інші цифрові рішення, що сприяють точності й оперативності аналізу. З метою забезпечення прозорості й відповідальності сторін партнерства у рамках проєктів у сфері професійної освіти необхідно регулярно заслуховувати звіти і презентації результатів проєктів. Це охоплює публікацію звітів про хід реалізації проєктів, досягнуті результати та рекомендації щодо подальших дій. Означені механізми моніторингу та оцінювання в сукупності є невід'ємною частиною управління проєктами у сфері професійної освіти й сприяють забезпеченню високої якості надання освітніх послуг, відповідності освітніх і навчальних програм потребам суспільства, ринку праці та ефективному використанню ресурсів.

Вирішальне значення для оцінювання ефективності й сталості пілотних проєктів має *вплив їх результатів на розвиток професійної освіти*, що відображають досягнення конкретних цілей, внесок у вдосконалення освітньої системи та отримання соціально-економічного ефекту. Успішне завершення пілотування проєктів у сфері професійної освіти потребує поширення результатів та їх інтеграцію на національному рівні. Це дає змогу охопити ЗПО різних регіонів. Для цього необхідно розробити стратегію та плани поширення, забезпечити необхідну підтримку з боку держави та приватного сектора. Сталість проєктів у сфері професійної освіти передбачає створення механізмів довгострокового фінансування та підтримки. Важливо також передбачити механізми перерозподілу коштів, що дають змогу ефективно використовувати наявні ресурси для підтримки різних ініціатив.

Одним із ключових результатів партнерства є *підвищення якості професійної освіти*. Це охоплює інтеграцію практичних навичок, впровадження сучасних виробничих технологій в освітній процес та підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання ЗПО, що позитивно позначається на якісній підготовці майбутніх кваліфікованих фахівців відповідно до потреб ринку праці. Результатом проєктів у сфері професійної освіти також може бути вдосконалена система *стажування та працевлаштування випускників ЗПО.* Це передбачає створення програм стажування у співпраці з приватними компаніями, які дають можливість майбутнім фахівцям отримати реальний досвід роботи у відповідній галузі. З огляду на це, важливо розробити систему наставництва, щоб здобувачі освіти могли отримувати підтримку та пораду від досвідчених фахівців. Після завершення стажування вони можуть працевлаштовуватися в компаніях-партнерах, що сприяє їхній швидкій адаптації на робочому місці та подальшому професійному розвитку.

Іншим важливим результатом є *розвиток освітньої інфраструктури*, що забезпечує кращі умови для навчання в ЗПО. Окрім того, ключовою для залучення здобувачів освіти з різних соціальних груп до навчання є *гнучкість професійної освіти*.

Важливим результатом партнерства у сфері професійної освіти також є *сприяння інноваціям та науковим дослідженням*, що підвищує соціально-економічний вплив на зростання зайнятості випускників, рівень кваліфікації робочої сили й конкурентоспроможності національної економіки. Невід'ємною частиною процесів управління проєктами у сфері професійної освіти є *врахування ризиків та розроблення стратегії їх мінімізації*. Зокрема, одним із основних ризиків партнерства є *фінансові*, що впливають на вартість проєктів, або ризики, пов'язані з неплатоспроможністю однієї зі сторін. Стратегії мінімізації цих ризиків охоплюють ретельне планування бюджету, створення резервних фондів та диверсифікацію джерел фінансування.

Не менш важливими ризиками є ті, що *пов'язані з управлінням проєктами у сфері професійної освіти*. Вони можуть відображати недоліки планування, координації, контролю якості професійної освіти або невідповідність між очікуваними та реальними результатами. Стратегії мінімізації означених ризиків передбачають розроблення чітких управлінських структур, регулярний моніторинг та оцінювання проєктів, а також участь сторін партнерства у внесенні змін. Важливо враховувати і *правові* ризики, наприклад, зміни в законодавстві, невизначеність юридичних умов або конфлікти між учасниками партнерства тощо. Стратегії мінімізації ризиків потребують ретельного юридичного аналізу, розроблення чітких договірних умов та врахування можливих змін у законодавстві.

Існують також *ризики, пов'язані з репутацією та соціальною відповідальністю,* що характеризуються негативним сприйняттям громадськістю партнерства, конфліктами інтересів або недотриманням стандартів соціальної відповідальності. Стратегії мінімізації цих ризиків можуть охоплювати прозорість у діяльності, активне залучення громадськості та дотримання високих етичних стандартів. Не менш важливими є *технологічні* ризики, такі як старіння технологій або недостатність технічної підтримки тощо. Стратегії мінімізації цієї групи ризиків передбачають інвестування в сучасні технології, постійне оновлення обладнання та цифрових систем, а також розвиток технічної експертизи. Ефективне управління ризиками допомагає забезпечити стабільність і сталість проєктів у сфері професійної освіти. Окрім того, важливим є забезпечення прозорості та підзвітності партнерів в управлінні такими проєктами. Це означає відкрите спілкування з усіма заінтересованими сторонами партнерства, регулярне надання звітів про хід реалізації партнерських проєктів та відповідальність за ухвалення рішень.

Прозорість і звітність сприяють довірі й підтримці з боку всіх учасників партнерства. Загалом означені ризики потребують комплексного підходу до їх ідентифікації, оцінювання та мінімізації з метою ефективного управління ними для забезпечення сталості проєктів у сфері професійної освіти. У сукупності, процеси управління такими проєктами є комплексними, багатогранними й потребують високого рівня координації, планування, моніторингу та адаптації. Для успішного розвитку проєктів у сфері професійної освіти актуалізується значущість *налагодження взаємодії з громадськістю та стейкхолдерами*,

які забезпечують широку підтримку проєктів, сприяють прозорості та допомагають враховувати інтереси всіх сторін партнерства.

Одним із ключових шляхів взаємодії є публічні консультації, що передбачають зустрічі з громадськістю, обговорення питань реалізації проєктів з експертами, проведення опитувань та інші форми зворотного зв'язку. Для цього необхідно проводити обговорення поточних проблем, а також планування подальших ініціатив. Це передбачає систематичне отримання та аналіз відгуків від усіх заінтересованих сторін, охоплюючи здобувачів освіти, викладачів, роботодавців, представників державних установ і бізнесу.

Також важливими є публічні консультації, які дають змогу зрозуміти очікування й побоювання громадськості, а також врахування їх у плануванні та реалізації проєктів у сфері професійної освіти. Інформаційні кампанії також проводять з метою налагодження взаємодії з громадськістю шляхом розповсюдження інформаційних матеріалів, проведення семінарів та воркшопів, використання медіа і соціальних мереж для поширення інформації про цілі, переваги та результати партнерських проєктів. Інформаційні кампанії сприяють підвищенню обізнаності та підтримці проєктів серед громадськості.

Іншим важливим аспектом взаємодії є залучення до освітнього процесу ключових *стейкхолдерів*, зокрема представників державних органів, бізнесу, освітніх установ, профспілок, місцевих громад тощо. Їх залучення до планування, реалізації та оцінювання проєктів у сфері професійної освіти сприяє врахуванню різних інтересів та забезпечує більш глибоке розуміння потреб різних сторін партнерства.

Отже, для залучення стейкхолдерів важливим є: визначення всіх заінтересованих сторін, які можуть впливати на розвиток партнерства у сфері професійної освіти; проведення опитувань, інтерв'ю, фокус-груп або зустрічей, щоб зрозуміти інтереси і потреби стейкхолдерів та розроблення на цій основі стратегії їх залучення до партнерства; створення платформ для діалогу й співпраці між ними, забезпечення зворотного зв'язку, прозорості усіх процесів та рішень, пов'язаних із партнерством; підтримка й визнання участі стейкхолдерів, що може містити подяки, сертифікати або інші форми визнання. З огляду на це, дорожня карта розвитку партнерства у сфері професійної освіти є ключовим документом, що охоплює стратегічне планування, реалізацію, моніторинг та оцінювання результатів проєктів. Її структура може складатися з таких 25 кроків (рис. 1.1):

1. Аналіз потреб ринку праці: дослідження ринку праці для визначення потреб у кваліфікованих фахівцях. Це охоплює аналіз трендів, вакансій, вимог роботодавців та прогнозування майбутніх потреб у професійних кваліфікаціях і компетентностях.

2. Визначення цілей партнерства: розроблення конкретних, вимірюваних, досяжних, реалістичних та обмежених часовими рамками цілей для співпраці між ЗПО та приватним партнером.

3. Створення робочої групи: формування команди з представників сторін партнерства для планування, координації та виконання проєктів.

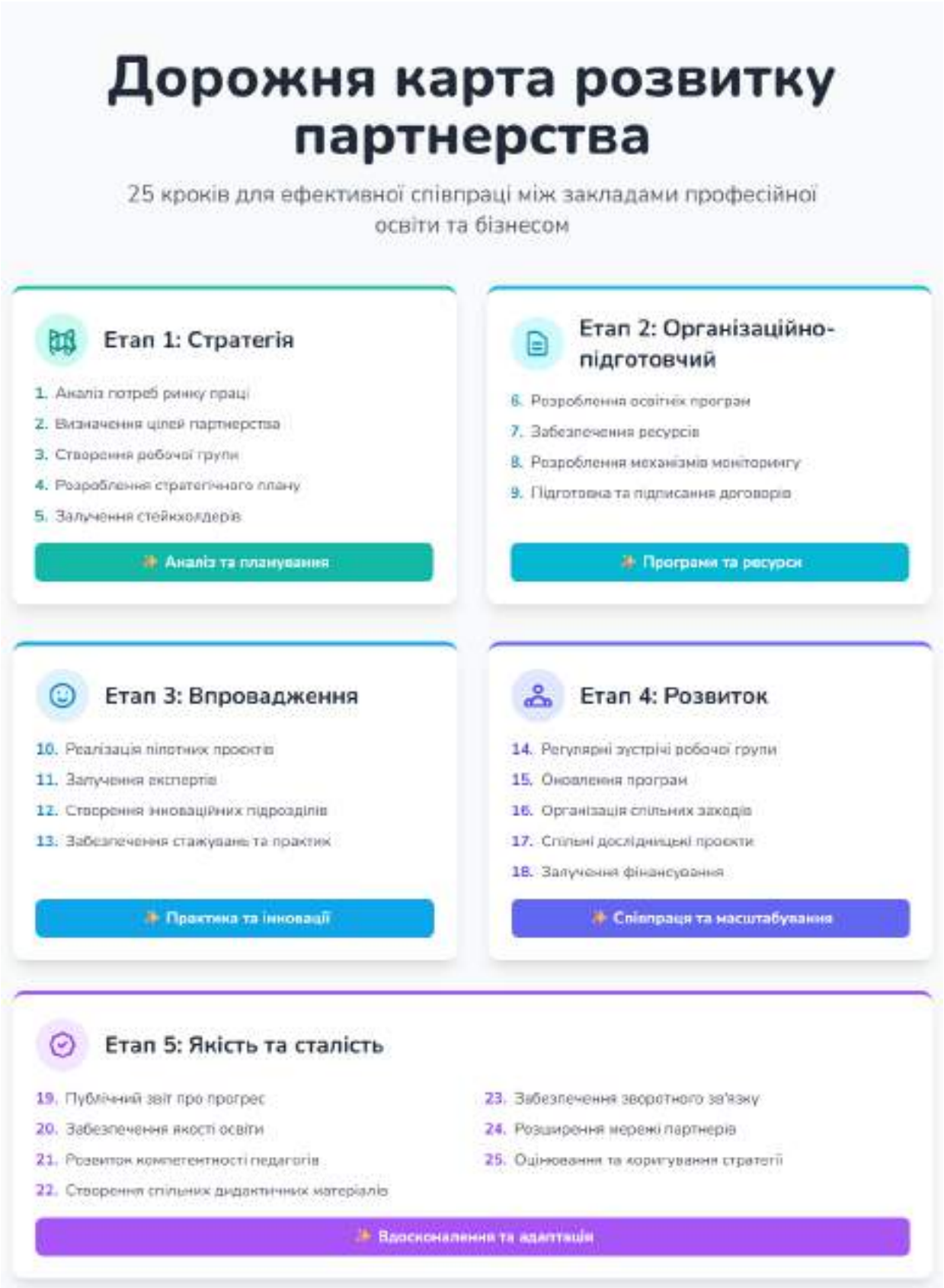


Рис. 1.1. Дорожня карта розвитку партнерства у сфері професійної освіти

4. Розроблення стратегічного плану: створення детального плану, що охоплює всі аспекти співпраці: від розроблення освітніх і навчальних програм до механізмів моніторингу та оцінювання результатів навчання здобувачів освіти.

5. Залучення стейкхолдерів: ідентифікація заінтересованих сторін, охоплюючи урядові органи, бізнес-структури, громадськість та розроблення стратегій їх залучення до участі в реалізації партнерських проєктів у сфері професійної освіти.

6. Розроблення освітніх і навчальних програм: адаптація змісту освітніх і навчальних програм до сучасних вимог ринку праці та специфіки галузей економіки.

7. Забезпечення ресурсів: визначення та залучення необхідних ресурсів, фінансування, обладнання, технологій та кваліфікованого педагогічного персоналу.

8. Розроблення механізмів моніторингу та оцінювання: створення системи відстеження ходу реалізації партнерських проєктів у сфері професійної освіти та оцінювання їх ефективності.

9. Підготовка та підписання договорів: формалізація співпраці на основі юридичних документів, що визначають права, обов'язки й відповідальність сторін партнерства.

10. Реалізація пілотних проєктів: запуск перших спільних ініціатив для оцінювання їх ефективності й виявлення можливих проблем.

11. Залучення експертів: працевлаштування або залучення експертів з приватного сектора для наставництва, навчання й розвитку здобувачів професійної освіти.

12. Створення інноваційних структурних підрозділів: створення спеціалізованих майданчиків (галузевих навчально-практичних центрів) для практичного навчання, досліджень та інновацій.

13. Забезпечення стажувань та практик: організація професійних стажувань для здобувачів освіти у компаніях-партнерах.

14. Регулярні зустрічі робочої групи: проведення зустрічей для обговорення ходу виконання партнерських проєктів, вирішення проблем та планування подальших дій.

15. Оновлення програм: періодичне оновлення змісту освітніх і навчальних програм відповідно до змін у галузях економіки та вимог ринку праці.

16. Організація спільних заходів: проведення заходів для обміну досвідом, підвищення кваліфікації та розвитку мережі контактів.

17. Розроблення спільних дослідницьких проєктів: ініціювання проєктів, які відповідають інтересам партнерів та сприяють упровадженню інновацій у сфері професійної освіти й галузях економіки.

18. Залучення фінансування: ідентифікація потенційних джерел фінансування, включаючи державні гранти, приватні інвестиції та міжнародні фонди для підтримки партнерських проєктів.

19. Публічний звіт про прогрес: регулярна публікація звітів про досягнення з метою забезпечення прозорості та залучення громадськості.

20. Забезпечення якості професійної освіти: впровадження стандартів та процедур оцінювання якості професійної освіти, щоб забезпечити відповідність навчання потребам ринку праці.

21. Розвиток професійної компетентності педагогів: розроблення й реалізація програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, охоплюючи стажування в приватному секторі, семінари та тренінги.

22. Створення спільних дидактичних матеріалів: розроблення та оновлення навчальних матеріалів у співпраці з експертами від приватного сектора, щоб забезпечити їх актуальність та практичну спрямованість.

23. Забезпечення зворотного зв'язку від здобувачів освіти та партнерів: визначення механізмів для збору та аналізу відгуків від здобувачів освіти і партнерів, щоб постійно вдосконалювати зміст освітніх і навчальних програм, методик і технологій навчання.

24. Розширення мережі партнерів: пошук нових партнерів для розширення можливостей співпраці, обміну досвідом і ресурсами.

25. Оцінювання та коригування стратегії партнерства: періодичний перегляд та адаптація стратегії партнерства з урахуванням змін у сфері професійної освіти, потреб ринку праці та зворотного зв'язку від учасників партнерських проєктів.

Кожен із цих кроків є важливим складником ефективного партнерства між ЗПО та приватним сектором. Вони сприяють не тільки підвищенню якості професійної освіти, але й озброюють випускників відповідними навичками та знаннями, які їм потрібні на сучасному ринку праці. У формуванні та реалізації співпраці між ЗПО та приватним сектором ключове значення мають договори про партнерство, у розробленні яких доцільно дотримуватися таких дев'яти етапів: визначення цілей; юридичний аналіз; структура договору; проєкт договору; переговори; юридична експертиза; узгодження договору; підписання договору; моніторинг (рис. 1.2).

Перший етап полягає у *визначенні цілей* та очікувань від сторін партнерства, що передбачає деталізацію очікуваних результатів, взаємних зобов'язань, строків реалізації проєктів та критеріїв їх ефективності.

На другому етапі проводиться *юридичний аналіз* для визначення правових рамок співпраці, що регулює партнерство, охоплює вимоги до договорів, а також для визначення можливих правових ризиків.

Рис. 1.2. Етапи розроблення договору про партнерство

Третій етап передбачає *розроблення структури договору*, в якому будуть враховані всі ключові аспекти співпраці: обов'язки та відповідальність сторін, фінансові умови, механізми вирішення суперечок, умови конфіденційності й інші важливі пункти.

На четвертому етапі відбувається *розроблення проєкту договору*, щоб цей документ був чітким, зрозумілим та відображав інтереси сторін партнерства.

П'ятий етап передбачає *проведення переговорів*, в яких беруть участь партнери для обговорення та узгодження умов договору.

На шостому етапі відбувається *юридична експертиза*, що дає змогу забезпечити відповідність договору законодавству та виявити потенційні правові проблеми.

На сьомому етапі забезпечується *узгодження договору* після внесення всіх необхідних корективів, щоб сторони партнерства мали чітке розуміння всіх аспектів договору.

Восьмий етап передбачає *підписання договору* представниками партнерів, для юридичного підтвердження згоди сторін на умови співпраці.

Суть дев'ятого етапу полягає у *визначенні механізмів моніторингу* для виконання умов договору та оцінювання ефективності співпраці партнерів.

Розроблення договорів про партнерство у сфері професійної освіти потребує ретельного підходу, врахування інтересів сторін партнерства, забезпечення їх юридичної і фінансової безпеки. Це ключовий документ для успішної та довгострокової співпраці між ЗПО і приватним сектором. Він може мати таку структуру:

Договір про партнерство

між (назва закладу професійної освіти) та (назва приватної компанії)

1. Сторони договору

1.1. (Повна назва закладу професійної освіти), в подальшому – «ЗПО», представлений (посада, ім'я, прізвище представника), діючого на підставі (статуту/повноважень).

1.2. (Повна назва приватної компанії), у подальшому – «Компанія», представлена (посада, ім'я, прізвище представника), діючого на підставі (статуту/повноважень).

2. Предмет договору

2.1. Предметом цього договору є встановлення та регулювання відносин між ЗПО та Компанією у сфері розроблення та реалізації освітніх програм, стажувань, наукових досліджень та інших видів співпраці.

3. Зобов'язання сторін

3.1. ЗПО зобов'язується:

– розробляти й оновлювати освітні та навчальні програми з урахуванням потреб Компанії, забезпечувати високий рівень якості освітніх послуг;

– організовувати стажування та практики для здобувачів освіти і педагогів ЗПО.

3.2. Компанія зобов'язується:

– надавати фахівців для проведення лекцій, семінарів та майстер-класів, забезпечувати місця для стажування та практики здобувачів освіти й педагогів ЗПО;

– брати участь у розробленні нових кваліфікацій, професійних стандартів, освітніх і навчальних програм, засобів навчання;

– передавати ЗПО сучасне обладнання, інноваційні виробничі технології тощо.

4. Фінансові умови

4.1. Умови фінансування проєктів та програм, що реалізуються в рамках договору, визначаються окремими додатками до цього договору.

5. Строк дії договору

5.1. Договір набирає чинності з моменту його підписання сторонами та діє до (конкретна дата).

6. Вирішення спорів

6.1. Усі спори, що виникають у зв'язку з виконанням цього договору, вирішуються шляхом переговорів між сторонами. У разі неможливості досягнення згоди, спір передається на розгляд у відповідний суд.

7. Заключні положення

7.1. Зміни та доповнення до цього договору дійсні лише у випадку їх оформлення письмово та підписання обома сторонами.

8. Підписи сторін

Підпис, ім'я, прізвище, посада представника ЗПО	Підпис, ім'я, прізвище, посада представника Компанії
Дата: _____	Дата: _____

Зразок договору може бути адаптований під конкретні умови та потреби сторін партнерства. До розроблення та перевірки договорів про партнерство перед їх підписанням рекомендується залучати юридичних консультантів. Таким чином, реалізація дорожньої карти розвитку партнерства у сфері професійної освіти сприяє активізації співпраці між державними установами та приватним сектором для підвищення її якості й адаптивності. Зокрема, аналіз поточного стану професійної освіти, оцінювання матеріально-технічної бази та кадрового потенціалу ЗПО дає змогу визначати ключові проблеми й потреби, які необхідно враховувати під час розроблення та впровадження

проєктів у сфері професійної освіти. Удосконалення нормативно-правової бази уможливлює створення сприятливих умов для залучення приватного сектора до освітніх ініціатив, а впровадження пілотних проєктів – ефективну модернізацію змісту освітніх і навчальних програм, соціальної та освітньої інфраструктури. Поширення успішних проєктів у сфері професійної освіти забезпечує їх позитивний вплив на підвищення рівня конкурентоспроможності випускників ЗПО на ринку праці.

Для подальшого розвитку партнерства у сфері професійної освіти доцільними є такі рекомендації:

- **удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази для реалізації партнерських проєктів** з метою забезпечення прозорості й сталості процесів у сфері професійної освіти. Це охоплює адаптацію законодавства до нових викликів, забезпечення захисту прав усіх учасників партнерства та підвищення рівня їхньої мотивації до реалізації проєктів;
- **залучення приватних компаній** до реалізації проєктів у сфері професійної освіти на основі створення додаткових фінансових і податкових стимулів, а також шляхом розширення можливостей для взаємодії між бізнесом та ЗПО;
- **поширення успішних проєктів на національному та регіональному рівнях**, ураховуючи специфіку економічного розвитку регіонів, забезпечення підтримки та моніторингу ефективності проєктів у сфері професійної освіти для їх адаптації до місцевих умов і потреб;
- **розвиток цифрової компетентності педагогічних працівників і здобувачів освіти.** Це потребує створення належної інфраструктури, розроблення та впровадження цифрових технологій і методик навчання;
- **забезпечення рівного доступу до якісної професійної освіти для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального й економічного статусу**. Для цього необхідно розробити фінансові механізми підтримки здобувачів освіти, що сприяють зменшенню бар'єрів для доступу осіб до здобуття освітніх і професійних кваліфікацій;
- **здійснення систематичного моніторингу та аналізу ринку праці**. Це дасть змогу своєчасно реагувати на зміни у потребах роботодавців, регулярно коригувати зміст освітніх і навчальних програм відповідно до актуальних вимог і тенденцій;
- **підтримка професійного розвитку педагогічних працівників** шляхом збільшення обсягів інвестування у підвищення кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, а також забезпечення їм відкритого доступу до сучасних знань, інноваційних виробничих технологій, методик і засобів навчання.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме забезпеченню підготовки професійно компетентних та конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати для повоєнного відновлення України.

1.2. Алгоритм партнерської взаємодії у розробленні сучасних професійних кваліфікацій

Світлана Кравець

В умовах сьогодення національна економіка зазнає значних втрат, що спричинено вторгненням рф на територію України та руйнуванням виробничих і соціальних об'єктів інфраструктурних галузей господарства (транспорт, зв'язок, освіта, охорона здоров'я та ін.). Пріоритетним завданням держави ще до війни було вирішення проблем щодо дефіциту трудових ресурсів для економічного зростання, а з часу повномасштабного вторгнення ця ситуація в країні стала ще складнішою, оскільки очевидною є тенденція зменшення людського капіталу та скорочення трудоресурсного потенціалу, який є вкрай важливим для повоєнного відновлення економіки України.

Наразі державна політика спрямовує усі зусилля на створення сприятливих умов для пристосування бізнесу до умов війни й забезпечення зайнятості населення і гідної праці. Актуальним на часі є підвищення ефективності та конкурентоспроможності усіх галузей національної економіки (енергетична галузь, транспортна інфраструктура, агропромисловість, машинобудування, будівництво і житлово-комунальне господарство; сфера послуг, соціальний захист населення та ін.) шляхом реалізації глобальних інвестиційних проєктів. Відтак для відновлення економіки в період воєнних дій і в час повоєнного відновлення, а також зростання внутрішніх можливостей України у контексті євроінтеграційних процесів актуалізується значення розроблення і впровадження механізмів партнерської взаємодії суб'єктів, зацікавлених у збагаченні національної системи кваліфікацій новими професійними кваліфікаціями для стабільного розвитку і прогресу людського капіталу. Заходи державної політики щодо збереження й розвитку трудового потенціалу зорієнтовані на побудову системи реалізації взаємопов'язаних пріоритетів економіки, екології, культури, освіти, національної та європейської систем кваліфікацій для забезпечення зайнятості різних категорій населення.

Досягнення очікуваних результатів Національної економічної стратегії на період до 2030 року, зокрема, щодо: створення конкурентоспроможних умов для бізнесу та інвестицій і відновлення довіри до держави; розвитку інновацій і модернізації секторів економіки для забезпечення їх конкурентоспроможності на міжнародному ринку; розвитку людського потенціалу є неможливим без консолідації зусиль представників органів державної влади та регіональних управлінь, бізнесу, громадських організацій, міжнародних партнерів та системи професійної освіти.

Система професійної освіти є однією із важливих сфер, що залучається до реалізації стратегічного курсу політики в сфері якості життя за ціллю – «Створення

інклюзивного, інноваційного та освіченого суспільства, в якому громадяни мають рівні права та можливості для розвитку свого таланту впродовж життя». Водночас на шляху досягнення стратегічних цілей нагальними для вирішення є виклики і подолання бар'єрів, характерних для системи професійної освіти, а саме:

- мережа закладів професійної освіти (далі – ЗПО) потребує оптимізації відповідно до потреб регіональних ринків праці;
- матеріально-технічна база ЗПО потребує суттєвого оновлення;
- ефективність управління ЗПО є низькою;
- зміст та якість професійної освіти не повною мірою відповідають вимогам сучасного ринку праці та потребам особистості;
- суспільний стереотип другорядності, непрестижності професійної освіти відштовхує потенційних вступників.[1]

Подолання цих та інших викликів здійснюється шляхом реалізації завдань Концепції «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р.[2] та відповідного Плану заходів на 2020–2027 рр.[3] із її запровадження, зокрема щодо розвитку партнерства у сфері професійної освіти та формування системи професійних кваліфікацій.

Збагачення національної системи кваліфікацій новими професійними кваліфікаціями убезпечить зростання внутрішніх можливостей України з продукування знань та їх використання у відновленні країни в повоєнний період та досягненні європейського рівня добробуту. Досягнення відповідності між якістю професійної освіти та вимогами сучасного ринку праці передбачає проєктування нового змісту професійних стандартів та кваліфікацій, що охоплюють: сучасні знання, уміння/навички користування інноваційними виробничими технологіями, навички конструктивної комунікації, відповідальність та автономність, цифрові компетентності, екологічні цінності, здатність до проєктної діяльності тощо.

Організація, реалізація та результат успішних кейсів щодо формування сучасних професійних кваліфікацій ґрунтується на партнерській взаємодії між представниками урядових структур, підприємств, приватних компаній, наукових установ, ЗПО та фахової передвищої освіти, громадських організацій, професійних спілок, міжнародних партнерів та ін. Керуючись принципом відповідальності – «як зобов'язання, що їх добровільно беруть на себе компанії, підприємства для вирішення суспільно значущих проблем на

[1] Кабінет Міністрів України. (2021, серпень). *Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року*. Відомості Верховної Ради України. https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179

[2] Кабінет Міністрів України. (2019, 12 липня). *Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року* (Розпорядження № 419-р). Верховна Рада України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text

[3] Кабінет Міністрів України. (2020, 29 квітня). *План заходів на 2020–2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року* (Розпорядження № 508-р). Верховна Рада України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/508-2020-%D1%80#Text

галузевому, регіональному й національному рівнях»,[4] партнерська взаємодія передбачає розвиток проєктної діяльності, метою якої є створення нових професій та формування змісту сучасних професійних (повних/часткових) кваліфікацій та відповідно оновлення та розроблення на їх основі освітніх програм для навчання молоді та дорослого населення (у тому числі ветеранів війни, зовнішньо та внутрішньо переміщених осіб) у навчанні, працевлаштуванні та гідній праці в сучасних ринкових умовах.

Алгоритм забезпечення партнерської взаємодії для створення нових професій та розроблення сучасних професійних стандартів, формування змісту повних/часткових професійних кваліфікацій передбачає такі етапи:

1. Формування ціннісного підходу в заінтересованих сторін до важливості розвитку людського капіталу (збагачення національної системи кваліфікацій новими професійними кваліфікаціями для навчання упродовж життя) для відновлення країни в повоєнний період та зростання внутрішніх можливостей України в контексті євроінтеграційних процесів.

2. Моніторинг відповідної галузі економіки щодо необхідності створення нових професій та професійних кваліфікацій чи оновлення чинних професійних стандартів або заміни кваліфікаційних характеристик професійними стандартами тощо.

3. Активізація діяльності ключових стейкхолдерів відповідної галузі економіки та створення ініціативних творчих груп для організації проєктної діяльності зі створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій.

4. Вивчення нормативно-правових документів, що регламентують процес створення нових професій та сучасних професійних (повних/часткових) кваліфікацій.

5. Організація проєктної діяльності зі створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій відповідно до етапів, визначених Порядком розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів.[5]

6. Прогнозування результатів впровадження нових професій та сучасних професійних кваліфікацій на ринку праці.

Формування ціннісного підходу в заінтересованих сторін до важливості розвитку людського капіталу для відновлення країни в повоєнний період та зростання її внутрішніх можливостей у контексті євроінтеграційних процесів забезпечується шляхом:

1) розвитку проєктної культури в ключових учасників партнерської взаємодії для здійснення ефективної проєктної діяльності щодо створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій. Прагнення конкретних соціальних структур (освіта, економіка та

[4] Радкевич, В. (2022). Принципи розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в повоєнний час. *Professional Pedagogics*, 2(25), 104–114. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.104-114

[5] Верховна Рада України. (2017, 31 травня). *Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів* (Постанова Кабінету Міністрів України № 373). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

ін.) до реалізації реформ та планових прогресів для забезпечення високих показників якості суспільства в цілому конкретизує різновиди культур, зокрема й проєктної, що забезпечує результативну перетворювальну діяльність на основі ефективного використання досвіду європейських країн щодо проєктування у певному виді професійної діяльності. У соціокультурному контексті «проєктність» є типологічною ознакою сучасної культури, а на особистісному рівні розкривається професійно-творчими здібностями, інноваційно-прогностичним мисленням особи, ефективною міжособистісною взаємодією у діяльності щодо ініціювання й розвитку інноваційних проєктів на регіональному, національному та міжнародному рівнях. Проєктна культура учасників партнерської взаємодії забезпечує відправну платформу для творчості й розвитку проєктів, дослідження нових форм здійснення інноваційної діяльності, створення моделей, вдосконалення способів діяльності, поведінки, спілкування, орієнтованих на збереження й поєднання історично сформованих культурних універсалій із конкретизованими у певній діяльності актуаліями, які є рушіями цієї діяльності. Значення проєктної культури для особистості полягає в утворенні цілісної системи цінностей, знань, умінь/навичок, переконань, що є варіативними відносно конкретних форм і видів діяльності, характерних для інноваційного розвитку відповідної соціальної організації. Відтак проєктна культура учасників партнерської взаємодії визначає їх ціннісне ставлення до участі у проєктній діяльності та реалізації перспективних заходів щодо розвитку людського капіталу, відновлення економіки країни у воєнний та повоєнний час, реформування освіти й утвердження якісної національної системи кваліфікацій у цілісному культурологічному та євроінтеграційному поступі держави.

2) поширення кращих практик партнерської взаємодії та успішних кейсів створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій відбувається на науково-практичних заходах міжнародного та національного рівнів: форумах, конференціях, семінарах, вебінарах, круглих столах тощо.

Моніторинг відповідної галузі економіки щодо необхідності створення нових професій та професійних кваліфікацій чи оновлення чинних професійних стандартів або заміни кваліфікаційних характеристик професійними стандартами проводиться шляхом:

1) вивчення ринку праці щодо потреб у відповідних спеціалістах, які володіють необхідним рівнем професійної компетентності в контексті розвитку виробничих технологій, та наявності освітніх послуг у регіоні для забезпечення своєчасної та якісної підготовки таких фахівців. Окрім того, моніторингові дослідження передбачають аналіз організації професійно-практичної підготовки ЗПО для своєчасного коригування змісту виробничого навчання та виробничої практики, оновлення матеріально-технічної бази за підтримки роботодавців, а також перспектив організації дуальної освіти. Моніторинг передбачає аналіз системи (ринку праці, професійної освіти) або її окремих компонентів, кінцевим результатом якого є висновок про стан об’єкта моніторингу (діяльності) та прогнозування його розвитку. Моніторингові дослідження передбачають внесення змін у

хід діючого процесу, в якому моніторинг постає методом, а результат моніторингу – предметом створення відповідного проєкту на засадах партнерської діяльності. Реалізація моніторингових досліджень передбачає наявність у зацікавлених сторін знань, умінь/навичок щодо етапів його проведення, змісту, методів моніторингу, критеріїв та інструментарію створення діагностичних методик, методів аналізу даних, систематизації інформації та обробки отриманих результатів; способів узагальнення висновків та розроблення відповідних рекомендацій. Результати моніторингових досліджень є вагомими аргументами для ухвалення рішення про розроблення професійного стандарту відповідно до потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі, її розподілу за робочими місцями, форм зайнятості та умов праці для окремої професії (виду занять), за якою присвоюється професійна (професійні) та/або часткова (часткові) професійна (професійні) кваліфікація (кваліфікації), або для групи споріднених професій (видів занять) у певній сфері професійної діяльності;

2) огляду реєстру професійних стандартів та заявок на їх розроблення, що передбачає їх пошук у базі Національного агентства кваліфікацій (далі – НАК): реєстр професійних стандартів – https://register.nqa.gov.ua/profstandarts, реєстр заявок на розроблення професійних стандартів – https://register.nqa.gov.ua/register-zayavok-prof для розуміння наявності відповідного професійного стандарту (професійних кваліфікацій) та поданої заявки іншими розробниками на створення нової професії, розроблення чи оновлення професійного стандарту. За наявності у реєстрі заявок заявки на розроблення чи оновлення професійного стандарту зацікавлені сторони можуть звернутися до розробника, який подав заявку, з пропозицією їх включення до робочої групи.

3) вивчення Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», (https://me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=6b52f95a-3fb6-43a2-b061-505aabc89813&tag=KlasifikatorProfesii) для розуміння наявності професії, аналізу її назви з наступним вивченням Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, зокрема відповідних випусків (наприклад, Випуск 64. Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0249241-99) й аналізу змісту кваліфікаційних характеристик для розуміння необхідності їх заміни сучасними професійними стандартами. Для окремих професій (видів занять) професійні стандарти можуть розроблятися за вже існуючими професіями, зазначеними в Класифікаторі професій, або за новими професіями (видами занять), до яких, зокрема, можуть бути додані (інтегровані) споріднені професії (види занять), близькі за змістом, характером, єдиним технологічним процесом. Розробник до подання заявки узгоджує з Мінекономіки назву професії, що відсутня в Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій». Для цього розробник направляє до Мінекономіки лист-звернення з обґрунтуванням необхідності введення до Класифікатора професій нової професії. Мінекономіки протягом 30 календарних днів доводить до відома розробника свою позицію щодо розроблення проєкту професійного стандарту за професією, що відсутня у Класифікаторі професій, шляхом надсилання листа. Заявка реєструється за

узгодженою з Мінекономіки назвою професії. До заявки додається копія листа Мінекономіки щодо узгодження назви професії.[6]

4) вивчення міжнародного досвіду розвитку професійних кваліфікацій у відповідній галузі, що зумовлено набуттям Україною статусу держави-кандидата на вступ до Європейського Союзу. Окрім того, розширення міжнародних інвестиційних програм вимагає дотримання правових норм та етичних стандартів партнерства, які враховують такі аспекти: права і обов'язки учасників, розподіл ресурсів, фінансові питання, менеджмент і контроль, результат тощо. Це актуалізує значення гармонізації процесів стандартизації в Україні з європейським законодавством, що полягає у встановленні зв'язків між національною та європейською рамками кваліфікацій. Такі процеси забезпечують: інтеграцію і прозорість механізмів визнання кваліфікацій між країнами; мобільність щодо працевлаштування молоді та дорослого населення в усьому світі;[7] «видимість» національних кваліфікацій для багатьох зацікавлених сторін, їх міжнародного визнання; перспективність співставності національної та зарубіжних систем професійної освіти й створення спільного освітнього простору тощо.[8]

У процесі створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій важливо враховувати міжнародні угоди та європейські нормативи, що прямо або опосередковано стосуються відповідної галузі економіки, а також положення: Рекомендацій щодо ключових компетентностей для навчання протягом усього життя;[9] Рекомендацій Ради Європи щодо мікрокредитів для навчання впродовж життя та працевлаштування,[10] Європейської рамки компетентностей для стійкого розвитку[11]; принципи Європейського зеленого курсу[12] тощо.

Окрім того, під час формуванні змісту сучасних професійних кваліфікацій доцільно використовувати зарубіжні та міжнародні аналоги відповідних профілів та професій:

WorldSkills Occupational Standards (https://worldskills.org/what/projects/wsos/);

---

[6] Верховна Рада України. (2017, 31 травня). *Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів* (Постанова Кабінету Міністрів України № 373). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

[7] Європейська Комісія. (2023). *Звіт про порівняння Європейської рамки кваліфікацій і української національної рамки кваліфікацій* (105 с.). Люксембург: Офіс публікацій Європейського Союзу. https://europass.europa.eu/system/files/2023-02/Comparison%20report%20final%20rev%2023-02-2023%20UA.pdf

[8] Радкевич, В. О., Бородієнко, О. В., & Кравець, С. Г. (2021). *Професійна (професійно-технічна) освіта України в контексті євроінтеграційних процесів (порівняльний аналіз із країнами Європейського Союзу): науково-аналітичні матеріали* (В. О. Радкевич, ред.). ТРОПЕА. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/729185/

[9] Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance) (2018/C 189/01). (2018). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7

[10] Council Recommendation on micro-credentials for lifelong learning and employability: SWD (2021) 367 final. European Commission. (2021). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24995&langId=en

[11] Bianchi, G., Pisiotis, U., & Cabreta, M. (2021). *GreenComp – The European sustainability competence framework* (EUR 30955 EN). Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040

[12] European Commission. (n.d.). *European Green Deal*. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

ISCO-08 (https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/);

ESCO (https://esco.ec.europa.eu/en/use-esco/download);

O*NET OnLine (https://www.onetonline.org/) тощо.

Активізація діяльності ключових стейкхолдерів відповідної галузі економіки та створення ініціативних творчих груп для організації проєктної діяльності зі створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій реалізовується у тісній співпраці із центральними органами виконавчої влади, представниками органів місцевого самоврядування, наукових установ, ЗПО та фахової передвищої освіти, підприємств, приватних компаній, професійних спілок, громадських організацій тощо.

Наприклад, Центр сучасних професій і технологій навчання Інституту професійної освіти НАПН України для реалізації цього напряму співпрацює із: Директоратом професійної освіти Міністерства освіти і науки України, Державною науковою установою «Інститут модернізації змісту освіти», Державним закладом «Державна екологічна академія післядипломної освіти та управління», Національним агентством кваліфікацій, Інститутом професійних кваліфікацій, Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, приватним підприємством «Академія професійної освіти спеціалістів індустрії краси «Партнер Плюс», Національним галузевим партнерством «FASHION GLOBUS UKRAINE»,

Центром професійного розвитку персоналу» акціонерного товариства «Українська залізниця», Відокремленим структурним підрозділом «Навчально-курсовий комбінат» приватного підприємства «Центр-Монтаж-Енерго», Товариством з обмеженою відповідальністю «Інженерно-технічний центр «ІВІК», Товариством з обмеженою відповідальністю «Баркс» з виробництва систем навісних вентильованих фасадів та алюмінієвих систем скління, закладами вищої, фахової передвищої, професійної освіти та ін.[13]

Щодо формування робочої групи, до складу якої «обов'язково включаються представники роботодавців, їх організацій та об'єднань, репрезентативних профспілок, їх організацій та об'єднань, представники сфери освіти. До складу робочої групи також можуть включатися за згодою представники центральних і місцевих органів виконавчої влади, інші фахівці (працівники) за видом (видами) економічної діяльності, для яких розробляється професійний стандарт. До складу робочої групи з розроблення проєкту професійного стандарту за професією, для якої запроваджено додаткове регулювання, включаються представники заінтересованих центральних органів виконавчої влади, що

[13] Кравець, С. Г. (2024). Центр сучасних професій і технологій навчання Інституту професійної освіти НАПН України як осередок партнерської взаємодії: Доповідь на засіданні Вченої ради Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України, 27 травня 2024 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України, 6*(1), 1–9. https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6147

забезпечують формування та реалізують державну політику у відповідній сфері (у разі делегування)».[14]

Під час створенні робочої групи важливо враховувати: ціннісне ставлення учасників до проєктної діяльності, їхню фаховість та професійний досвід, попередній досвід та результати розроблення професійних чи освітніх стандартів/програм, розуміння відповідальності у дотриманні вимог Порядку, прагнення до удосконалення своїх навичок щодо розроблення професійних стандартів та сучасних професійних кваліфікацій.

Для вдосконалення базових знань та вмінь щодо процедур і методичних підходів з розроблення професійних стандартів розробники, потенційні розробники професійних стандартів та інші заінтересовані особи мають можливість опанувати курс відеолекцій «Розроблення професійних стандартів» на навчальній платформі Національного агентства кваліфікацій та отримати сертифікати про участь у курсі за результатами оцінювання. Діяльність спікерів системи кваліфікацій спрямована на допомогу у розробленні якісного проєкту професійного стандарту з дотриманням усіх вимог передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 року № 373 «Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів».

У програмі навчального курсу, зокрема: загальні відомості про професійні стандарти; порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів; аналіз професійної діяльності; структура професійного стандарту; формулювання результатів навчання; визначення рівня професійних кваліфікацій за Національною рамкою кваліфікацій; міжнародний досвід, а також інформаційна рубрика «Найкращі практики створення професійних стандартів в Україні».

Отримані під час навчання знання забезпечують не тільки ефективну роботу у творчих групах з розроблення професійних стандартів, а також дають змогу здійснювати науково-методичний та консультативний супровід створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій на засадах партнерської взаємодії.

Центр сучасних професій і технологій навчання Інституту професійної освіти НАПН України є осередком партнерської взаємодії, зокрема, забезпечує науково-методичний та консультативний супровід створення нових професій, розроблення професійних стандартів і впровадження сучасних професійних кваліфікацій для задоволення потреб населення у навчанні, працевлаштуванні та гідній праці в сучасних ринкових умовах. Важливими результатами такої партнерської взаємодії є створення нових професій для потреб економіки, а також оновлення змісту актуальних для ринку праці професій шляхом розроблення сучасних професійних стандартів на заміну кваліфікаційним характеристикам. За ініціативи Інституту професійної освіти НАПН України та

[14] Верховна Рада України. (2017, 31 травня). *Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів* (Постанова Кабінету Міністрів України № 373). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

консультативного супроводу Центром сучасних професій і технологій навчання розроблено три професійні стандарти у сфері вищої освіти, а також забезпечено методичний супровід у розробленні професійних стандартів для професійної освіти, про що свідчить внесення їх до Реєстру кваліфікацій[15] (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Професійні стандарти, розроблені за участі Центру сучасних професій і технологій навчання

Назва професійного стандарту	Реєстр кваліфікацій
Педагог професійного навчання (2020), оновлено у 2022 р.	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/521-pedagog_profesijnogo_navcanna.pdf
Майстер виробничого навчання (2020), оновлено у 2021 р.	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/346-430_majster_virobnicogo_navcanna.pdf
Методист закладу професійної (професійно-технічної) освіти (2020) (станом на 01. 07.2025 р. – перегляд)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/93-getfile.pdf
Монтажник систем утеплення будівель (2022)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/432-ps_montaznik_sub.pdf
Косметик (2023)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/448-ps_kosmetik.pdf
Перукар (перукар-модельєр) (2023) (станом на 01. 07.2025 р. – перегляд)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/446-ps_perukar_perukar_model_er.pdf
Манікюрник. Педикюрник (2023)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/523-447_ps_manikurnik_pedikurnik.pdf
Майстер з монтажу, обслуговування, ремонту та налагодження теплових насосів (2023)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/553-majster_teplovih_nasosiv.pdf
Оцінювач професійних кваліфікацій (2024)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/690-ps_ocinuvac_profesijnih_kvalifikacij.pdf
Візажист. Візажист-стиліст (2025)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/726-ilovepdf_merged_16.pdf
Майстер з монтажу навісних вентильованих фасадів та світлопрозорих конструкцій; Старший майстер з монтажу навісних вентильованих фасадів та світлопрозорих конструкцій (2025)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/727-majster_z_montazu_navisnih_ventil_ovanih_fasadiv_ta_svitloprozorih_konstrukcij_starsij_majster_z_montazu_navisnih_ventil_ovanih.pdf
Майстер систем кондиціонування повітря (2025)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/720-01_profesijnij_standart_majster_sistem_kondicionuvanna_povitra_zatverdz.pdf

[15] Кравець, С. Г. (2024). Центр сучасних професій і технологій навчання Інституту професійної освіти НАПН України як осередок партнерської взаємодії: Доповідь на засіданні Вченої ради Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України, 27 травня 2024 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України, 6*(1), 1–9. https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6147

Продовження табл. 1.1

Назва професійного стандарту	Реєстр кваліфікацій
Група професій «Інсталятори з монтажу, встановлення, обслуговування та ремонту інженерних систем і устаткування: «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування», «Інсталятор інженерних систем і устаткування» (2025)	https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/746-ilovepdf_merged_9.pdf

Вивчення нормативно-правових документів, що регламентують процес створення нових професій та сучасних професійних (повних/часткових) кваліфікацій передбачає дотримання Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів[16], що встановлює загальні вимоги до процедури розроблення, публічного громадського обговорення, затвердження, введення в дію, перегляду та внесення змін до професійних стандартів. Під час співвіднесенні професійних кваліфікацій із рівнями Національної рамки кваліфікацій необхідно проаналізувати їх зміст на основі Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій». Призначення Національної рамки кваліфікацій полягає у її використанні органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами для розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій. Національна рамка кваліфікацій ґрунтується на європейських і національних стандартах та принципах забезпечення якості освіти, враховує вимоги ринку праці до компетентностей працівників та запроваджується з метою гармонізації норм законодавства у сферах освіти і соціально-трудових відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці.[17]

Окрім вивчення основних нормативних документів з розроблення професійних стандартів, у роботі доцільно використовувати Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів,[18] а також аналізувати структуру та зміст професійних стандартів, внесених до реєстру Національного агентства кваліфікацій (https://register.nqa.gov.ua/profstandarts).

[16] Верховна Рада України. (2017, 31 травня). *Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів* (Постанова Кабінету Міністрів України № 373). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

[17] Верховна Рада України. (2011, 23 листопада). *Про затвердження Національної рамки кваліфікацій* (Постанова Кабінету Міністрів України № 1341). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12

[18] Національне агентство кваліфікацій. (2023). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів: Рішення Національного агентства кваліфікацій*. https://nqa.gov.ua/resource-center/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/

Організація проєктної діяльності зі створення нових професій та сучасних професійних кваліфікацій здійснюється відповідно до етапів, визначених Порядком розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів:[19]

- прийняття рішення про розроблення проєкту професійного стандарту;
- подання заявки на розроблення проєкту професійного стандарту до Національного агентства кваліфікацій;
- підготовка проєкту професійного стандарту;
- проведення публічного громадського обговорення проєкту професійного стандарту;
- погодження проєкту професійного стандарту репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок на галузевому рівні, якщо розробниками не є галузеві ради з питань розроблення професійних стандартів;
- схвалення проєкту професійного стандарту робочою групою;
- проведення перевірки щодо дотримання вимог Порядку під час розроблення проєкту професійного стандарту.

Детальні практичні роз'яснення та методична допомога розробникам професійних стандартів для дотримання єдиних підходів у процесі безпосереднього розроблення професійних стандартів узагальнені в «Методичних рекомендаціях щодо розроблення професійних стандартів».[20]

Прогнозування результатів упровадження нових професій та сучасних професійних кваліфікацій на ринку праці передбачає розуміння можливостей їх ефективного використання, насамперед для:

1. Забезпечення дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року щодо розвитку «всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх».[21]

Професійні стандарти у цьому контексті є важливими для сфери освіти, зокрема:

- у розробленні стандартів освіти, освітніх та навчальних програм, навчально-методичних матеріалів для всіх видів і форм освіти та навчання впродовж життя;
- забезпеченні навчання ветеранів війни, а також зовнішньо і внутрішньо переміщених осіб, їх соціалізації та адаптації на ринку праці шляхом надання

[19] Верховна Рада України. (2017, 31 травня). *Про затвердження Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів* (Постанова Кабінету Міністрів України № 373). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text

[20] Національне агентство кваліфікацій. (2023). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів: Рішення Національного агентства кваліфікацій*. https://nqa.gov.ua/resource-center/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/

[21] Президент України. (2019, 30 вересня). *Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року* (Указ № 722/2019). Верховна Рада України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

можливості вибору короткострокових програм перепідготовки, розроблених відповідно до професійного стандарту;
- розвитку матеріально-технічної бази закладів освіти та освітніх інноваційних технологій;
- розробленні концепцій, стратегій, програм та форм профорієнтаційної роботи на базах Центрів кар'єри;
- забезпеченні механізму оцінювання та контролю, можливості створення кваліфікаційних центрів для проведення процедури оцінювання результатів навчання та присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій тощо.

2. Реалізації Плану відновлення України[22] шляхом створення умов для якісного навчання та підвищення кваліфікації населення, «поступального, всеохоплюючого та сталого економічного зростання, повної продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх»,[23] розвитку людського капіталу для повоєнного відновлення економіки країни.

Професійні стандарти у цьому контексті є важливими для:

- зниження дефіциту фахівців у певні галузі економіки та отримання стабільних доходів населення завдяки працевлаштуванню та вищій заробітній платі порівняно з тими, хто немає сучасних професійних кваліфікацій;
- управління безперервним професійним розвитком працівників (розроблення стандартів підприємства, організації, установи; визначення робочих (посадових) завдань та обов'язків працівників під час розроблення робочих (посадових) інструкцій (за потреби); професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників; визначення вимог до результатів навчання, компетентностей, обов'язків працівників, їх сертифікації та присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій у кваліфікаційних центрах відповідно до чинного законодавства тощо).

3. Розвитку євроінтеграційної політики України та гармонізації законодавства для формування потенційних синергій із країнами Європейського Союзу щодо економічних можливостей, мобільності населення, сприятливого працевлаштування та навчання впродовж життя.

Професійні стандарти у цьому контексті є важливими для:

- виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС щодо економічної інтеграції, а також інших міжнародних зобов'язань України, визначених на основі договорів, угод, конвенцій, пактів, протоколів тощо для належного забезпечення національних інтересів, здійснення цілей, завдань і принципів зовнішньої політики України;

---

[22] Національні програми. (n.d.). *План Відновлення України*. Відновлення України: офіційний вебсайт. https://recovery.gov.ua

[23] Президент України. (2019, 30 вересня). *Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року* (Указ № 722/2019). Верховна Рада України. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

- дотриманню вимог Європейських Регламентів, Директив, Рекомендацій, нормативів, що прямо або опосередковано стосуються відповідної галузі економіки;
- гармонізації національного законодавства із європейським принципами справедливого та прозорого визнання професійних кваліфікацій, зокрема шляхом співставлення національної рамки кваліфікацій та Європейська рамки кваліфікацій для навчання;
- зіставлення й визнання професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах;
- внесення сертифікатів про визнання, присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій у національний Реєстр кваліфікацій;
- розширення можливостей для партнерства із країнами ЄС з питань сертифікації українських спеціалістів, визнання їхніх документів про освіту та сертифікатів.

Ефективне впровадження нових професій та сучасних професійних кваліфікацій уможливлюється за умови партнерської взаємодії між суб'єктами, які заінтересовані й відповідальні за процес відновлення країни у воєнний та повоєнний час і її євроінтеграцію.

Перспективні напрями партнерської взаємодії між заінтересованими у розвитку національної системи кваліфікацій суб'єктами полягають у спільній діяльності щодо:

- надання пропозицій щодо оновлення нормативно-правових документів для розвитку національної системи кваліфікацій, партнерства у сфері професійної та фахової передвищої освіти;
- сприяння розвитку партнерської взаємодії між закладами освіти та ринком праці для розроблення нових професій, професійних стандартів, освітніх стандартів/програм, короткострокових програм перепідготовки та підвищення кваліфікації дорослого населення (у тому числі ветеранів війни, зовнішньо- та внутрішньопереміщених осіб);
- створення творчих груп для розроблення нових професій, професійних стандартів, професійних кваліфікацій та координація їх роботи відповідно до Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів та «Методичних рекомендацій щодо розроблення професійних стандартів»;
- сприяння створенню кваліфікаційних центрів для оцінювання та визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій (у тому числі, здобутих в інших країнах);
- проведення заходів, спрямованих на розвиток проєктної культури в суб'єктів партнерської взаємодії (представників органів державної (місцевої) влади, бізнесу, науки й освіти, громадських організацій тощо);
- сприяння здійсненню експериментальної діяльності та реалізації проєктів регіонального, національного, міжнародного рівнів для інноваційного розвитку закладів професійної і фахової передвищої освіти та впровадження результатів такої роботи в освітню практику;

- надання закладам освіти рекомендацій щодо впровадження сучасних механізмів, форм, засобів, інструментів розвитку партнерства для залучення приватних інвестицій та інноваційних технологій у професійну підготовку спеціалістів для різних галузей економіки в повоєнний час на основі взаємовигідних економічних та організаційних відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування, приватним сектором і закладами освіти;[24]
- налагодження міжнародного співробітництва з питань гармонізації професійних стандартів, професійних кваліфікацій, професійних профілів тощо з європейськими стандартами та відповідно до європейських принципів розвитку зеленої економіки, цифровізації й навчання впродовж життя.

1.3. Практичні кейси створення та функціонування кваліфікаційних центрів (на прикладі сфери послуг)

Алла Онищенко

Актуальність створення кваліфікаційних центрів для присвоєння, підтвердження та визнання професійних кваліфікацій зумовлена: необхідністю легітимізації трудової діяльності фахівців, які опанували професійні знання і уміння шляхом неформального та інформального навчання, але не мають присвоєної професійної кваліфікації; потребами молоді та дорослого населення у безперервному навчанні й здобутті нових кваліфікацій, затребуваних на ринку праці; зростанням умотивованості суб'єктів господарської діяльності різних галузей економіки до інноваційного розвитку, що вимагає підвищення кваліфікації працівників та надання якісних послуг споживачам; необхідністю адаптації внутрішньо переміщених осіб до вимог регіонального ринку праці на засадах особистісно-орієнтованого підходу та запитів суспільства; розширенням можливостей професійної реалізації фахівців в країнах Європейського союзу та визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах тощо.

Створення кваліфікаційних центрів для оцінювання і визнання результатів навчання, здобутих особами шляхом формальної, неформальної або інформальної

[24] Радкевич, В. (2024). Сучасні механізми розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в повоєнний час. *Professional Pedagogics*, *1*(28), 1–11. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2024.28.1-11

освіти, присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій, визнання відповідних професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах ґрунтується на принципах партнерства, що сприяють зміцненню співпраці між державними установами, приватним сектором та громадськістю з метою розвитку спільних проєктів, орієнтованих на досягнення «сталого економічного зростання, повної продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх».[25]

У сфері професійної освіти розвиток партнерства набуває особливої актуальності у контексті її модернізації, популяризації серед молоді й дорослого населення та сприянні у підвищенні соціальної, економічної та екологічної ефективності функціонування й відновлення економіки у воєнний та повоєнний період.[26] Результати партнерства у сфері професійної освіти засвідчуються, зокрема: розробленням й затвердженням сучасних професійних стандартів для різних секторів економіки; впровадженням системи присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій, здобутих в Україні та визнання тих, що здобуті в інших країнах; системним створенням і функціонуванням кваліфікаційних центрів; упровадженням освітніх програм професійної підготовки та перепідготовки, курсового навчання та підвищення кваліфікації для працівників різних галузей виробництва, у тому числі шляхом дуальної освіти; виконанням спільних програм закладів професійної освіти, органів державного управління, бізнес-структур і громадських організацій та співпраці з міжнародними структурами тощо.[27]

Обов'язковою умовою для створення кваліфікаційних центрів є наявність професійних стандартів, що використовуються для:

- розроблення стандартів освіти, освітніх та навчальних програм, навчально-методичних матеріалів для всіх видів і форм освіти та навчання впродовж життя;
- управління людським капіталом та безперервним професійним розвитком працівників;
- присвоєння/підтвердження професійних кваліфікацій та формування єдиних критеріїв встановлення відповідності обсягу компетентностей здобувачів професійних кваліфікацій відповідному професійному стандарту, незалежно від шляхів їх отримання (формальна, неформальна чи інформальна освіта).[28]

---

[25] Верховна Рада України (2019, Вересень 30). *Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року.* Указ Президента України Постанова Кабінету Міністрів України, №722/2019. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text

[26] Кравець, С. Г. (2023). Перспективи розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти для відновлення економіки України. *Інноваційна професійна освіта, 2*(9), 222–226. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735744/

[27] Радкевич, В. О. (ред.), Попова, В. В., Рябова, З. В., Кравець, С. Г., Радкевич, О. П., Чепуренко, Я. О., Вороніна-Пригодій, Д. А., & Слободяник, О. В. (2023). *Державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти для відновлення економіки України:* методичний посібник. ІПО НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/739853

[28] Національне агентство кваліфікацій (2023). *Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів.* Рішення Національного агентства кваліфікацій. https://nqa.gov.ua/resource-center/metodicni-rekomendacii-sodo-rozroblenna-profesijnih-standartiv/

Реалізація цих цілей передбачає консолідацію зусиль представників ринку праці та бізнес-структур, освітян, науковців, галузевих асоціацій та профспілок для розвитку проєктної діяльності, що є однією з форм партнерства.

Наприклад, результати такої діяльності засвідчуються розробленням та затвердженням професійних стандартів для сфери послуг за професіями: «Манікюрник», «Педикюрник», «Косметик», «Візажист», «Візажист-стиліст», «Перукар (перукар-модельєр)». У цих професійних стандартах виокремлені повні та часткові професійні кваліфікації (табл. 1.2), зміст яких співвідноситься із сучасними трендами у Beauty-індустрії.[29]

Таблиця 1.2

Професійні стандарти і професійні кваліфікацій у сфері послуг

Назва професійного стандарту	Професійні кваліфікації
«Манікюрник», «Педикюрник» https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/523-447_ps_manikurnik_pedikurnik.pdf	Манікюрник. Педикюрник Манікюрник Педикюрник Педикюрник першого класу
«Косметик» https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/448-ps_kosmetik.pdf	Косметик другого класу (мануальна косметологія) Косметик першого класу (апаратна косметологія) Косметик Косметик вищого класу (апаратна косметологія)
«Візажист», «Візажист-стиліст» https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/726-ilovepdf_merged_16.pdf	Візажист Візажист-стиліст *Часткові професійні кваліфікації:* Майстер моделювання брів Майстер моделювання вій Майстер перманентного макіяжу (татуажу)
«Перукар (перукар-модельєр)» https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/446-ps_perukar_perukar_model_er.pdf *(станом на 01.07.2025 р. – перегляд)*	Перукар Перукар-стиліст *Часткові професійні кваліфікації:* Перукар-барбер Майстер фарбування волосся Майстер реконструкції волосся Майстер моделювання волосся

Професійні кваліфікації, здобуті особами шляхом формальної, неформальної або інформальної освіти, можуть бути присвоєні та/або підтверджені у відповідних кваліфікаційних центрах, що функціонують на підставі сертифікату про акредитування такого кваліфікаційного центру і внесені до Реєстру. У кваліфікаційному центрі за

[29] Онищенко, А. П. (2023). Концептуальні аспекти розвитку професійної компетентності кваліфікованих робітників сфери послуг. *Professional Pedagogics, 1*(26), 49–57. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.26.49-57

нормативно врегульованими процедурами також проводиться визнання професійних кваліфікацій, здобутих у інших країнах.[30]

Етапами створення кваліфікаційного центру «Партнер Плюс» для присвоєння та/або підтвердження, визнання професійних кваліфікацій у сфері послуг є:

1) визначення переліку професійних кваліфікацій, за якими уможливлюється створення кваліфікаційного центру згідно з професійними стандартами за професіями сфери послуг (див. табл. 1.2);

2) розроблення Положення про кваліфікаційний центр, в якому описані загальні положення діяльності, основні завдання та функції, а також права й обов'язки кваліфікаційного центру;

3) розроблення порядку присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій, що містить такі розділи: загальні положення; система заходів і вимог щодо присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційним центром; видача та облік сертифікатів про присвоєння та/або підтвердження професійної кваліфікації; порядок надання та розгляду апеляції;

4) створення контрольно-оцінювальних матеріалів, що стосуються кожної трудової функції, визначають суттєві для конкретної професійної кваліфікації знання та уміння, необхідні для якісного виконання функціональних обов'язків, а саме: тестові завдання для перевірки теоретичних знань здобувачів кваліфікацій та кваліфікаційні роботи для оцінювання практичних умінь фахівців сфери послуг (завдання комплексної кваліфікаційної роботи передбачають підготовчий, основний та заключний етапи, а результати їх виконання відображаються у карті оцінювання, що містить 12 критеріїв);

5) аналіз матеріально-технічних ресурсів, що забезпечують проведення процедури присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій передбачених професійним стандартом (матеріально-технічне забезпечення кваліфікаційно центру у сфері послуг включає основні засоби, обладнання, апарати, інструменти та аксесуари, витратні матеріали (косметичні засоби, дезінфікуючі засоби, одноразові аксесуари тощо) для проведення процедури оцінювання здобувачів професійних кваліфікацій);

6) проведення апробації контрольно-оцінювальних матеріалів шляхом формування фокус-групи слухачів курсового навчання;

7) створення комісії оцінювачів, які володіють відповідним рівнем кваліфікації та досвідом роботи від трьох років (до складу комісії оцінювачів професійних кваліфікацій у сфері послуг залучено два оцінювача на кожну професійну кваліфікацію, а загалом 10 осіб);

8) створення сторінки кваліфікаційного центру на веб-сайті закладу освіти із розміщенням таких документів: професійні стандарти за професіями сфери послуг, за

[30] Міністерство освіти і науки України (2021). *Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр.* Наказ МОН України № 452. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text

якими створено кваліфікаційний центр; порядок проведення процедури присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій; зразок заяви та перелік документів, необхідних для проходження процедури оцінювання (https://www.partnerplus.com.ua/centr-kvalifikacij/);

9) формування акредитаційної справи та проходження процедури акредитації кваліфікаційного центру в Національному агентстві кваліфікацій (акредитовано та отримано сертифікати на право присвоєння та/або підтвердження 16 професійних кваліфікацій у сфері послуг, зокрема: напрями манікюрної і педикюрної справи, косметології, перукарського мистецтва, візажної справи (див. табл. 1.2); забезпечення фізичного комфорту: професійна кваліфікація «Масажист»).

Варто зазначити, що відомості про присвоєні та/або підтверджені кваліфікації вносяться до реєстру кваліфікацій щомісяця до 20 числа. Станом на 01 липня 2025 р. кваліфікаційні центри, яких в Україні нараховується 170, присвоїли та/або підтвердили 7112 кваліфікацій, з них – 2221 професійну кваліфікацію за відповідними напрямами сфери послуг було присвоєно/підтверджено у кваліфікаційному центрі «Партнер Плюс» (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Відомості про присвоєні та/або підтверджені кваліфікації у сфері послуг

Напрям	Кількість присвоєних та/або підтверджених кваліфікацій
Манікюрна та педикюрна справа	1011
Перукарське мистецтво	451
Косметологія	304
Візажна справа	13
Забезпечення фізичного комфорту (масаж)	442

Результати функціонування кваліфікаційних центрів засвідчують їх затребуваність та перспективність розвитку, зокрема щодо акредитації нових професійних кваліфікацій. Однак, така діяльність уможливлюється завдяки налагодженню взаємовигідних економічних та організаційних відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування, приватним сектором і закладами професійної освіти з метою розвитку національної системи кваліфікацій та модернізації освітніх процесів, що передбачає використання сучасних механізмів, форм, засобів, інструментів партнерства у сфері професійної освіти й залучення приватних інвестицій та інноваційних технологій у професійну підготовку спеціалістів для різних галузей економіки.[31]

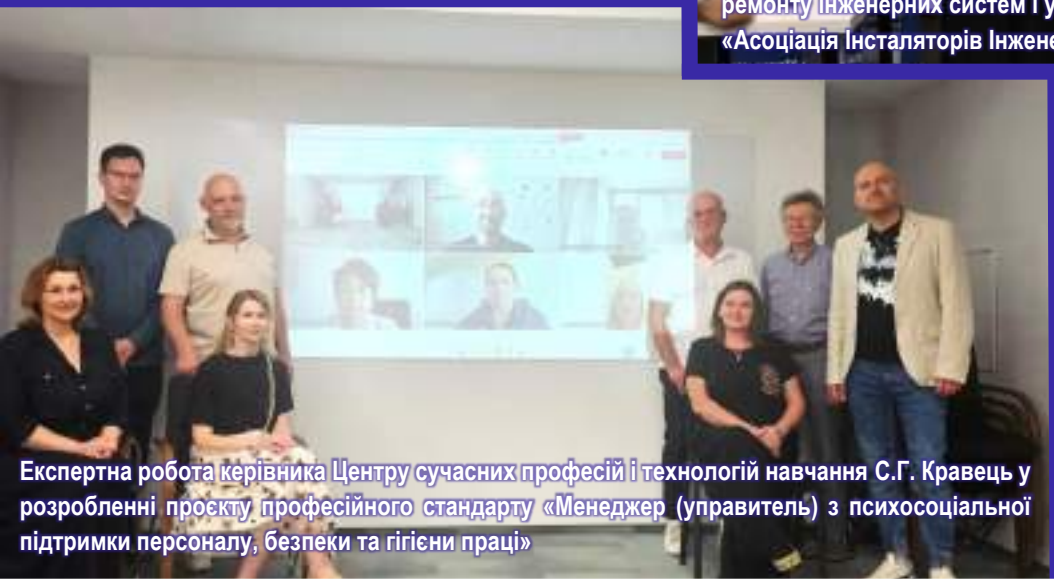
Кваліфікаційні центри, створені на основі використання механізмів партнерства, є з'єднувальною ланкою між закладами професійної освіти та роботодавцями завдяки

[31] Радкевич, В.О. (2024). Сучасні механізми розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в повоєнний час. *Professional Pedagogics*, *1*(28), 1-11. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2024.28.1-11

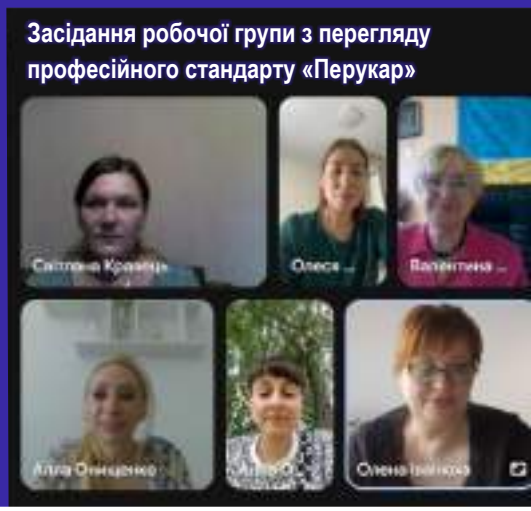
наявності інструментів для визнання присвоєння та /або підтвердження рівня професійних кваліфікацій; вони забезпечують об'єктивність і прозорість процесу оцінювання результатів навчання на основі стандартизованих процедур, а також позитивно впливають на модернізацію системи професійної освіти, постаючи інноваційною платформою для незалежного оцінювання рівня професійної підготовки випускників та професійних навичок дорослого населення.

Відзнака Національного агентства кваліфікацій «Найактивніший кваліфікаційний центр»

Подяки учасникам розроблення професійного стандарту за групою професій «Інсталятори з монтажу, встановлення, обслуговування та ремонту інженерних систем і устаткування» від Громадської спілки «Асоціація Інсталяторів Інженерних Систем»



Експертна робота керівника Центру сучасних професій і технологій навчання С.Г. Кравець у розробленні проєкту професійного стандарту «Менеджер (управитель) з психосоціальної підтримки персоналу, безпеки та гігієни праці»



Засідання робочої групи з перегляду професійного стандарту «Перукар»

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ І ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

- 2.1. Методика оцінювання якості підготовки фахівців
- 2.2. Технологія тестового контролю результатів навчання студентів
- 2.3. Методика конструювання індивідуальних завдань для оцінювання навчальних досягнень студентів
- 2.4. Методика оцінювання професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів

2.1. Методика оцінювання якості підготовки фахівців

Петро Лузан, Ірина Мося, Тетяна Пащенко

Стрімкі динамічні зміни техносфери обумовлюють необхідність суттєвого реформування усталеної технології підготовки техніків, технологів, інженерів у технічних коледжах і університетах. У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» вказується на необхідність суттєво змінити саме концептуальні засади організації освітнього процесу, де в центрі має бути особистість здобувача освіти, його інтереси, потреби, нахили і уподобання. Із простого споживача наукової та техніко-технологічної інформації, виконавця виключно репродуктивних завдань здобувач має основну перевагу віддавати самостійній навчальній праці, цілеспрямованому розвитку своїх творчих здібностей і задатків. Ось чому сучасна професійна освіта, зокрема інженерно-технічна, динамічно переходить на моделі компетентнісно орієнтованого навчання, що дають змогу готувати різнобічно розвинутих, висококваліфікованих, конкурентноспроможних фахівців, здатних до професійного самовдосконалення, самореалізації. Особливого значення набуває контроль компетентнісних досягнень студентів, об'єктивне оцінювання якості їх професійної підготовки. Про це свідчать результати аналізу публікацій (І. Булах, В. Чешук та Л. Юрченко,[32] О. Воробйова, М. Гриценко, А. Ставицький, А. Каленський, П. Лузан, Н Ваніна та Т. Пащенко,[33] В. Луговий, О. Слюсаренко та Ж. Таланова,[34] Красильникова,[35] Цехмістрова[36]).

Натомість усталена роками система контролю результатів навчання здобувачів інженерно-технічної освіти, заснована на застарілих принципах і методах, не може забезпечити достовірне, надійне оцінювання якості їх професійної підготовки. Причини цього негативного явища зумовлюються складністю методологічних (розуміння педагогічною громадськістю сутності якості підготовки фахівців), дидактичних (якими

[32] Булах, І. Є., Чешук, В. Є., & Юрченко, Л. С. (2013). Методика співставлення процесних та результативних показників якості діяльності ВНЗ. У *Перспективні напрями світової науки: Збірник статей учасників першої міжнародної (двадцять першої всеукраїнської) науково-практичної конференції «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя»* (Т. 1, Науки гуманітарного циклу, с. 33–35). ПГА.

[33] Воробйова, О., Гриценко, М., Луговий, В., Слюсаренко, О., Ставицький, А., Каленський, А. А., Лузан, П. Г., Ваніна, Н. В., & Пащенко, Т. М. (2018). *Стандартизація професійної освіти: Теорія і практика*. Полісся.

[34] Луговий, В. І., Слюсаренко, О. М., & Таланова, Ж. В. (2010). Рамка кваліфікацій та система гарантування якості національної вищої освіти: Труднощі реалізації. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Вища освіта України*, 5(19, Дод. 4), 257–266.

[35] Красильникова, Г. В. (2015). *Моніторинг якості професійної підготовки інженерів швейної галузі у вищому навчальному закладі: Теоретичні та методичні засади* (За наук. ред. Л. Б. Лук'янової). ХНУ.

[36] Цехмістрова, Г. (2005). Моніторинг якості професійної туристської освіти. *Вища школа*, (1), 66–72.

принципами, правилами, умовами варто керуватися під час оцінювання якості підготовки техніків, інженерів), методичних (які методи, технології, засоби слід використовувати для вимірювання рівня якості професійної підготовки здобувачів інженерно-технічної освіти) проблем. Їх розв'язанню присвячені праці вітчизняних науковців, які досліджували методологічні засади забезпечення і моніторингу якості освіти (В. Кремінь,[37] В. Луговий, О. Слюсаренко та Ж. Таланова,[38] Н. Ничкало,[39]); теоретичні основи оцінювання якості професійної освіти (О. Локшина, І. Булах та Л. Гриневич,[40] О. Локшина,[41] О. Ляшенко,[42] В. Бобрицька,[43] С. Бабінець,[44] С. Кретович[45]); методичні основи моніторингу та оцінювання якості підготовки фахівців висвітлювали (Л. Ярощук,[46] А. Каленський та ін.[47]).

Найчастіше під *педагогічним (освітнім) моніторингом* (лат. *monitor* – той, що нагадує, наглядає, зберігає) розуміють спеціально створену систему збору, обробки, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки і основних тенденцій її розвитку та розроблення науково обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування певної освітньої галузі. Слушно Є. Хриков[48] визначає педагогічний моніторинг як систему заходів щодо збирання й аналізу відомостей з метою вивчення й оцінювання якості професійної підготовки й прийняття рішень щодо розвитку освітнього процесу на основі аналізу виявлених типових особливостей і тенденцій.

Складником освітнього моніторингу є *педагогічна діагностика* – підрозділ педагогіки, що вивчає принципи і методи розпізнавання і встановлення ознак, що характеризують нормальний або такий, що відхиляється від норм перебіг освітнього процесу. Суть педагогічної діагностики слід розуміти як цілісну сукупність структурних

---

[37] Кремень, В. Г. (2014). Проблеми якості української освіти в контексті сучасних цивілізаційних змін. *Національна академія педагогічних наук України*. http://naps.gov.ua/ua/press/releases/442/

[38] Луговий, В. І., Слюсаренко, О. М., & Таланова, Ж. В. (2010). Рамка кваліфікацій та система гарантування якості національної вищої освіти: Труднощі реалізації. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Вища освіта України*, 5(19, Дод. 4), 257–266.

[39] Ничкало, Н. Г. (2002). Стандарти професійної освіти: сучасні підходи. In *Державні стандарти професійної освіти: Теорія і методика* (с. 14–33). ТУП.

[40] Локшина, О. І., Булах, І. Є., Гриневич, Л. М., & ін. (2004). *Моніторинг якості освіти: Світові досягнення та українські перспективи* (За заг. ред. О. І. Локшиної). К.І.С.

[41] Локшина, О. І. (Ред.). (2004). *Моніторинг якості освіти: Становлення та розвиток в Україні: Рекомендації з освітньої політики*. К.І.С.

[42] Ляшенко, О. І. (2007). Організаційно-методичні засади моніторингу якості освіти. *Педагогіка і психологія*, *2*(55), 38–40.

[43] Бобрицька, В. І. (2015). Моніторинг якості освіти як чинник формування ефективної державної кадрової політики України з підготовки працівників для системи вищої освіти. *Теорія і практика навчання і виховання*, (26), 41–47.

[44] Бабінець, С. (2013). Моніторинг якості освіти: Педагогічний аналіз. *Osvita.ua*. http://www.osvita.ua/school/manage/monitoring/353/

[45] Кретович, С. С. (2012). *Наукові засади моніторингу розвитку вищого навчального закладу I–II рівня акредитації.* (Автореф. дис. канд. пед. наук). ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

[46] Ярощук, Л. Г. (2010). *Основи педагогічних вимірювань та моніторингу якості освіти: Навчальний посібник*. Видавничий Дім «Слово».

[47] Воробйова, О., Гриценко, М., Луговий, В., Слюсаренко, О., Ставицький, А., Каленський, А. А., Лузан, П. Г., Ваніна, Н. В., & Пащенко, Т. М. (2018). *Стандартизація професійної освіти: Теорія і практика*. Полісся.

[48] Хриков, Є. М. (2011). Теоретико-методологічні засади моніторингу якості професійної підготовки. *Професійна освіта України*.

(мета, педагогічний діагноз, методи, об'єкти, суб'єкти діагностики) і функціональних (завдання, види, функції, принципи) компонентів, що перебувають у тісному взаємозв'язку. Отже, педагогічна діагностика містить контроль, перевірку, облік, оцінювання, аналіз статистичних даних, виявлення динаміки змін, уточнення, коригування навчальних програм, прогнозування.[49,50,51]

У системі компетентнісно орієнтованої підготовки майбутніх фахівців контроль результатів навчання відіграє вкрай важливу роль. Це, насамперед, обумовлюється його завданнями: визначення якості засвоєння студентами навчального матеріалу, ступеня відповідності умінь і навичок цілям і завданням навчального предмета; виявлення готовності студентів до сприймання, усвідомлення і засвоєння нових знань; отримання інформації про характер самостійної роботи у процесі навчання; визначення ефективності організаційних форм, методів і засобів навчання; з'ясування ступеню правильності, обсягу, глибини засвоєння студентами знань, умінь і навичок.

Нам імпонує визначення *педагогічного контролю*, що обґрунтовує М. Фіцула: це дидактичний засіб управління навчанням, спрямований на забезпечення ефективності формування знань, умінь, навичок, використання їх на практиці, стимулювання навчальної діяльності студентів, формування у них прагнення до самоосвіти.[52]

Підсумком контролю має бути оцінювання, що передбачає зіставлення того, що студенти засвоїли, з тим, що вони мали засвоїти відповідно до вимог освітньо-професійної програми (освітнього стандарту). Отже, *педагогічне оцінювання* – процес встановлення рівня навчальних досягнень студента/студентів в оволодінні змістом навчальної дисципліни (теми, модуля та ін.) відповідно до вимог чинних освітньо-професійних програм. Застосовується *педагогічне вимірювання* – конкретна процедура кількісного зіставлення досліджуваної ознаки з певним еталоном, прийнятим за одиницю вимірювання. Додамо, що сукупність методів вимірювання для оцінки отриманої інформації називають *шкалюванням*.

На нашу думку, педагогічне оцінювання як категорія дидактики співвідноситься з подібними суміжними поняттями так, як це показано на рис. 2.1.

Природно, основним критерієм ефективності професійної підготовки фахівців у коледжах, університетах є *якість освіти* – відповідність умов освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам освіти (фахової перед вищої,

---

[49] Luzan, P., Titova, O., Kurok, R., & Mosia, I. (2022). The methodology for assessment of engineering students outcomes. In *2021 IEEE International Conference on Modern Electrical and Energy Systems (MEES)* (pp. 1–6). IEEE. https://doi.org/10.1109/MEES52427.2021.9598666

[50] Luzan, P., Titova, O., Mosia, I., Pashchenko, T., & Ishchenko, T. (2025). Diagnostic assessment of professional competence levels of engineering teachers. In V. Tonkonogyi, V. Ivanov, J. Trojanowska, & G. Oborskyi (Eds.), *Advanced Manufacturing Processes VI. Interpartner 2024* (Lecture Notes in Mechanical Engineering). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-82746-4_72

[51] Лузан, П. Г., Каленський, А. А., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., & Ямковий, О. Ю. (2021). *Методичні основи оцінювання якості підготовки фахівців у закладах фахової передвищої освіти: методичний посібник*. Полісся. https://doi.org/10.32835/978-966-655-993-0/2021

[52] Фіцула, М. М. (2006). *Педагогіка вищої школи: навчальний посібник*. Академвидав.

вищої), професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, яка забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості освіти. Дозволимо собі нагадати, що у термінах нової компетентнісної методології освітні результати – це задекларована в освітніх стандартах сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що мають бути опановані особою у процесі навчання за певною освітньою програмою, і які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти.

Рис. 2.1. Схема підпорядкування понять, суміжних терміну «педагогічне оцінювання»

Відтак, *еталонні результати навчання* – це програмні результати навчання, задекларовані в певній освітній програмі. У свою чергу, комплекс знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою є реальними, освітніми результатами. Отже, в основі процедури оцінювання – зіставлення демонстрованих студентами знань, умінь, навичок, інших компетентностей (актуальний стан об'єкта), з еталонними (очікуваними, унормованими) результатами та встановлення об'єктивного рівня якості підготовки інженерно-технічних фахівців (рис. 2.2).

Рис. 2.2. Модель процедури оцінювання якості підготовки фахівців

Переважно, в науковій літературі сутність процесу педагогічного оцінювання учені пов'язують з систематичним збиранням та інтерпретацією даних, продукуванням на їх основі суджень для організації певних дій щодо поліпшення системи. Найчастіше виокремлюється інформаційна (збір відомостей про студента, студентську групу, спеціальність тощо), інтерпретуюча (встановлення ступеня сформованості знань, умінь, окремих якостей особистості, рівня згуртованості студентського колективу, стану інженерно-технічної освіти та ін.) та коригуюча (внесення певних змін в освітній процес, оптимізація методів, форм, технологій навчання і виховання, надання методичної допомоги суб'єктам педагогічної взаємодії тощо) функції оцінювання результатів навчання студентів.

Варто погодитися з рекомендаціями учених, що педагогічне оцінювання може застосовуватися для різних цілей: для визначення навчальних досягнень студентів; для встановлення ефективності методів і форм організації навчання; для визначення ефективності діяльності закладу освіти; для визначення результативності обґрунтованого способу навчання, дидактичної технології та ін. У нашому випадку, будемо орієнтуватися на оцінювання «з метою розвитку, покращення та вдосконалення (for improvement)» результатів компетентнісних досягнень студентів – їх професійної підготовки. З огляду на зазначене, уважаємо, що оцінювання якості професійної підготовки фахівців у коледжах варто розглядати як логічну структуру, що ієрархічно поєднує такі етапи (рис. 2.3):

Етап 1. *Аналіз Державного класифікатора професій ДК 003:2010, кваліфікаційної характеристики фахівця, професіограми, професійного стандарту*. На цьому етапі аналізуються положення класифікатора професій, професійного стандарта,

кваліфікаційної характеристики тощо щодо функцій, трудових дій, загальних та спеціальних компетентностей випускника, вимоги до його професійних якостей та інше.

Рис. 2.3. Структура методики оцінювання якості підготовки фахівців у коледжах

Етап 2. *Встановлення еталонних (програмних) результатів навчання як нормативних вимог підготовки фахівців.* Послуговуючись змістом професійного, освітнього стандартів (за наявності), освітньо-професійної програми підготовки фахівця виписуємо освітні результати, які мають демонструвати здобувачі певної спеціальності на етапі державної атестації. Для прикладу, у табл. 2.1 наведено загальні програмні результати навчання, які мають демонструвати випускники на завершення опанування освітньо-професійною програмою підготовки техніків з експлуатації та ремонту устаткування (спеціальність 133 «Галузеве машинобудування»).

Таблиця 2.1

Загальні програмні результати навчання за спеціальністю 133 «Галузеве машинобудування» (Кваліфікація – 3117 технік з експлуатації та ремонту устаткування)

№ за/п	Результати навчання
1	Вміння спілкуватися державною мовою з професійних питань;
2	Вміння виконувати технічні креслення застосовуючи єдину систему технологічної (ЄСТД) та конструкторської документації (ЄСКД) із застосуванням сучасних комп'ютерних засобів: деталювання та складальних одиниць;
3	Вміння, працюючи під керівництвом провідних спеціалістів, виконувати розрахунки собівартості інструменту, ціни та економічної ефективності його впровадження, трудоємкості запланованого обсягу виробництва і кількості необхідного обладнання та зарплати
…	……
16	Вміння роботи на токарних верстатах. Уміти виконувати: обробку заготовок на універсальних та спеціалізованих токарних верстатах, зовнішню та внутрішню різьби на токарних верстатах
17	Вміння роботи на фрезерувальних верстатах: виконувати фрезерування заготовок середньої складності для деталей машин та інструменту на різнотипових фрезерувальних верстатах
18	Вміння роботи на шліфувальних та заточних верстатах: шліфування деталей на різнотипних шліфувальних верстатах, заточувати різці та свердла.
19	Вміння роботи на свердлувальних верстатах: виконувати на одно та багатошпиндельних верстатах свердління, розгортання, зенкерування

Зокрема, таких результатів навчання у профілі освітньо-професійної програми підготовки даних фахівців 19: від *«1. Вміння спілкуватися державною мовою з професійних питань»* до *«19. Вміння роботи на свердлувальних верстатах: виконувати на одно та багатошпиндельних верстатах свердління, розгортання, зенкерування»*.

Етап 3. *Визначення переліку знань, умінь, які мають бути об'єктами оцінювання на певному етапі діагностики якості підготовки фахівців у коледжі*. На цьому етапі конкретизуються еталонні результати навчання залежно від цілей оцінювання якості

підготовки фахівців. Наприклад, після опанування дисципліною «Основи економічної теорії» майбутній технік має бути здатним: оцінювати показники ефективності функціонування технологічного устаткування та систем і розробляти заходи з оптимізації їх роботи: здійснювати аналіз техніко-економічних показників проєктних рішень в області інструментального виробництва; аналізувати економічні явища, процеси та дію економічних законів у суспільстві. Нагадаємо: результати навчання є своєрідним індикатором поступово набутих студентом компетентностей і формулюються педагогічними працівниками на рівні освітньої програми та на рівні окремої дисципліни/модуля. У згаданій освітньо-професійній програмі результати, які має демонструвати студент на завершення опанування основ економічної теорії, сформульовано у такій редакції: *«Вміння, працюючи під керівництвом провідних спеціалістів, виконувати розрахунки собівартості інструменту, ціни та економічної ефективності його впровадження, трудоємкості запланованого обсягу виробництва і кількості необхідного обладнання та зарплати»*. Зазначене вміння і є еталонним в оцінюванні якості опанування студентом основ економічної теорії. Подібну логіку маємо демонструвати під час оцінювання якості підготовки техніка з експлуатації та ремонту устаткування під час опанування ним окремого модуля чи теми курсу.

Етап 4. *Виділення структурних компонентів професійних умінь як об'єктів оцінювання якості підготовки фахівців*. Визначені для оцінювання еталонні освітні результати (уміння, здатності) спрямовані на виконання певних професійних дій. Засобами дидактичного диференціювання виділяємо структурні компоненти професійної дії таким порядком: предмет (об'єкт); процес (процедура); засоби; умови; результат (продукт). Опис структурних компонентів кожного уміння має бути максимально деталізованим, щоб не виникли розбіжності у визначенні: предмета дії, його складових частин та ознак; змісту та послідовності операцій, що входять до складу дії; приладів та інструментів, які необхідно застосовувати під час виконанні дії; умов, за яких має виконуватися дія; результатів, які повинні бути досягнуті внаслідок виконання дії та оцінені. В цей час послуговуємося таким правилом: про сформованість певного професійного уміння можна говорити тоді, коли студент здатний щодо: *предмета (об'єкта дії)* – розпізнати (вибрати) потрібний об'єкт серед наявних або назвати його певні особливості; *процесу (процедури)* – назвати операції, що передбачені процедурою і вказати їх послідовність або виконати практичні операції на наданому об'єкті; *засобів* – назвати необхідні засоби, прилади, інструменти, обладнання, відібрати необхідні засоби, продемонструвати здатність користуватися потрібними приладами чи інструментами; *умови* – назвати умови, необхідні для виконання дії, визначити достатність наявних умов для виконання операцій; *результат (продукт)* – за наявними ознаками зробити висновок про відповідність результату, отриманого внаслідок виконання професійної дії, встановленим вимогам.

Для прикладу, наведемо методику виділення структурних компонентів професійного уміння майбутнього техніка з експлуатації та ремонту устаткування «*Уміння виконувати внутрішню різьбу на токарних верстатах*». Схарактеризуємо основні

структурні компоненти відповідної професійної дії – виконувати внутрішню різьбу на токарних верстатах. В цей час будемо проводити аналіз в контексті структури професійної дії таким порядком: *поняття* (категорії; терміни; визначення; позначення); *явища* (властивості; явища; факти; ознаки; опис об'єктів, механізмів; систематика); *відношення* (співвідношення; теореми; закони; концепції; правила; гіпотези; моделі фізичні і математичні; залежності – аналітичні, графічні, логічні; структури тощо).

Отже, *предметом (об'єктом)* вказаної професійної дії є: різьбове з'єднання; різьба; класифікація різьби; елементи різьбової поверхні; способи контролю різьби; системи різьби; позначення різьбової поверхні; нарізання внутрішньої різьби; мітчик; пристосування для закріплення мітчика.

Процес: процедура виконання внутрішньої різьби на токарному верстаті складається з таких операцій:

1. Визначення діаметра отвору за формулою:

$$D_{отв.} = d_p - P, \text{ мм},$$

де ***Dотв***. – діаметр отвору під нарізання, мм; ***dp*** – діаметр різьби, мм; ***P*** – крок різьби, мм.

2. Свердління отвору (гнізда) й обробка фаски.

3. Встановлення заготовки у патроні токарного верстата.

4. Підготовка поверхні під нарізання різьби.

5. Введення в отвір забірної частини мітчика та закріплення хвостової частини у відповідному пристосуванні.

6. Встановлення конічного хвостовика оправки в отвір пінолі задньої бабки.

7. Нарізання різьби мітчиком на визначену довжину.

8. Контроль різьби.

Засоби: формула для визначення діаметра отвору (***Dотв. = dp – P*** *, мм*); токарний верстат **1К62;** свердло; прохідний токарний різець; мітчик; пристосування для кріплення мітчика; різьбова калібр-пробка.

Умови: 1. Свердління отвору у стальній заготовці здійснюють з охолодженням; 2. Зі збільшенням та зменшенням твердості (міцності) оброблюваного матеріалу табличні значення швидкості необхідно відповідно зменшити чи збільшити, але не більше ніж на 30 %; 3. При глибині отвору більше трьох його діаметрів подачу зменшують на 10-30 %, а швидкість різання – на 20-50 %; 4. Під час одиничного виготовлення деталі, фаску доцільно виконати сполученням поперечної та подовжньої подач різця; 5. Заготовку встановлюють і закріплюють у патроні таким чином, щоб вісь отвору деталі збігалася з віссю обертання шпинделя. 6. Для нарізання перших витків різьби потрібно обережно і рівномірно натискати на мітчик, обертаючи маховичок задньої бабки. Коли мітчик

вріжеться в отвір на 1-1,5 витка, його подальший рух буде здійснюватися самозатягуванням завдяки обертанню деталі. 7. Перед тим, як нарізати різьбу в глухих отворах, необхідно видалити звідти стружку; 8. Для попередження зриву різьби необхідно вибирати правильний діаметр отвору, застосовувати мітчики з гострими різальними крайками та частіше очищати їх від стружки.

Результат: нарізана різьба визначеної довжини з допустимими параметрами (крок різьби; середній діаметр, половина кута профілю, а також внутрішній і зовнішній діаметри різьби) без браку (поломка мітчика в отворі; рвана різьба; неповна різьба; зрив різьби).

Етап 5. *Понятійно-змістовий аналіз компонентів професійного уміння та виділення домінантних навчальних елементів.* Природно, оцінити сформованість у студента усіх навчальних елементів того чи іншого компонента професійної дії вкрай важко. Для визначення основних, домінантних навчальних елементів, насамперед, маємо проаналізувати ці елементи з таких позицій: з якою ймовірністю можемо стверджувати, що демонструючи знання певного елемента, студент знає інші, дещо простіші складники. Найкраще, якщо такі висновки зробить експертна група.

Природно, не завжди елементи знань поєднані між собою: інколи не можна сказати, що якщо студент опанував одні поняття, то він засвоїв і інші з даної теми. Проте дуже часто навчальний матеріал пов'язаний таким порядком: щоб засвоїти певну тему, певне питання теми чи термін треба обов'язково знати попередній матеріал. В інших випадках наведена залежність проявляється менш жорстко: студент може ґрунтовно засвоїти певне питання теми, а з інших питань цієї ж теми не володіти матеріалом взагалі.

Наприклад, опановуючи тему «Машини для посівних робіт» (навчальна дисципліна «Сільськогосподарські машини») майбутні агроінженери (спеціальність 208 «Агроінженерія» мають засвоїти матеріал з таких питань теми: *1. Призначення і класифікація сівалок; 2. Загальна будова та технологічний процес роботи зернової сівалки; 3. Бурякові сівалки, їх будова, робота, регулювання; 4. Будова і робота кукурудзяної сівалки.* Цілком очевидним є те, що під час демонстрації майбутнім агроінженером відмінних знань будови, технологічного процесу, операцій регулювання зернової сівалки, студент має володіти знаннями щодо призначення і класифікації сівалок взагалі. Але він може зовсім не володіти знаннями будови, роботи і регулювання бурякової чи кукурудзяної сівалок. Для контролю системи таких знань учені рекомендують застосовувати ймовірнісний метод. Тут мова йде про те, що перевірити якусь систему знань можна за допомогою питань, відповіді на які з найбільшою ймовірністю засвідчують опанування студентами всією системою цих знань. Такі питання відбирають за їх діагностичною вагомістю, що експериментально визначається як частка від ділення числа студентів, які правильно відповіли на всі питання даної теми (розділу, модуля тощо), на число студентів, які правильно відповіли на дане питання чи групу питань. Не важко помітити, що, фактично, діагностична вагомість питання фактично завжди менша за 1.

Для реалізації ймовірнісного методу оцінювання знань пропонуються такі кроки:

1. Визначити мету контролю.

2. Скласти перелік завдань, питань, відповіді на які засвідчують про засвоєння всього обсягу знань, умінь, навичок.

3 Визначити емпіричним шляхом частоту правильних відповідей на кожне запитання чи групу питань.

4. Вирахувати діагностичну вагомість питання чи групи питань.

5. Здійснювати контроль системи знань за питаннями з найбільшою діагностичною вагомістю.

Очевидно, що якщо студент відповідає на вказані «важкі» питання, то цим досягається найбільша ймовірність перевірки знань з усієї теми. Підкріплюємо наведені міркування таким прикладом: якщо студент правильно розв'язує задачу на визначення об'єму трикутної піраміди, то він може визначити площу трикутника (*щоб обрахувати об'єм піраміди треба визначити площу основи – трикутника – та перемножити її на третину висоти*).

Спробуємо застосувати подібну логіку відбору домінантних навчальних елементів для професійної дії «*Виконання внутрішньої різьби на токарних верстатах*». Зауважимо, що дидактичних елементів, які визначають предмет (об'єкт) вказаної професійної дії, нами визначено 10. Серед таких навчальних елементів, як «різьбове з'єднання», «різьба», «класифікація різьби», «елементи різьбової поверхні», на нашу думку, найбільш вагомим є останній: якщо той, хто навчається, опанував параметри різьбової поверхні (*P – крок різьби; H – теоретична висота профілю; t – фактична висота профілю; d – зовнішній діаметр різьби; dср – середній діаметр різьби; d1 – внутрішній діаметр різьби; Ɛ – кут профілю різьби*), то з високою ймовірністю можемо стверджувати, що наш уявний студент знає: різьба – це «…гвинтова канавка певного профілю, яка прорізана на циліндричній або конічній поверхні»; різьба буває лівою-правою (за напрямом гвинтової лінії), однозаходною та багатозаходною (за кількістю заходів), зовнішньою-внутрішньою (за розташуванням), трикутною, трапецевидною, прямокутною, упорною, круглою (за формою профіля) та ін.

Серед решти навчальних елементів, що визначають предмет (об'єкт) досліджуваної професійної дії, домінантними є: пристосування для закріплення мітчика; позначення різьбової поверхні. Відмітимо, що навчальний елемент «*пристосування для закріплення мітчика*» містить таку інформацію: *«Пристосування для закріплення мітчика складається з оправки зі шпонкою і втулки з пазом, в який входить шпонка. Мітчик закріплюють двома болтами в квадратному отворі втулки. Оправка має конічний хвостовик, що вставляється в отвір пінолі задньої бабки* . Не важко помітити, що наш уявний студент під час опанування цим дидактичним елементом має знати (розуміти, образно уявляти) інструмент нарізання внутрішньої різьби – мітчик. Водночас уявляючи

цей засіб нарізання різьби, знаючи його функції та особливості конструкції, той, хто навчається може не знати конструкції пристосування для закріплення мітчика.

Подібний аналіз маємо виконати під час визначення домінантних дидактичних елементів за рештою компонентів професійної дії.

Етап 6. *Визначення дій (операцій), виконання яких свідчить про опанування студентом відповідного компонента професійного уміння.* Щоб оцінити сформованість певного професійного уміння, необхідно виписати операції, виконання яких має засвідчити опанування студентом усіма компонентами професійної дії. Наприклад, щоб оцінити сформованість уміння виконувати розрахунки, студент має:

- характеризувати об'єкт розрахунку (величина, яка визначається під час розрахунку);
- називати умови, за якими проводиться розрахунок;
- давати визначення понять, які використовуються під час виконання розрахунку;
- називати величини (параметри), які використовуються в розрахунку;
- визначати формули, які використовуються під час розрахунку;
- проводити розрахунок.

Виокремлення операцій для оцінювання більш складніших професійних умінь також здійснюється засобами аналізу структурних компонентів дії. Наприклад, для оцінювання уміння студентів встановлювати висівні апарати зернових сівалок на норму висіву (навчальна дисципліна «Сільськогосподарські машини») слід переконатися, що вони здатні:

- визначати параметри, зміна яких впливає на норму висіву;
- визначати за номограмою довжину котушки та частоту обертання валу привода котушки;
- називати та показувати конструктивні складові котушкового висівного апарату;
- показувати на редукторі послідовність передачі руху від осі коліс до валу урухомника (*привода*) висівних апаратів;
- називати параметри, які регулюються під час встановлення норми висіву;
- характеризувати зміни, які відбуваються у висівному апараті під час регулювання норми висіву;
- характеризувати зміни, які відбуваються в редукторі під час регулювання норми висіву;
- називати зміст та порядок виконання операцій із перевірки встановленої норми висіву;
- розраховувати норму висіву, встановлену на сівалки за наведеними величинами кількості насіння, висіяного під час випробування;
- контролювати показники роботи сівалки відповідно до агротехнічних вимог.

Етап 7. *Розроблення діагностичного інструментарію щодо оцінювання рівнів опанування студентами компонентами професійного уміння*. Цей етап має на меті розроблення контрольних завдань, тестів, експертних листів, інших засобів оцінювання досягнень студентів за встановленими критеріями *(1. Характеристика відповіді студента; 2. Якість знань; 3. Ступінь сформованості умінь; 4. Рівень оволодіння пізнавальними операціями; 5. Досвід творчої діяльності)*. Методичні аспекти розроблення діагностичного інструментарію оцінювання рівнів опанування студентами знаннями, уміннями, навичками, іншими компетентностями можуть бути проблемою самостійного наукового дослідження.

Етап 8. *Проведення процедури оцінювання рівнів сформованості компонентів професійного уміння у студентів досліджуваної спеціальності.*

Під час проведення оцінювання навчальних досягнень студентів необхідно дотримуватися певних правил, які ґрунтуються на положеннях сучасної теорії контролю результатів навчання. Мова, зокрема, про дотримання таких принципів:

- *позитивний підхід в оцінюванні результатів навчання студентів.* Оцінка як результат оцінювання має орієнтуватися на рівень досягнень і прогрес студента, не підкреслювати його невдачі: лише такий підхід забезпечує реальний, стимулювальний вплив на розвиток навчально-пізнавальної діяльності студента, його ставлення до навчання;
- *індивідуальний підхід під час оцінювання результатів навчальних досягнень студентів* – забезпечення таких дидактичних умов, за яких знімається психологічне напруження, тривога студентів за об'єктивність оцінювання їх знань, створюється атмосфера доброзичливості, а справедлива оцінка стимулює кожного студента до систематичної навчально-пізнавальної діяльності, до ліквідації виявлених недоліків.

Етап. 9. *Висновки про якість підготовки фахівців на певному етапі опанування студентами освітньо-професійної програми.*

За результатами перевірки компетентнісних досягнень студентів робиться висновок про відповідність підготовленості студентів (випускників) нормативним вимогам. Природно, об'єктивність висновків залежить і від забезпечення певних дидактичних умов оцінювання якості професійної підготовки фахівців, до яких відносимо:

- цілеспрямоване застосування валідних, надійних, точних методів об'єктивного оцінювання навчальних досягнень студентів;
- застосування декількох інструментів оцінювання (учені називають від 2 до 4) якості підготовки фахівців (тестування, спостереження, проєкт, практичне завдання, обговорення, презентація, інтерв'ю, рольові ігри та ін.), кожен з яких є найбільш адекватним для оцінки відповідного об'єкта, що діагностується (складника професійної компетентності – професійних знань, умінь, навичок, ставлень, особистісних якостей тощо);

- інструменти оцінювання якості підготовки фахівців мають бути релевантними об'єктам оцінки і особливостям студентів;
- продукування висновків про якість підготовки фахівців здійснюється на основі тріангуляційного методу підвищення надійності – урахування інформації з різних джерел, включаючи самооцінки студентів та взаємооцінки одногрупників;
- завчасне ознайомлення студентів з критеріями оцінювання якості їх підготовки у закладах інженерно-технічної освіти.

Ефективність контролю та оцінювання знань, умінь та навичок, їх якість і об'єктивність майже повністю залежать від індивідуальності педагога, його досвіду, професійної компетентності, психолого-педагогічної ерудиції, педагогічної техніки і такту. Тому значний інтерес становить дослідження можливостей наукового підходу до педагогічного оцінювання, особливо стосовно його об'єктивізації. Важливе значення мають такі фактори, як вибір найбільш ефективних форм і методів перевірки та оцінювання знань, умінь і навичок, оперативність тактичних прийомів діагностики знань, вибір формальних критеріїв оцінювання і статистичний аналіз результатів контролю, висновки і прийняття рішень. Кожен із факторів являє собою самостійну проблему, що вимагає глибокого аналізу і вивчення.

Запропонована методика оцінювання якості професійної підготовки фахівців інженерно-технічних спеціальностей пройшла апробацію. За допомогою методики розроблено тести, контрольні завдання для оцінювання навчальних досягнень студентів як у перебігу опанування освітньо-професійної програми, так і для підсумкової атестації, що суттєво вплинуло на якість професійної підготовки майбутніх агроінженерів.

Обґрунтована методика оцінювання якості професійної підготовки фахівців інженерно-технічних спеціальностей дає можливість визначити реальний рівень відповідності підготовленості студентів встановленим нормативним вимогам на всіх етапах опанування освітньою програмою.

Запропонований метод оцінювання компетентностей (освітніх результатів) на основі дидактичного диференціювання професійних дій надає можливість зацікавленим суб'єктам освітнього процесу вже не інтуїтивно, а цілеспрямовано, на науковій основі розробити діагностичний інструментарій, провести діагностичні процедури й отримати об'єктивні, надійні результати перевірки компетентнісних досягнень студентів. Перспективи подальших наукових розвідок пов'язуємо з розробленням методичної системи оцінювання результатів компетентнісно орієнтованого навчання майбутніх агроінженерів.

2.2. Технологія тестового контролю результатів навчання студентів

Олена Тітова, Петро Лузан

Контроль і оцінювання в освітньому процесі закладу вищої освіти є одним із найважливіших засобів мотивації і стимулювання навчально-пізнавальної діяльності студентів. Об'єктами контролю у процесі компетентнісно зорієнтованого навчання є знання про навколишній світ, взаємозв'язки і відношення між ними; уміння та навички застосовувати здобуті знання на практиці; досвід творчої діяльності; ціннісні ставлення тощо. Результати аналізу наукових джерел дають підстави стверджувати, що в наявних наукових працях відсутня єдність думок учених щодо розроблення об'єктивних, валідних, надійних методів, форм і технологій оцінювання компетентнісних досягнень студентів. Ґрунтовних методичних розробок потребує і педагогічна практика: узвичаєні, усталені роками методи і форми перевірки знань виявилися вкрай обмеженими для оцінювання компетентнісних досягнень студентів.

Такий стан обумовлює потребу в модернізації системи контролю навчальних досягнень студентів з використанням об'єктивних діагностичних методик, а також актуалізує вивчення дидактичних проблем, пов'язаних із різними аспектами розроблення та застосування методів об'єктивного оцінювання результатів навчання. Особливо важливим і доцільним видається дослідження методичних аспектів тестового контролю сформованості умінь і навичок у тих, хто оволодіває майбутньою інженерно-технічною діяльністю.

Сучасні підходи до організації тестового контролю навчання висвітлено в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених (Л. Білоусова,[53] І. Булах,[54] С. Бурчак, В. Толмачов та Л. Тверезовська,[55] В. Журавель, В. Ільїн та В. Кузнєцов,[56] В. Ільїн, П. Лузан та Я. Рудик,[57] П. Лузан, О. Лапа, Т. Пащенко, І. Мося, Н. Ваніна та О. Ямковий,[58] П. Лузан, О. Кошук,

[53] Білусова, Л. (2008). Потенціал комп'ютерного тестування. *Вісник ТІМО*, 10, 40–44.
[54] Булах, І. (1995). *Теорія і методика комп'ютерного тестування успішності навчання (на матеріалах медичних навчальних закладів)*: Автореф. дис. д-ра пед. наук. Київ.
[55] Бурчак, С., Толмачов, В., & Тверезовська, Л. (2008). *Методичні рекомендації щодо організації та проведення тестового контролю знань, умінь і навичок студентів вищої школи*. РВВ ГДПУ.
[56] Журавель, В., Ілін, В., & Кузнєцов, В. (2000). *Практика конструювання тестів з професійної компетентності візуальників-навігаторів*. Аграрна освіта.
[57] Ільїн, В., Лузан, П., & Рудик, Я. (2010). *Метод тестового контролю успішності навчання студентів*. НАДКККІМ.
[58] Лузан, П. Г., Каленський, А. А., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., & Ямковий, О. Ю. (2021). *Методичні основи оцінювання якості підготовки фахівців у закладах фахової передвищої освіти: Методичний посібник*. Полісся.

О. Тітова та І. Мося,[59] A. Mahalanabis,[60] J. Cranney та ін.[61]). Однак, попри значну кількість публікацій щодо застосування тестового контролю в освіті, на сьогодні бракує методичних науково обґрунтованих рекомендацій щодо створення валідного інструментарію, проведення та оцінювання результатів тестування. Крім цього, помітні розбіжності в поглядах учених стосовно принципів та умов конструювання різнорівневих тестових завдань і тестів загалом, основних технологічних етапів створення тестів успішності, диференціації тестових завдань за ступенем складності тощо. Ці обставини певною мірою перешкоджають ефективно застосовувати тестовий контроль як метод об'єктивного вимірювання результатів навчання студентів та актуалізують проблему проєктування педагогічного тесту.

Тестування порівняно з емпіричними (традиційними, узвичаєними) способами контролю навчальних досягнень студентів мають такі переваги. По-перше, за правильно організованого тестування можна перевірити значно більший обсяг засвоєного навчального матеріалу порівняно з традиційними методами контролю. В окремих випадках тест дає змогу перевірити сформованість усього обсягу знань, передбаченого програмою. По-друге, маємо можливість за допомогою тестування перевірити результати навчання на певному рівні засвоєння: у структурі тесту для цього застосовують тестові завдання певного виду, що уможливлює не інтуїтивно, а на науковій основі «… перевірити володіння навчальним матеріалом на певному конкретному рівні, а не на якомусь іншому». По-третє, тестування не має тих усталених недоліків, що притаманні традиційним методам контролю (суб'єктивність оцінювання; неможливість відновлення результатів; порівняно малий обсяг перевірки змісту навчального матеріалу; різна складність завдань, що надаються студентам для визначення рівня засвоєння матеріалу; різна кількість і обсяг додаткових запитань та ін.).

Варто підкреслити, що під час тестування маємо можливість одночасно перевірити значну кількість студентів; під час комп'ютерного тестування студент отримує оцінку зразу ж після заповнення тесту; є можливість багаторазового повторення умов перевірки для з'ясування змін у рівнях підготовки студентів. З урахуванням результатів аналізу наукових праць[62] у дослідженні ми беремо до уваги, що технологія тестового контролю – це модель педагогічної діяльності, яка відображає процедуру реалізації етапів визначення та формулювання цілей контролю, створення комплектів тестових завдань, проведення перевірки, оцінювання результатів тестування, що під час дотримання певних вимог забезпечує науково обґрунтовані та об'єктивні результати визначення рівнів навчальних досягнень студентів. Далі безпосередньо охарактеризуємо кожен етап і стадії

[59] Luzan, P., Koshuk, O., Titova, O., & Mosia, I. (2022). The technology of the learning outcomes test development. In *Advanced Manufacturing Processes III. Lecture Notes in Mechanical Engineering* (pp. 744–754). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-91327-4_66

[60] Mahalanabis, A. (2014). *Theory and application of digital control*. Elsevier Science.

[61] Cranney, J., Ahn, M., McKinnon, R., Morris, S., & Watts, K. (2009). The testing effect, collaborative learning, and retrieval-induced facilitation in a classroom setting. *European Journal of Cognitive Psychology*, 21(6), 919–940. https://doi.org/10.1080/09541440802413505

[62] Ільїн, В., Лузан, П., & Рудик, Я. (2010). *Метод тестового контролю успішності навчання студентів*. НАДКККІМ.

проєктування методики тестового контролю, перевірки та оцінювання результатів навчання.

І етап (організаційно-підготовчий). *Стадія 1*. Визначення мети та завдань тестування. Мета і завдання тестування залежать насамперед від виду контролю. Зокрема, під час попередньої перевірки оцінюється рівень і структура підготовленості студентів до оволодіння новою навчальною дисципліною. Під час поточного контролю тестування застосовується з метою отримання оперативних даних про рівень знань студентів, для організації дієвого управління освітнім процесом. Модульний контроль передбачає виявлення й оцінювання результатів засвоєння навчального матеріалу з певного модуля як завершеної частини навчальної програми. Підсумковий контроль спрямований на виявлення системи і структури знань студентів за тривалий період навчання (семестр, навчальний рік тощо).

Стадія 2. Структурування змісту навчального матеріалу або складання реєстру елементів знань. Під час структурування змісту навчального матеріалу доцільно скористатися освітньо-професійною програмою та навчальною програмою дисципліни. З переліку освітніх результатів варто виокремити найважливіші, якими мають оволодіти студенти за результатами навчання, та структурувати їх у такий спосіб:[63] ***П*** (поняття) – категорії, терміни, поняття, позначення; ***Я*** (явища) – властивості, явища, факти, спостереження, опис електротехнічних об'єктів, механізмів тощо; ***В*** (відношення) – співвідношення, теореми, закони, правила, теорії, моделі, структури тощо; ***А*** (алгоритми) – алгоритми діяльності (розв'язування задач, доведення теорем та ін.), послідовності дій, процедури, правила прийняття рішень та ін. Інколи доцільно визначити структуру змісту вивчення навчальних об'єктів і застосовувати таке структурування матеріалу для виділення типових груп навчальних об'єктів. Якщо зміст навчального матеріалу важко структурувати, рекомендується складати реєстр навчальних елементів.[64]

Стадія 3. Вибір типу тестових завдань. Основні вимоги до конструювання тестових завдань такі: формулювання змісту тестового завдання студент може сприйняти відразу після першого читання; зміст завдання має бути обмеженим 7±2 порціями інформації, тому що в короткочасній пам'яті людина може утримувати саме таку її кількість; в основі тестового завдання має бути істинне ствердження (не рекомендується запитувати про те, що не використовується, не робиться та ін.); у змісті завдання не повинно бути суперечливих думок, положень; бажано передбачати лише усний рахунок. У педагогічних тестах розрізняють два типи завдань: завдання з вільним складанням відповідей (відкриті завдання); завдання з наданими відповідями (закриті завдання). Відкриті завдання поділяються на завдання на доповнення та перелік. У завданнях на доповнення студент має ввести за допомогою клавіатури (або записати на папері) слово, число або формулу.

---

[63] Бурчак, С., Толмачов, В., & Тверезовська, Л. (2008). *Методичні рекомендації щодо організації та проведення тестового контролю знань, умінь і навичок студентів вищої школи*. РВВ ГДПУ.

[64] Лузан, П. Г., Каленський, А. А., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., & Ямковий, О. Ю. (2021). *Методичні основи оцінювання якості підготовки фахівців у закладах фахової передвищої освіти: Методичний посібник.* Полісся.

Наприклад: *Своєрідний клапан, який за певної сили струму стрімко зменшує опір і пропускає струм далі (з колектора на емітер) – це … .*

Правильна відповідь: *транзистор.*

У завданнях на перелік студенту пропонується перерахувати компоненти, властивості, характеристики об'єкта, названого в умові завдання. Наприклад:

Назвіть три основних елементи найпростішого електричного кола: 1._____; 2_____; 3_____ .

Правильна відповідь: *1. джерело електричної енергії; 2. приймач 3. електричної енергії; сполучні проводи*.

Закриті завдання складаються з інструкції та переліку можливих відповідей або їх елементів, з яких студент має вибрати або скласти правильну відповідь. Завдання з наданими відповідями поділяються на одноабеткові, дво- і багатоабеткові. Одноалфавітними вважаються завдання, в яких містяться питання або умови задачі та один перелік можливих відповідей або їх елементів, з яких студент має вибрати правильну відповідь.

Особливістю одноабеткових (одновибіркових чи багатовибіркових) тестових завдань є те, що в них містяться як правильні, так і помилкові варіанти відповідей. Неправильні відповіді (дистрактори) мають бути гомогенними (такими, що виявляють однакові властивості), належати до тієї ж категорії, що і правильна відповідь. Завдання на відновлення послідовності відповідей складаються з питання або умови задачі та переліку варіантів відповіді, які студент має розташувати у чітко встановленій послідовності, наприклад:

Визначіть правильну послідовність стадій металургійного процесу:

1. Виплавка сталі. 2. Виплавка чавуну. 3. Отримання зливків. 4. Підготовка залізорудної руди. 5. Виробництво прокату

Правильна відповідь: ***4; 2; 3; 1; 5.***

Різновидом щойно наведених завдань є *вибірково-впорядкувальні завдання*, виконуючи які студент має вибрати лише правильні і розташувати їх у чітко встановленій послідовності. Перехресні завдання використовують тоді, коли існує однозначна попарна відповідність між елементами двох алфавітів: назвами елементів та їх позначеннями на кресленнях або схемах, назвах об'єктів різними мовами, словами та їх синонімами тощо.

На завершення висвітлення методики вибору тестових завдань варто відмітити, що в тесті мають бути завдання всіх типів, а також виконано основну вимогу: тест має бути *репрезентативним* до того обсягу навчальних результатів, які маємо перевірити.

ІІ етап (проєктувально-експертний). *Стадія 4.* Розроблення комплектів тестових завдань та складання тесту. Довжина тесту (кількість тестових завдань) має бути такою, щоб охопити усі важливі питання навчальної дисципліни (поняття, закони,

закономірності, гіпотези, факти, структурні складові теорії, методи практичної діяльності та ін.). За цим показником виокремлюють короткі тести (10–20 завдань), середні тести (20–500 завдань), довгі тести (500 і більше завдань). У перебігу експериментальної роботи ми переконалися у справедливості думок учених[65,66] щодо того, що оптимальна кількість завдань під час тестування, яке триває 30 хв., має бути 30–60 од.

На цьому етапі обґрунтування технології тестового контролю навчальних досягнень студентів енергетиків доцільно звернути увагу на складність тестових завдань. У науково-методичній літературі можна знайти різні рекомендації учених щодо розв'язання цієї проблеми. Зокрема, пропонується такий «компонентний» набір: половина завдань у комплекті має бути найнижчого рівня складності (ознайомлювально-орієнтовний рівень: знання елементів, зокрема категорій, термінів, понять, назв, властивостей, явищ, фактів, опису об'єктів, механізмів і т. ін.); третина тестових завдань призначена для контролю знань більш високого понятійно-аналітичного рівня (знання основних співвідношень, теорем, законів, концепцій, правил, гіпотез, теорій, моделей, аналітичних, графічних, логічних залежностей, структур); решта завдань комплекту – завдання найвищого рівня складності (продуктивно-синтетичного – уміння використовувати на практиці алгоритми діяльності, зокрема алгоритми рішення задач, доведення теорем, процедури, правила прийняття рішень, поведінки і т. ін.).

Стадія 5. Експертне оцінювання тестових завдань та тесту викладачами. У процесі експериментальної роботи для оцінювання якісних характеристик, правильності формулювання умов тестових завдань, точності формулювання питань тестових завдань та тесту загалом залучено викладачів (експерти), які мали досвід викладання навчальних дисциплін. Експертам видавалися пам'ятки дефектів,[67] що можуть траплятися у тестових завданнях. Йдеться про змістову складність, граматичні підказування, логічні підказки, довгі правильні відповіді, повторення слів, тенденцію до конвергенції та ін. В цей час планується усунення помилок, неточностей формулювань. Крім цього, викладачі, виконуючи тестові завдання, хронометрують свою роботу, а їх відповіді порівнюються з еталонними. За рекомендаціями експертів вносяться корективи у зміст тесту.

Стадія 6. Перевірка тесту на контрольній вибірці студентів. Для отримання статистично значущих результатів під час контрольного тестування необхідно дотримуватися таких умов: контрольне тестування слід провести в декількох паралельних групах, не менше двох разів, у різні дні та з різними варіантами тестів; у кожній групі має бути не менше 20 осіб; слід забезпечити однакові умови контрольного тестування в усіх групах (час, місце, тривалість перевірки); усі респонденти мають отримати приблизно однакові за складністю тестові завдання; доцільно таке тестування провести з використанням комп'ютерної техніки.

---

[65] Бурчак, С., Толмачов, В., & Тверезовська, Л. (2008). *Методичні рекомендації щодо організації та проведення тестового контролю знань, умінь і навичок студентів вищої школи*. РВВ ГДПУ.

[66] Ільїн, В., Лузан, П., & Рудик, Я. (2010). *Метод тестового контролю успішності навчання студентів*. НАДКККІМ.

[67] Булах, І., & Мруха, М. (2006). *Створи якісний тест: Навчальний посібник*. Майстер-клас.

Стадія 7. Аналіз результатів контрольного тестування. Щоб правильно оцінити результати контрольного тестування, варто визначитися з методикою оцінювання. Є декілька підходів до оцінювання тестових результатів, їх детально описано у працях.[68]

Наприклад, технологія оцінювання тестових завдань ґрунтується на таких вимогах: якщо завдання розв'язано правильно, студент отримує 1 бал; якщо не відмічено хоча б одного із усіх правильних варіантів, або, крім правильних, відмічено хоч один неправильний, виставляється 0 балів.

III етап (рефлексивно-діагностичний). *Стадія 8.* Відбір валідних тестових завдань до базового набору. Як справедливо вказує І. Булах,[69] валідність тестування є комплексним поняттям, яке складається з валідності інструментарію (валідність тестових завдань, валідність тесту), валідності методу (валідність змісту, валідність відповідності), валідності процедури тестування та процедури оцінювання. Зважаючи на те, що валідність тестових завдань вказує на те, що тест вимірює та наскільки добре він це робить, валідність визначається на основі таких характеристик, як складність (рівень засвоєння інформації, за таксономією Б. Блума,[70] розподільча здатність (спроможність з достатньою точністю розрізняти студентів з різним рівнем знань).

Стадія 9. Складання кінцевого тесту. З базового набору тестових завдань відбираються 30-60 (довжина тесту), що в сукупності відображають зміст дисципліни, модуля, теми тощо. Завдання розташовують за таким порядком: у гомогенних тестах (з окремої дисципліни, модуля) – за збільшенням складності; у гетерогенних тестах (з кількох дисциплін) – розміщення за спіраллю, коли спочатку тест комплектують найлегшими завданнями дисциплін, а далі наступного рівня складності. Під час складання кінцевого тесту важливо узгодити дві умови: максимально повно охопити зміст навчального матеріалу комплексом різнорівневих завдань та дотриматися строків тестування.

Стадія 10. Попередня перевірка якості тесту. Для попередньої перевірки якості тесту варто залучити студентів (80–100 осіб), які вже оволоділи навчальною дисципліною. Знову перевіряється розрізнювальна здатність завдань, зокрема, завдання, на які відповіли менше 5% студентів, слід конструктивно доопрацьовати. Крім того, чітко хронометруються дії студентів та визначається час, необхідний для тестування.

Стадія 11. Оцінювання валідності та надійності тесту. Валідність тесту оцінюється експериментальним шляхом. Для цього група студентів (не менше 50 осіб) послідовно виконує два види перевірки: тестування та письмову роботу з питань, що відображають зміст завдань тесту. Якщо розподіли балів студентів за результатами цих двох

---

[68] Булах, І., & Мруха, М. (2006). *Створи якісний тест: Навчальний посібник*. Майстер-клас.

[69] Булах, І. (1995). *Теорія і методика комп'ютерного тестування успішності навчання (на матеріалах медичних навчальних закладів)*: Автореф. дис. д-ра пед. наук. Київ.

[70] Titova, O., Luzan, P., Davlatzoda, Q. Q., Mosia, I., & Kabysh, M. (2023). The taxonomy approach for engineering students' outcomes assessment. In V. Tonkonogyi, V. Ivanov, J. Trojanowska, G. Oborskyi, & I. Pavlenko (Eds.), *Advanced Manufacturing Processes IV. InterPartner 2022. Lecture Notes in Mechanical Engineering*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16651-8_36

контрольних заходів співпадають з рівнем значущості 0,05, тест вважаємо валідним. Надійність тесту пов'язана з точністю вимірювання рівня навчальних досягнень студентів. Серед розмаїття способів визначення цього показника найпростішим, на нашу думку, є обчислення коефіцієнта кореляції Пірсона між результатами повторних випробувань одного й того самого тесту в одній і тій самій групі (не менше 50 осіб). Якщо величина коефіцієнта кореляції більше 0,7 – надійність тесту вважається достатньою.

IV етап (завершально-технологічний). *Стадія 12.* Проведення тестування. Процедура проведення тестування також впливає на валідність цього методу об'єктивного оцінювання результатів навчання. Зокрема, тестування передбачає дотримання певних психологічних вимог. Важливе значення має також дотримання таких правил: студент має бути впевнений, що тестовий іспит більш об'єктивний, ніж усне опитування чи письмова контрольна робота; студента необхідно заздалегідь попередити, що він може виконувати завдання у будь-якій зручній для нього послідовності; під час тестування слід попереджати студентів про обмежений час роботи з тестом; варто дотримуватися конфіденційності тестування; напередодні тестування слід звернути увагу студентів на низьку ймовірність випадкового вгадування; слід максимально скорочувати строки підрахунків оцінок.

Стадія 13. Оцінювання результатів тестового контролю. Згідно з таксономією Б. Блума, рівень знань є найнижчим рівнем когнітивного домену. Саме на цьому рівні засобами тестових завдань перевіряють якість засвоєння понять, фактів, принципів, методів, конструктивних особливостей, технічних характеристик тощо. На рівні розуміння (другий рівень таксономії Б. Блума) перевіряють не тільки володіння знаннями, а й уміння пояснювати факти, підходи, принципи, певним чином інтерпретувати матеріал, здійснювати його перетворення. Для перевірки знань цих рівнів доцільно застосовувати багатовибіркові, перехресні тести. Завдання на відновлення послідовності застосовують для оцінювання рівнів «аналіз» «синтез».

Такі рівні володіння знаннями, як оцінювання і створення (творчість) вкрай важко оцінити засобами тестування – тут не може бути однієї еталонної відповіді, проблема може розв'язуватися декількома шляхами, способами. Тому тестову методику варто поєднувати з іншими методами – письмовими роботами, виконанням розрахунково-графічних завдань, проєктів.

Запропонована технологія дає можливість здійснити валідний тестовий контроль, що відповідає критеріям якості під час визначення рівнів навчальних досягнень студентів. Отже, розробники тестів мають можливість вже не інтуїтивно, а цілеспрямовано, на науковій основі створити базу валідних тестових завдань, сконструювати тест, провести процедуру тестування та оцінювання й отримати об'єктивні, надійні результати перевірки успішності навчання майбутніх фахівців-енергетиків. Перспективи подальших наукових розвідок пов'язуємо з розробленням системи оцінювання якості підготовки фахівців електротехнічних спеціальностей.

2.3. Методика конструювання індивідуальних завдань для оцінювання навчальних досягнень студентів

Петро Лузан, Олена Тітова

Стрімке зростання інноваційних процесів в економіці і промисловості, впровадження взаємодіючих між собою високих технологій (телекомунікаційних, інформаційних, ядерних, нанотехнологій, мікротехнологій, біотехнологій, інжинірингу і т. ін.) зумовлює необхідність суттєвої модернізації системи професійної освіти, зокрема інженерно-технічної, та надання цьому процесу системного характеру. На засадах ідей компетентнісної концепції повинна суттєво змінитися сама технологія підготовки інженерів, техніків, технологів, головним критерієм якої має бути якість інженерно-технічної освіти. Природно, оновлення змісту інженерно-технічної освіти, методів, засобів, форм, технологій оволодіння студентами сучасними знаннями повинно супроводжуватися розробленням таких діагностичних методик, які б дозволили ефективно управляти особистісно орієнтованим освітнім процесом, об'єктивно і надійно оцінювати рівень опанування студентами дисциплінами освітньо-професійної програми.

Зазначені позиції актуалізують вивчення дидактичних проблем, присвячених принципам, методам, засобам оцінювання знань студентів. Особливо важливим і доцільним видається дослідження інструментів і практик різнорівневого контролю навчальних досягнень майбутніх фахівців інженерно-технічного профілю. Це, насамперед, пов'язано зі складністю технічних об'єктів і систем, особливостями сучасної професійної діяльності інженерів, техніків, необхідністю цілеспрямованого розвитку творчо-технічного потенціалу студентів та, відповідно, систематичного достовірного оцінювання їх навчальних досягнень.[71]

Водночас педагогічною наукою поки-що не напрацьовано докладних теорій і технологій, що дають змогу надійно оцінити рівень опанування майбутніми інженерами, техніками професійними уміннями, навичками, іншими складними компетентностями, визначеними освітніми стандартами результатами навчання. Брак обґрунтованих, зрозумілих широкому педагогічному загалу, валідних діагностичних методик певним чином позначається і на педагогічній практиці. Зокрема, тести, які сьогодні застосовуються для оцінювання рівня професійної компетентності випускників, часто складаються інтуїтивно, без чіткого аналізу тих дій, якими має володіти фахівець за результатами навчання. Крім

[71] Titova, O., Sosnytska, N., Symonenko, S., & Kravets, O. (2019). Examining the creative potential of engineering students. In V. Nadykto (Ed.), *Modern development paths of agricultural production*. Springer Nature Switzerland AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14918-5_31

того, про рівень складності тестового завдання більше говорять, чим його визначають на практиці: наразі бракує конкретних, практично заземлених методик, що дають змогу об'єктивно оцінити складність навчального (а значить, і тестового) завдання та, відповідно, тесту в цілому.[72]

Відтак, проблема розроблення методики контруювання індивідуальних завдань оцінювання навчальних досягнень студентів інженерно-технічних спеціальностей є вкрай актуальною як для педагогічної теорії, так і для освітньої практики.

На думку багатьох учених, провідною дидактичною характеристикою навчального завдання є його складність. Частина дослідників складність завдання пов'язують з кількістю операцій щодо його розв'язання, інші учені, сповідуючи положення психологічної теорії діяльності, пропонують розраховувати складність навчального завдання з урахуванням рівнів мислення і засвоєння матеріалу.

Пропонується під час розрахунків враховувати такі фактори складності: технічна складність (кількість дій під час рішення задач); когнітивна складність (знання формул, законів, процесів, творче застосування знань тощо); додаткова складність (значний за обсягом текст, система рівнянь, незвичайна задача, пропорції, зайвина даних тощо). Не важко помітити, що зазначений підхід є досить складним для практичного застосування, а кількісні оцінки значимості факторів мають ймовірний характер.

Алгоритм оцінювання структури і процесу навчального завдання має враховувати складність навчального завдання таким чином:

$$TP3 = f(T, K, H, Nh, Na, Nz, Nw),$$

де функція трудності завдання (***TP3***) залежить від часу (***T***), кількості спроб (***K***), частоти прийняття рішення (***H***), кількості помилкових рішень (***Nh***), кількості правильних рішень (***Na***), кількості об'єктів і операцій (***Nz, Nw***).

Отже, в основі технології оцінювання складності навчального завдання щойно згаданої методики лежить серйозна експериментальна робота щодо накопичення статистичних даних за результатами педагогічних вимірювань (час виконання завдання, кількість помилкових та правильних рішень тощо), що, на нашу думку, знижує її практичне значення.

Нам імпонує підхід до розв'язання цієї проблеми, який дає змогу пов'язати складність об'єктів техніки для вивчення з конструктивними особливостями деталей, вузлів чи машин.

[72] Titova, O., Luzan, P., Yarosh, L., Symonenko, S., & Zaitseva, N. (2022). The test instruments development based on the items complexity. In *2022 IEEE 4th International Conference on Modern Electrical and Energy System (MEES)* (pp. 1–6). IEEE. https://doi.org/10.1109/MEES58014.2022.10005697

Основні позиції підходу репрезентовано у таких положеннях:[73]

- поняття «складність» виражає те, що об'єкт (система, предмет, явище, об'єкт) складається з систем, підсистем, частин систем, елементів. Сама назва (складність) орієнтує, насамперед, на кількісний склад об'єкта;
- «труднощі» – це суб'єктивне відображення складності об'єкта, його характеристика з точки зору навчально-пізнавальної діяльності (труднощі визначається властивостями об'єкта, що вивчається);
- носієм труднощей є навчальний об'єкт;
- під час відбору змісту навчання необхідно, насамперед, враховувати об'єктивні дидактичні умови, які і визначають трудність об'єктів техніки для вивчення (наявність в об'єкті складних деталей; доступність об'єкта для огляду; щільність розташування деталей тощо).

Методика визначення трудності навчальних об'єктів через урахування дидактичних умов, що утруднюють навчально-пізнавальну діяльність тих, хто навчається, безперечно, може успішно застосовуватися там, де студентам пропонується вивчити конструкцію реальних технічних пристроїв, машин, обладнання. Проте, вона не враховує особливості інструктивних матеріалів (умови завдання), форми подання об'єкта навчально-пізнавальної діяльності, пропонованих операцій перетворення, ступінь новизни для студента дії, що виконується тощо.

Отже, в педагогічній теорії поки-що немає чіткої відповіді на питання: у якій послідовності, за якими критеріями чи показниками визначати складність навчальної дії, розробляти контрольні завдання та, відповідно, оцінювати результати його виконання.

Методологія дослідження базується на єдності діяльнісного, системного, особистісно-орієнтованого та технологічного підходів, що надало можливість розробити студентоцентровану, алгоритмізовану, орієнтовану на структуру навчальної дії методику контруювання індивідуальних завдань оцінювання освітніх досягнень студентів інженерно-технічних спеціальностей. Діяльнісний підхід уможливив розглядати освітній процес як складну багаторівневу діяльність, що складається із окремих пізнавальних дій та операцій, характеризується переходом зовнішньої практичної дії у внутрішню розумову дію. Особистісно-орієнтований підхід уможливив до показників складності навчального завдання ввести параметри новизни компонентів дії для студента. За вимогами системного підходу виокремлено комплекс показників, що відображають володіння студентом орієнтовною основою дії, знаннями та уміннями реального здійснення операцій щодо перетворення об'єкта. Саме вказана методологія визначає основне завдання досліджуваного феномену – розробити систему індивідуальних навчальних завдань, здатну системно-послідовно вивести майбутніх інженерно-технічних фахівців на вищі рівні володіння знаннями, а також об'єктивно і достовірно диференціювати студентів за рівнями

[73] Titova, O., Luzan, P., Yarosh, L., Symonenko, S., & Zaitseva, N. (2022). The test instruments development based on the items complexity. In *2022 IEEE 4th International Conference on Modern Electrical and Energy System (MEES)* (pp. 1–6). IEEE. https://doi.org/10.1109/MEES58014.2022.10005697

навчальних досягнень. Технологічний підхід допоміг розробити методику конструювання (і оцінювання) навчальних завдань як поетапну процедуру, у якій спочатку вивчаються-аналізуються характер орієнтовної основи дії (форма виконання змістової частини та подання операцій щодо перетворення об'єкта), потім показники виконавчої частини, далі параметри новизни дії задля встановлення рівня складності завдання.

Згідно з положеннями психологічної теорії діяльності, виконання студентом індивідуального завдання є навчальною дією, яка є не тільки об'єктом, а й засобом навчання; кінцевою метою навчання є уміння виконувати певні дії. Ці позиції враховуються теорією поетапного формування розумових дій, що уможливлює виявити структурну і функціональну (внутрішню) будову дії. Провідні положення цієї теорії і покладені нами в основу оцінювання складності навчальної дії. Зупинимося на цих аспектах докладніше.

Домінантне положення теорії поетапного формування розумових дій полягає у тому, що функціональний конструкт дії складається із трьох складових – орієнтовної основи дії (ООД), виконавчої та контрольної частин. Прибічники цієї теорії переконані, що будь-яка дія людини є немовби своєрідною мікросистемою управління, що включає орієнтовну частину – «орган управління», виконавчу – «робочий орган» і контрольну – механізми відслідковування і порівняння. ООД – це уявлення виконавця, його передбачення про склад та послідовність операцій, які він має виконати. ООД складається зі змістової та логічної частин. Змістова частина ООД – це інформація про об'єкт дії, а логічна частина – це відомості про структуру та характер перетворень, які має виконати студент. Для характеристики ООД використовуються показники повноти та форми її подання. Повнота подання ООД визначається наявністю всіх складових елементів об'єкту дії та визначенням операцій щодо його перетворення. Форма подання ООД визначається формою відображення об'єкта дії та операцій щодо його перетворення.

Приклад. *Повна ООД в матеріальній формі* – заводська інструкція щодо експлуатації побутового приладу – пральної машини. Зауважимо, що в інструкції дано опис об'єкту дії та операцій щодо його застосування.

Відсутність ООД спостерігаємо у такому навчальному завданні: *відрегулюйте зазор у впускних клапанах двигуна Д-240*. Не важко помітити, що тут названо об'єкт дії, який має змінюватися, але операції, інструмент та технології перетворень в наведеній ООД відсутні.

Отже, для визначення характеру ООД можуть бути застосовані два показника:

1. Форма подання виконавцю (учню, студенту) змістової частини орієнтовної основи дії (ОДД).

2. Подання в ООД операцій щодо перетворення об'єкта.

Кожний з цих показників має різні види реалізації. Так, формою подання студенту змістової частини ОДД може бути:

Реальний об'єкт. Викладач або навчальний майстер демонструє реальний об'єкт, називає і показує його складові частини.

Малюнок. Учневі надається малюнок (плакат) із зображенням об'єкта, який максимально наближений до його природного стану, і сприйняття якого не вимагає від студента спеціальної підготовки.

Креслення або схема. Для виконання навчального завдання студент отримує символічне зображення об'єкта дії. Для сприйняття та усвідомлення інформації, яку несе така наочність, студент має бути певним чином підготовлений – вміти читати та інтерпретувати креслення та схеми. Володіння такими специфічними вміннями і навичками є важливим показником рівня фахової компетентності особи в певних видах професійної діяльності.

Опис ознак об'єкта. Використовується у тому випадку, коли у студента сформовано ідеальний образ об'єкта дії, а назви елементів усвідомлено пов'язані з їх реальним виглядом. Але, щоб чіткіше окреслити поле діяльності, студентові слід надати інформацію про структуру об'єкта дії, назву його елементів тощо.

Назва об'єкта. Може бути використана у тому випадку, коли студент вільно оперує складовими частинами об'єкту дії в ідеальній формі.

Відомості про характер та послідовність операції щодо перетворення об'єкта дії (логічна частина ООД) залежить від форми подання об'єкта і може мати такий вигляд:

Реальне перетворення. Викладач або навчальний майстер демонструє перетворення об'єкта, а потім пропонує студенту повторити практичні дії.

Реальне перетворення з мовним поясненням. Викладач демонструє студенту реальне перетворення об'єкта, супроводжуючи мовним коментарем практичний показ операцій.

Письмова інструкція. Студентові вказується послідовність дії та дається опис операцій щодо перетворення об'єкта.

Названі операції. Називаються операції щодо перетворення об'єкта дії, але не вказується, як їх потрібно здійснювати. Наприклад: відрегулюйте норму висіву, змінюючи робочу довжину котушки.

Інструкція відсутня.

Не зайве вказати, що два перших варіанти подання логічної частини ООД можливі тільки за умови подання змістової частини в матеріальній формі.

Відмітимо, що ООД може бути сформульована самим виконавцем або надана йому ззовні, вона постійно доповнюється та удосконалюється у процесі виконання дії. Повнота, точність та раціональність ООД є однією з визначальних умов успішності формування умінь щодо її виконання. ООД розрізняються за формою подання інформації: вона може бути задана у текстовій, графічній чи матеріальній формах. Форма подання ООД має

відповідати рівню особистісного розвитку та рівню підготовки того, хто навчається. Наприклад, не можна подавати інформацію про складний об'єкт дії у вигляді креслення студентам, які не опанували курс «Технічне креслення».

Розрізняється ООД і за формою її формування: вона може бути повністю у готовому вигляді, а може формуватися студентом виключно самостійно або за аналогію із подібними попереднім діями. Чим вище рівень самостійності студента під час складання ООД, тим вище її якість – міцність уявлень, легкість переносу в нові умови тощо. Необхідно особливо відмітити, що сформованість ООД є умовою необхідною, але недостатньою для прийняття рішення про те, що студент опанував необхідне уміння виконувати дію. Якою б якісною не була орієнтовна основа дії, і як би вона не була подана – у вигляді уявлень або зовнішніх схем, – вона, все-таки, залишається не більше, ніж системою вказівок про те, яким чином виконувати нову дію, а не самою дією. Самої дії у учня ще немає, він взагалі ще не виконував її, а без виконання дії йому неможливо навчитися. На останнє зауваження потрібно звернути особливу увагу, так як у процесі навчання деякі викладачі задовольняються здатністю студента пояснити, як має виконуватися певна дія. Відмітимо, що пояснення студента про послідовність та умови виконання дії, завчене ним з конспекту лекції або тексту підручника, не є власне дією, а тільки відтворенням її ООД, зазвичай, в неповному і неточному вигляді.

Для повного володіння дією студенту слід реально виконати її виконавчу частину. Залежно від форми подання та перетворення об'єкта розрізняють такі форми виконання дії: матеріальна, матеріалізована (перцептивна), вербальна (зовнішньомовна, внутрішньомовна), розумова.

Відтак, для характеристики виконавчої частини дії використовується два основні показники: форма подання об'єкта дії та форма його перетворення. Форма подання об'єкта дії може мати такі варіанти:

Натуральний об'єкт. Для виконання навчального завдання студентові надається об'єкт дії в натуральній формі – реальна машина, розріз, тварина, рослина, прилад, насіннєва колекція, біологічні препарати тощо.

Макети або моделі. Студентові пропонується спеціально підготовлений для навчальних цілей об'єкт, що в дійсному або спрощеному вигляді відображає не тільки зовнішню форму, а й внутрішню сутність предмета вивчення, зв'язки та взаємодію його елементів.

Малюнок. Для виконання завдання учень отримує плоске зображення об'єкта дії, максимально наближеного до природного.

Схеми та креслення. Об'єкт дії подано в символічній формі, для усвідомлення якого той, хто навчається, повинен мати певний рівень спеціальної підготовки.

Опис. Будова та характерні ознаки об'єкту дії подано у вигляді тексту.

Назва. Учневі повідомляється тільки назва об'єкта дії.

Форма перетворення пов'язана із формою подання об'єкта дії і може мати такі варіанти:

Матеріальна. Реальне перетворення об'єкта дії з метою досягнення потрібних результатів. Можлива тільки за умови подання об'єкта дії у вигляді натурального об'єкта, макета або моделі.

Перцептивна. Перетворення об'єкта відбувається у формі промовляння (мовного опису процедури) змісту дії за наявності зорової опори. Можлива під час матеріальної та графічної формах подання об'єкта дії.

Вербальна. Перетворення об'єкта відбувається у формі промовляння (мовного опису процедури) змісту дії. Можлива, якщо об'єкт подано у вигляді опису та назви.

Розумова. Перетворення об'єкта відбувається в ідеальній формі без зовнішнього зображення і завершується повідомленням результату.

Матеріальна форма передбачає, що об'єкт подано в реальному вигляді, а в процесі дії здійснюються його матеріальні перетворення: розбирається та випробовується машина, проводяться досліди із хімічними речовинами, готуються та досліджуються біологічні препарати тощо.

Перцептивна дія відрізняється від матеріальної тим, що об'єкт може бути надано у матеріальній (реальний предмет, модель, макет) або матеріалізованій (креслення, плакат, стенд, таблиця і т ін.) формі, а його перетворення здійснюється візуально. Операція перетворення може описуватися словами. Прикладом перцептивної дії є розповідь про роботу асинхронного електродвигуна з використанням його макету або моделі.

Зовнішньомовна дія полягає у тому, що виконавець здійснює всю операцію щодо перетворення об'єкта в усній (проговорює) або письмовій (описує) формі без опори на матеріальний або матеріалізований об'єкт. Тобто, об'єкта немає, його тільки названо. Прикладом дії у зовнішньомовній формі є розповідь чи опис будови машини або процесу її роботи по пам'яті.

Внутрішньомовна форма передбачає, що виконавець промовляє операції, якщо він замислюється над їх виконанням. Натомість розумова форма дії передбачає, що студент не замислюється над змістом та порядком операцій під час виконання дії

Таким чином, користуючись положеннями теорії поетапного формування розумових дій, можна схарактеризувати навчальну дію за п'ятьма показниками:

1. Форма подання виконавцю змістової частини ОДД.
2. Наявність в ООД операцій щодо перетворення об'єкта.
3. Форма подання об'єкта дії.
4. Форма перетворення об'єкта дії.
5. Ступінь новизни для студента дії, що виконується.

Користуючись цими показниками, можна дати загальний опис дій в послідовності їх формування, удосконалення та ускладнення як за характеристиками ООД, так і за ознаками виконавчої частини. Наведемо загальний опис та приклади дій, починаючи з найпростіших і завершуючи діями високого інтелектуального рівня (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Опис та приклади дій у матеріальній формі

Позначення	Зміст дії (операції)	Приклади
1.1.1.1	Повторити в матеріальній формі представлену в матеріальній формі і прокоментовану викладачем процедуру.	1. Після демонстрування та пояснення викладачем послідовності вимірювання рівня мастила в піддоні картера повторити операцію. 2. Виміряти робочу довжину котушки висівного апарата після демонстрування та пояснення послідовності виконання цієї операції викладачем.
1.1.1.2	Виконати операцію в матеріальній формі у відповідності до продемонстрованого в реальному вигляді зразка або візуально заданої послідовності дій без мовного пояснення.	1. Накреслити схему технологічного процесу, яка виконана викладачем на дошці. 2. Після практичного показу викладачем операції вимірювання якості електроліту повторити його дії.
1.1.2.3	Виконати операцію в матеріальній формі відповідно наданої письмової або усної мовної інструкції та графічного зображення об'єкта.	1. Зібрати комбінований ґрунтообробний агрегат відповідно заводської інструкції. 2. Користуючись довідником, знайти рослину для гербарію.
1.1.3.3	Виконати операцію в матеріальній формі відповідно інструкції, наданій в письмовій або усній формі.	1. Виконати розбирання редуктора після пояснення викладачем послідовності дій. 2. Користуючись письмовою інструкцією, відрегулювати зазори в клапанах двигуна Д-240.
1.1.2.4	Виконати операцію в матеріальній формі за заданою командою на дію.	1.Продемонструйте послідовність проходження перехрестя розташованими на макеті транспортними засобами. 2. Зібрати схему проведення досліду (з фізики, електротехніки) за схемою, наданою в інструкції.
1.1.3.4	Виконати дію в матеріальній формі за наданою в словесній формі інструкцією та названих складових частин.	1.Зібрати схему досліду із названих складових частин за словесною інструкцією. 2. Користуючись переліком вузлів та деталей двигуна, відібрати на стелажах ті, що складають систему мащення.
1.1.4.4	Виконати дію в матеріальній формі, знаючи лише назву об'єкта.	1. Відібрати на стелажах вузли та деталі, що складають систему мащення двигуна ЯАЗ-М 204 Г. 2. Розробити план проблемної лекції на тему: «Розроблення тестів успішності навчання».

Наведені у табл. 2.2 дії виконуються в матеріальній формі, але вони різняться за рівнем подання орієнтовної основи. Виконання таких дій є дуже важливим, оскільки без опанування об'єкта в матеріальній формі не можна сформувати дії більш високих інтелектуальних рівнів. На нашу думку, під час попереднього та поточного контролю перевірка сформованості дій в матеріальній формі має бути обов'язковою.

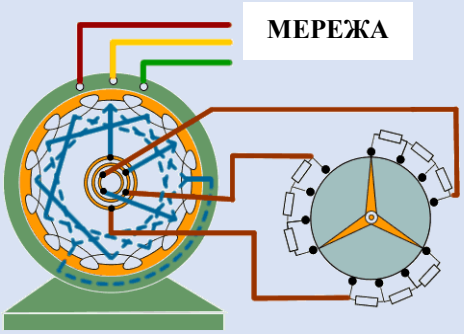
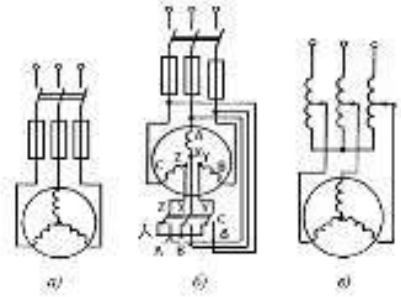
Натомість, під час формування дій в перцептивній або словесній формах можуть бути застосовані завдання, у яких ООД подається в матеріальній формі, а виконавча частина здійснюється в перцептивній, словесній або розумовій формах (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

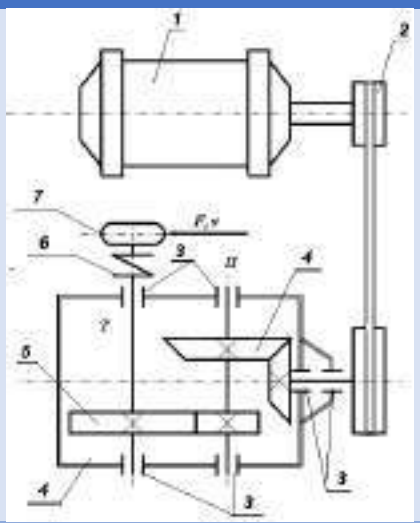
Опис та приклади дій у перцептивній, словесній і розумовій формах

Позначення	Зміст дії (операції)	Приклади
1.2.1.1	Виконати операцію в словесній формі з опорою на матеріальний об'єкт, коментуючи дії, виконані в матеріальній формі викладачем або продемонстровані на екрані.	1. Після перегляду фрагменту кінофільму «Система охолодження двигуна» пояснити порядок операцій щодо заміни охолоджуючої рідини. 2. Після практичного показу викладачем чи майстром технології регулювання плуга ПН-5-35 прокоментувати дії щодо зміни глибини оранки.
2.1.1.1	На об'єкті, представленому в графічній формі, показати порядок перетворення, відтворивши практичний показ викладача чи фрагмент відеофільму.	Показати на схемі комбайна SKIF-310 послідовність проходження зерносоломистої маси після пояснення викладачем технології роботи комбайна на діючому стенді.
2.2.1.1	Виконати операцію в словесній формі з опорою на зовнішній образ, коментуючи дії, виконані в матеріальній формі викладачем.	Показати та пояснити на схемі двигуна СМД-62 порядок роботи циліндрів після демонстрації викладачем його роботи на розрізі.
1.2.2.3	Виконати операцію в перцептивній формі по інструкції із схемою та словесним поясненням.	Користуючись інструкцією із схемою та поясненням з'ясуйте та покажіть на розрізі шлях руху оливи від насоса до коромисла клапанів.
1.2.4.4	Виконати операцію в словесній формі с опорою на зовнішній образ за заданою командою на дію.	1. Користуючись макетом перехрестя, назвіть послідовність руху транспортних засобів. 2. Користуючись схемою комбайна «SKIF-310», назвіть вузли і агрегати, через які проходить зерносоломиста маса. 3. Назвіть, яка з наведених на рисунку схем з'єднання обмоток статора трифазного асинхронного двигуна виконана «в зірку»; «в трикутник»; «в зірку і трикутник на клемному щитку електродвигуна»

Продовження табл. 2.3

Позначення	Зміст дії (операції)	Приклади
2.2.3.4	Виконати операції в перецептивній формі по заданій в словесній формі інструкції.	1. Користуючись збиральним кресленням двоступінчатого редуктора (конічно-черв'ячного) виберіть деталі, які можуть бути виготовлені з  бронзи. Покажіть на схемі прилад, що слугує для зменшення пускового струму
2.2.3.4	Виконати операції в перецептивній формі по заданій в словесній формі інструкції.	3. Покажіть на рисунку схему перемикання обмоток статора асинхронного двигуна із зірки на трикутник. 
3.3.3.4	Виконати операції в словесній формі за ознаками, заданими в словесній формі.	1.Назвіть порядок руху орного агрегату на схилах. 2. Назвіть тип вальниці, який встановлюють на веденому валу стрічкового транспортера. 3. Назвіть пускові характеристики двигунів постійного струму.
4.3.4.4	Виконати операції в словесній формі щодо визначення певних ознак (складових частин) у названого об'єкта.	1.Назвіть деталі вальниці № 7306. 2. Обгрунтуйте, які деталі одноступінчатого черв'ячного редуктора варто виготувати з бронзи. 3. Назвіть способи увімкнення трифазних електродвигунів до однофазної мережі. 4. Назвіть основні переваги і недоліки асинхронних електродвигунів.
2.4.4.4	Виконати операції в розумовій формі на заданому в графічній формі об'єкті.	Визначте передавальне число конічної передачі редуктора U_{p1} приводу, наведеного на рисунку, якщо: $n_m = n_{бар} = 25$ об./хв.; передавальне число прямозубої передачі редуктора $U_{p2} = 5$; передавальне число клинопасової передачі $\underline{U_{пп}} = 3{,}5$; $n_{дв} = 1750$ об./хв.

Продовження табл. 2.3

Позначення	Зміст дії (операції)	Приклади
2.4.4.4	Виконати операції в розумовій формі на заданому в графічній формі об'єкті.	
4.4.4.4	Прогнозування результатів діяльності, у якій задіяні названі об'єкти.	1. Спрогнозуйте, як зміниться споживання електроенергії в майстерні, якщо лампи розжарювання (5 од. – 130 W, 15 од. – 110) замінити на енергозберігаючі люмінесцентні лампи. 2. Поясніть, як вплине на роботу урухомника ситуація, за якої після електродвигуна поставити не втулково-пальцеву, а кулачково-дискову муфту (муфту Олдема). 3. Уявіть, що під час проєктування одноступінчатого редуктора з прямозубою передачею ви прийняли рішення: зубчаті колеса виготовите не з сталі 40, а з дерева. Поясніть, чи буде такий редуктор роботоздатним, що зміниться внаслідок зміни матеріалу зубчатих коліс.

Не важко помітити, що в наведених у табл. 2.2 і 2.3 прикладах змінюється складність дій від найпростіших (матеріальних) до найскладніших (розумових). Природно, чітке визначення характеристики дій як мети навчання дає змогу обумовити рівень засвоєння матеріалу, який має оцінюватися засобами тестового контролю.[74]

Розглянувши показники дії, не важко помітити, що їх комбінація впливає на складність навчального завдання, вимагаючи від того, хто навчається, реалізації різного рівня навчально-пізнавальної діяльності. Зважаючи на зазначене, з'являється можливість оцінити складність не тільки традиційних, а й тестових завдань, та, відповідно, розробити такі тести, які б дійсно диференціювали студентів чи учнів за рівнями їх навчальних

[74] Ільїн, В., Лузан, П., & Рудик, Я. (2010). *Метод тестового контролю успішності навчання студентів*. НАДККІМ.

досягнень. Зазначену процедуру можна формалізувати, ввівши коефіцієнт складності дії. Зупинимося на кількісній методиці оцінювання складності навчальної дії докладніше.

Аналіз охарактеризованих вище показників переконує, що найпростішій дії притаманні такі ознаки: ***об'єкт*** представлено в матеріальній формі; ***перетворення*** виконується в матеріальній формі; ***змістова*** і ***виконавча*** частини ООД задані в матеріальній формі; дія виконується студентом (учнем) ***повторно***.

Таким чином, для оцінювання вказаної дії використано 5 показників її опису. Коефіцієнт складності за кожним із цих показників у найпростішому варіанті приймаємо за 1. Природно, якщо в подальшому дія ускладнюється за певним показником, коефіцієнт має збільшуватися на певну величину. Як результат теоретичного і практичного дослідження ми прийшли до висновку, що під час ускладнення ознак дії за показником ***«форма представлення об'єкта»*** відповідний коефіцієнт складності набуває таких значень: $К_{фо} = 1$, якщо об'єкт представлений в матеріальній або матеріалізованій формі; $К_{фо} = 1,1$, якщо він представлений в символічній формі (схема або креслення); $К_{фо} = 1,2$, якщо дано опис об'єкта; $К_{фо} = 1,3$, якщо об'єкт лише названо. Якщо у навчальному завданні не названо об'єкт дії (учень самостійно має його вибрати), то $К_{фо} = 1,4$.

Відповідно, якщо ***перетворення об'єкта*** виконується в матеріальній формі, то коефіцієнт складності дії за цим показником буде $К_{по} = 1$; при перцептивній формі перетворення $К_{по} = 1,1$; при вербальній $К_{по} = 1,2$; якщо з заданим об'єктом виконуються розумові операції, то $К_{по} = 1,3$.

Прийнято, що за показником ***«Форма представлення виконавцю (студенту) змістової частини орієнтовної основи дії (ООД)»*** коефіцієнт складності набуває таких значень: $Кзч = 1$, якщо учню вказано, що навчальну дію він має виконати на реальному об'єкті; якщо учневі запропоновано застосувати для цього креслення або схему, то $Кзч = 1,1$; опис ознак об'єкта – $Кзч = 1,2$; назву об'єкта – $Кзч = 1,3$; за відсутності змістової частини ООД у завданні $Кзч = 1,4$.

За показником ***«Представлення в ООД операцій щодо перетворення об'єкта»*** також прийнято правило: коефіцієнт складності при найпростішому варіанті дії має значення $Кіп = 1$, а кожний варіант ускладнення дії збільшує його значення на 0,1. Зокрема, якщо в навчальному завданні учневі запропоновано виконати навчальне завдання після демонстрування викладачем або майстром на реальному об'єкті дій з їх поясненням, $Кіп = 1$; якщо це ж завдання студент має виконати після того, як йому продемонстровано послідовність дій викладачем без пояснення, $Кіп = 1,1$; коли логічна частина ООД подана лише мовною інструкцією, $Кіп = 1,2$; за умови, що у завданні учневі тільки перераховано операції, які він має виконати, $Кіп = 1,3$; якщо у завданні логічна частина ООД відсутня, $Кіп = 1,4$.

Нагадаємо, що поки-що визначено значення коефіцієнтів складності навчальної дії за чотирма показниками. П'ятий показник є інтегративним: він характеризує навчальну дію залежно від того, новими чи повторними для учня є ознаки дії та виконання завдання в

цілому. Зважаючи на зазначене, було прийнято, що якщо таке завдання студент уже виконував (всі ознаки дії йому раніше зустрічалися, він знайомий з об'єктом, робив подібні операції щодо його перетворення і т. ін.), то коефіцієнт складності дії за цим показником ***Кн=1***. Якщо для студента одна ознака дії (наприклад, об'єкт) є новим, коефіцієнт складності становить ***Кн = 1,25***; при наявності у завданні двох чи трьох нових ознак дії коефіцієнт складності становить відповідно ***Кн = 1,5*** і ***Кн = 1,75***. За умови, що з усіма ознаками дії, яку має виконати учень, він зустрічається вперше, вони є абсолютно новими для нього, коефіцієнт складності становить ***Кн = 2***.

Загальний коефіцієнт складності дії, а, відповідно, і навчального завдання, можна вирахувати за формулою:

$$К_З = К_{фо} \cdot К_{по} \cdot К_{Зч} \cdot К_{іп} \cdot К_н,$$

де $К_{фо}, К_{по}, К_{Зч}, К_{іп}, К_н$ – коефіцієнти складності дії за відповідними показниками.[75]

Розглянемо приклади визначення загального коефіцієнту складності простого і складного навчального завдання за пропонованою методикою.

Приклад 1. Користуючись наданим кресленням з поясненням, знайдіть серед розташованих на стелажі (розрізі, стенді) деталі, які належать до зображеного механізму, відберіть і назвіть їх (дія виконується на відомому студентові об'єкті).

№ з/п	Показники дії	Характеристика показника	Коефіцієнт складності за відповідною ознакою
1	Змістова частина ООД	Креслення та пояснення до нього	1
2	Логічна частина ООД	Словесна (інструкція)	1,2
3	Форма представлення об'єкта	Матеріальна	1
4	Форма перетворення	Матеріальна та словесна	1,1
5	Новизна	Дія повторна	1
Загальний коефіцієнт складності дії			*1,32*

Приклад 2. Назвіть деталі, з яких складається кривошипно-шатунний механізм двигуна внутрішнього згорання (дія виконується з об'єктом, який студентові вже відомий).

№ з/п	Показники дії	Характеристика показника	Коефіцієнт складності за відповідною ознакою
1	Змістова частина ООД	Назва об'єкта	1,3
2	Логічна частина ООД	Словесна	1,3
3	Форма представлення об'єкта	Словесна (назвати деталі)	1,3
4	Форма перетворення	Розумова	1,3
5	Новизна	Дія повторна	1
Загальний коефіцієнт складності дії			*2,86*

[75] Ільїн, В., Лузан, П., & Рудик, Я. (2010). *Метод тестового контролю успішності навчання студентів*. НАДККІМ.

У першому прикладі коефіцієнт складності дії ***Кз = 1,32***. Це навчальне завдання порівняно простіше за друге, у якому коефіцієнт складності дії ***Кз = 2,86***. Доцільно вказати, що за умови коли б ця дія була повністю новою для студента, вказаний параметр складності завдання був би рівним 5,72.

Отже, на основі положень теорії поетапного формування розумових дій і понять виділено такі показники складності навчального завдання: форма подання виконавцю змістової частини орієнтовної основи дії; наявність в орієнтовній основі дії операцій щодо перетворення об'єкта; форма подання об'єкта дії; форма перетворення об'єкта дії; ступінь новизни для студента дії, що виконується. Обґрунтована методика конструювання (і оцінювання) складності навчального завдання дає змогу педагогу:

- розробляти комплекс, базу індивідуальних навчальних завдань учням чи студентам за принципом «від простого до складного»;
- шляхом цілеспрямованого підбору навчальних завдань з певним ступенем складності розвивати навчально-пізнавальну діяльність студентів від репродуктивних, виконавчих рівнів, до продуктивних, творчих;
- об'єктивно оцінювати компетентнісні досягнення студентів, визначати рівень якості професійної підготовки майбутніх фахівців інженерно-технічних спеціальностей;
- однозначно інтерпретувати результати оцінювання знань, умінь, навичок, інших здатностей студентів та ефективно управляти освітнім процесом.

Перспективи подальшого наукового пошуку будуть пов'язані з конструюванням тестів на засадах формалізованого відбору до їх складу тестових завдань запланованого рівня складності.

2.4. Методика оцінювання професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів

Оксана Субіна, Вікторія Кручек

Методика оцінювання професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів (далі – Методика оцінювання) розроблена з метою виділення нормативних підходів щодо організації професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів в системі професійної освіти, а також визначення основних форм і методів оцінювання рівня якості професійно-практичної підготовки у закладах професійної освіти.

Методика оцінювання ґрунтується на вимогах чинного законодавства України, зокрема, – Закону України «Про освіту», Закону України «Про професійну освіту», Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419), Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7.06.1999 р. № 992), Державних освітніх стандартів, інших нормативних документів, що визначають вимоги до організації професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів.

В представленій Методиці основні терміни вживаються в такому значенні:

Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу освітню діяльність;

Компетентності ключові – загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистісному і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію. Ключові компетентності набуваються впродовж строку освітньої програми та можуть розвиватися у процесі навчання протягом усього життя шляхом формального, неформального та інформального навчання;

Компетентності професійні – знання та уміння особи, які дають їй змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності та є складовими відповідної професійної кваліфікації. Професійні компетентності визначають здатність особи в межах повноважень застосовувати спеціальні знання, вміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку;

Компетентності професійні – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують її здатність виконувати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.[76]

Методика – 1) сукупність взаємозв'язаних способів та прийомів доцільного проведення будь-якої роботи; 2) вчення про методи викладання певної науки, предмета;[77]

[76] Кабінет Міністрів України. (2021, 20 жовтня). *Державний стандарт професійної (професійно-технічної) освіти* (Постанова № 1077). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-%D0%BF#Text

[77] Словник.UA. (б.д.). *Портал української мови та культури*. https://slovnyk.ua/index.php?swrd=%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0

Метод – засіб досягнення будь-якої мети, вирішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного чи теоретичного засвоєння (пізнання) дійсності;[78]

Метод контролю (*Method of control*) – це система послідовних, взаємопов'язаних діагностичних дій викладача й тих, хто навчається, які забезпечують зворотний зв'язок у процесі навчання з метою одержання даних про успішність навчання та ефективність освітнього процесу. До методів контролю належать: методи усного контролю, методи письмового контролю, методи практичного контролю, дидактичні тести, спостереження*;*

Методи контролю – сукупність методів, які дають можливість перевірити рівень засвоєння учнями знань, сформованості вмінь і навичок;

Методи навчання – упорядковані способи діяльності вчителя й учнів, спрямовані на ефективне розв'язання навчально-виховних завдань;[79]

Методи організації навчально-пізнавальної діяльності – сукупність методів, спрямованих на передачу і засвоєння учнями знань, формування умінь і навичок;

Навички – компоненти практичної діяльності, що виявляються в процесі виконання необхідних дій, доведених до досконалості шляхом багаторазового виконання вправ;

Оцінювання – це процес збору, аналізу та інтерпретації інформації з метою визначення певних характеристик, властивостей або якостей об'єктів, явищ чи процесів.[80]

Оцінювання в освіті – важлива складова у визначенні якості освіти, відповідності рівня освітніх програм, способів викладання й академічного навчання встановленим стандартам. Оцінювання може проводитися за внутрішніми та зовнішніми процедурами. Процес внутрішнього оцінювання передбачає систематичне збирання адміністративної інформації, опитування здобувачів освіти і випускників поряд зі звичайними бесідами з лекторами та здобувачами. Складовою зовнішнього оцінювання є відвідування групою експертів закладу освіти для визначення якості організації освітнього процесу, рівнів академічного навчання, викладання та якості знань здобувачів освіти*;*

Оцінювання академічної успішності – визначення й вираження в умовних одиницях (балах), а також в оціночних судженнях педагога знань, умінь та навичок здобувачів освіти відповідно до вимог освітньої програми;

Практика (від грец. лрактіка – діяння, активність) – зумовлена специфікою соціального буття цілеспрямована, чуттєвопредметна діяльність людей, змістом якої є

---

[78] Яцик, Т. О., & Степанюк, В. В. (2022). *Словник коротких термінів з педагогіки*. Луцький фаховий педагогічний коледж КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради; ФОП Мажула Ю. М. https://surl.li/jgapgh

[79] Кузьмінський, А. І., & Омеляненко, В. Л. (2006). *Педагогіка у запитаннях і відповідях: Навчальний посібник*. Знання. https://pidru4niki.com/pedagogika/slovnik_pedagogichnih_terminiv

[80] Український психологічний ХАБ. (б.д.). *Психологічна енциклопедія*. https://www.psykholoh.com/post/%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%86%D0%B5

перетворення природи й суспільства, специфічно людська форма життєдіяльності, спосіб буття людини у світі.

Практика виробнича студентів – праця студентів у промисловості й сільському господарстві, яка організовується у встановлені навчальним планом періоди з навчальною метою.

Практичне (семінарське, лабораторне) заняття – форма навчального заняття, коли педагог організує детальний розгляд здобувачами освіти окремих теоретико-прикладних положень навчального предмета й формує уміння та навички їх практичного застосування шляхом виконання відповідно сформульованих завдань. Практичні заняття проводяться в аудиторіях (класах) або в навчальних лабораторіях, оснащених необхідними засобами навчання, комп'ютерною технікою тощо. Перелік тем практичних занять визначається робочою навчальною програмою предмета.[81]

Практичні роботи – один з видів навчальної діяльності студентів, що мають важливе навчально-пізнавальне значення, систематичне їх виконання сприяє розвиткові пізнавальних сил і самостійності студентів, формуванню умінь і навичок, необхідних для майбутнього життя й самоосвіти. Практичні роботи виконуються звичайно після вивчення теми чи розділу навчального курсу. Вони передбачаються освітніми програмами і їх виконання є обов'язковим. Практичні роботи сприяють конкретизації та закріпленню знань, розвивають уміння спостерігати й пояснювати явища, що вивчаються. Зміст і прийоми виконання практичних робіт визначаються специфікою навчального предмета.

Прийом – частковий вираз метода, його конкретизація, що має у відношенні до методу підлеглий характер і розглядається як взаємодія родового (метод) і видового (прийом) понять. Кожний метод реалізуються через сукупність окремих прийомів, які накопичуються практикою, узагальнюються теорією і рекомендуються до використання всіма фахівцями. Прийоми використовуються також і незалежно від методів. Існують прийоми ті, що створюють і ті, що гальмують діяльність.[82]

Прийом навчання – 1) складова методу, певні разові дії, спрямовані на реалізацію його вимог;[83]

2) сукупність конкретних навчальних ситуацій, що сприяють досягненню проміжної (допоміжної) мети конкретного методу;

Професійна освіта – сукупність знань, практичних умінь і навичок, необхідних для виконання роботи в певній галузі трудової діяльності.

---

[81] Гончаренко, С. У. (1997). *Український педагогічний словник* (С. Головко, ред.). Либідь. https://surl.li/odtuxe

[82] Семенова, А. В. (Ред.). (2006). *Словник-довідник з професійної педагогіки*. Пальміра. https://www.pedagogic-master.com.ua/public/semenova/slovnik.pdf

[83] Кузьмінський, А. І., & Омеляненко, В. Л. (2006). *Педагогіка у запитаннях і відповідях: Навчальний посібник*. Знання. https://pidru4niki.com/pedagogika/slovnik_pedagogichnih_terminiv

Принцип – правило, що виникло в результаті об'єктивно осмисленого досвіду; тобто головні положення, що визначають і підхід до проблеми, і методику одержання емпіричних та наукових фактів, і їхній аналіз.

Спосіб навчання – сукупність операцій (системи виконавських та орієнтованих навчальних дій, які забезпечують засвоєння даної діяльності) визначених конкретним завданням.

Тести (від англ. test – випробування, дослідження) – система формалізованих завдань для виявлення рівня підготовленості студентів, оволодіння цими знаннями, уміннями, навичками.[84]

Тестування – метод діагностики із застосуванням стандартизованих запитань та завдань, що мають певну шкалу значень.

Технологія навчання – шлях освоєння конкретного матеріалу в межах певного предмета, теми, питання.

Техніка педагогічна (від гр. technike – вправний, досвідчений) – сукупність раціональних засобів та особливостей поведінки вчителя-вихователя, спрямованих на ефективну реалізацію обраних ним методів і прийомів навчально-виховної роботи з окремим студентом чи всім студентським колективом відповідно до поставленої мети вихователя і конкретних об'єктивних та суб'єктивних передумов (уміння в галузі культури мовлення; володіння своїм тілом, мімікою, пантомімою, жестами; вміння одягатися, стежити за своєю зовнішністю; дотримання темпу і ритму роботи; уміння спілкуватися; володіння психотехнікою).

Уміння – готовність свідомо і самостійно виконувати практичні дії, інтелектуальні операції на основі засвоєних знань, життєвого досвіду і вже набутих навичок.

Урок виробничого навчання – форма професійно-практичної підготовки, за якою майстер виробничого навчання у визначений проміжок часу в спеціально обладнаному місці керує навчально-виробничою діяльністю здобувачів освіти.

Зважаючи на те, що *метою професійно-практичної підготовки в системі професійної освіти* є формування ключових, загальнопрофесійних та професійно-профільних компетентностей майбутніх фахівців для виконання ними певних трудових функцій, що визначені Державними професійними та освітніми стандартами, зміст професійно-практичного навчання має бути орієнтований на формування у здобувачів освіти системи знань, умінь і навичок з виконання трудових процесів, що включають трудові прийоми та операції відповідної професії згідно з кваліфікаційними характеристиками та посадовими інструкціями.

Виходячи з дидактичних вимог щодо змісту та структури професійно-практичної підготовки, основними етапами її реалізації можна вважати:

[84] *Словник педагогічних термінів*. (б.д.). https://pidru4niki.com/pedagogika/slovnik_pedagogichnih_terminiv

- оволодіння знаннями про майбутню фахову діяльність;
- формування професійних умінь та навичок;
- розвиток професійної майстерності й креативності майбутніх фахівців.

Формування професійних умінь та навичок здійснюється в процесі продуктивної праці студентів на підставі теоретичних знань прикладного характеру та включає операційний і комплексний періоди оволодіння професією.

Професійно-практична підготовка реалізується на основі нерозривного взаємозв'язку теорії і практики, що обумовлює важливість координації теоретичної підготовки зі спеціальних та загальнотехнічних дисциплін та виробничого навчання, а також узгодженої діяльності викладачів професійно-теоретичної підготовки і майстрів виробничого навчання. Особливості професійно-практичної підготовки визначають відповідні організаційно-методичні засади освітнього процесу в операційний та комплексний періоди оволодіння професією.

Оцінювання професійно-практичної підготовки майбутніх фахівців будівельної галузі передбачає збір, аналіз та інтерпретацію інформації щодо цього виду педагогічної діяльності, а також визначення та узагальнення відповідних характеристик, властивостей та/або якостей об'єктів, явищ чи процесів в даній дидактичній парадигмі.[85] Зважаючи на зазначене, представлена Методика оцінювання має розкривати форми та методи *якості освіти* під час реалізації професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів, а також *якості освітньої діяльності* під час організації такого виду навчання в умовах професійної освіти.

Закон України «Про освіту» (2017)[86] визначає *якість освіти* як відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, професійними або освітніми стандартами та/або договором про надання освітніх послуг; а *якість освітньої діяльності* трактує як рівень організації та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти і відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг. Враховуючи зазначене, *зміст методики оцінювання* професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів розкриває:

1) основні форми, методи та критерії визначення результатів професійно-практичної підготовки відповідно до вимог, встановлених законодавством, професійними та/або освітніми стандартами та/або договором про надання освітніх послуг. Враховуючи, що результати навчання – це знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

---

[85] Український психологічний ХАБ. (б.д.). *Психологічна енциклопедія*. https://www.psykholoh.com/post/%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%86%D0%B5

[86] Верховна Рада України. (б.д.). *Закон України «Про освіту»*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

2) сукупність сучасних взаємозв'язаних способів та прийомів, що застосовуються в системі професійної освіти, для визначення рівня якості організації й провадження професійно-практичної підготовки.

Процес оцінювання є невід'ємною складовою освітнього процесу як інструмент визначення якості освіти, що в умовах сучасної фахової підготовки передбачає оприлюднення вимог до організації освітнього процесу та діяльності педагогічних працівників, розкриття правил і процедур контролю академічної успішності здобувачів освіти, а також встановлення відповідних критеріїв оцінки зазначених показників.

Основними функціями оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти є: контролююча, навчальна, діагностико-коригуюча, стимулюючо-позитивна, виховна.

Види оцінювання розрізняють за:

- характером ставлення суб'єкта до предмета оцінювання – *позитивне, негативне, нейтральне*;
- ступенем вияву неупередженості, тобто – рівнем незалежності оцінювання або впливу системи настанов (ставлень, уявлень, переконань, поглядів) суб'єкта щодо предмета оцінювання, – *об'єктивне* (характеризує предмет оцінювання незалежно від системи настанов суб'єкта оцінювання), *суб'єктивне* (упереджене різними настановами суб'єкта оцінювання, що є виявом його персональної думки, ставлення щодо предмету оцінювання);
- ступенем вияву емоцій – *емоційним, раціональним*;
- характером предмета оцінювання – *процедурним* (поточне оцінювання процесу досягнення певного результату), *результативним* (оцінювання кінцевого результату діяльності незалежно від того, яким чином його було досягнуто), *кількісним* (співвідноситься з обсягом виконаних завдань), *якісним* (стосується якості роботи – точності, охайності, ретельності та інших показників досконалості), *затратним* (зіставлення корисності результатів і витрат (засобів) щодо їх досягнення);
- підходами до вимірювання показників – *формалізоване оцінювання* або *експертне оцінювання*;
- за модальністю оцінювання – *порівняльним* (передбачає порівняння, що виявляється в зіставленні предметів оцінювання один з одним), *абсолютним* (передбачає порівняння предмета оцінювання із нормативними вимогами, стандартами, критеріями та/або шкалою, на яку орієнтоване оцінювання) тощо.

Результати педагогічного оцінювання можуть бути виражені словами (відмінно, добре, задовільно, незадовільно; зараховано/не зараховано), числами (балами – 10, відсотками – 58 %), буквами (A, B, F) та символами (+, –). Види оцінювання в освіті визначають типом шкал, що використовують під час оцінювання – діапазону числових (буквених) значень, що відповідно до критеріїв оцінювання присвоюють якісні

характеристики результатів навчання здобувачів освіти та є фіксованими показниками їхніх навчальних досягнень.

Об'єкти та критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки.

Професійно-теоретична підготовка передбачає оволодіння знаннями з двох напрямків: загальнотехнічного та спеціального. *Об'єктами оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти з професійно-теоретичної підготовки є* загальнотехнічні, технологічні, спеціальні знання, що здобуті у процесі вивчення відповідних навчальних дисциплін та уміння і навички застосувати ці знання під час виконанні як типових, так і нестандартних завдань в межах освітніх програм.[87]

Під час визначення навчальних досягнень студентів з професійно-теоретичної підготовки *аналізу підлягають:*

- рівень самостійності студента під час здійсненні пізнавальної діяльності, відповідях та виконанні практичних завдань: з допомогою, з частковою допомогою, з консультативною допомогою викладача, самостійно;
- рівень відтворення навчального матеріалу: рівень розпізнавання, рівень запам'ятовування; без розуміння або з розумінням; в неповному обсязі (елементи, фрагменти, основні положення, основний навчальний матеріал), в повному обсязі, правильно або з помилками та неточностями тощо;
- характеристики якості знань: глибокі, узагальнені, системні, міцні, осмисленні, гнучкі, дієві;
- характеристики відповіді студента: правильність, цілісність, повнота, логічність, обґрунтованість;
- рівень застосування знань, умінь і навичок для використання практичних або контрольних завдань: усвідомлено або несвідомо; в неповному або в повному обсязі; за типовим або за самостійно розробленим алгоритмом (послідовність дії); правильно або з помилками та неточностями;
- рівень володіння розумовими операціями: вміння аналізувати, систематизувати, порівнювати, узагальнювати, класифікувати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, робити висновки тощо;
- рівень застосування довідкової, технічної, конструкторсько-технологічної документації у навчальній діяльності;
- характер помилок та здатність їх виправляти;
- самостійність оцінних суджень.

[87] Нікуліна, А. С., Сілаєва, І. Є., & Шевчук, С. С. (2008). *Сучасний урок в професійній школі: Проектування, організація, аналіз: Методичний посібник*. ДІПО ІПП. https://surl.lu/faback

Зазначені орієнтири покладено в основу визначення *чотирьох рівнів навчальних досягнень студентів з професійно-теоретичної підготовки:* початкового, середнього, достатнього, високого.[88]

Професійно-практична підготовка полягає в оволодінні здобувачами освіти уміннями і навичками застосувати здобуті професійні теоретичні знання (загальнотехнічні, технічні, спеціальні) у продуктивній діяльності за обраною професією.

Під час визначенні навчальних досягнень студенів з професійно-практичної підготовки *аналізу підлягають*:

- рівень професійних знань, що необхідні для виконання даної роботи;
- рівень володіння прийомами і технологічними операціями, що необхідний для виконання даної роботи;
- рівень самостійності студента у процесі організації роботи та виконання навчально-виробничого або контрольного завдання з допомогою, з консультативною допомогою майстра виробничого навчання, самостійно;
- характер виконання навчально-виробничого або контрольного завдання (за типовим або самостійно складеним алгоритмом, в типовій, в ускладненій або нестандартній ситуації);
- обсяг і тривалість виконання навчально-виробничого або контрольного завдання;
- уміння користуватися різними видами технічної і конструкторсько-технологічної документації та розробляти її види;
- уміння застосовувати прийоми самоконтролю виробничих дій та методи контролю за якістю роботи;
- відповідність результату роботи вимогам кваліфікаційної характеристики з обраної професії відповідного ступеню професійної освіти на даний період навчання;
- рівень виконання діючих якісних і кількісних показників (норми виробітки, норми часу тощо);
- уміння дотримуватись нормативних витрат матеріалів та інших ресурсів в процесі виконання робіт;
- характер помилок та здатність їх виправити;
- рівень опанування основами професійної культури та здатності до продуктивної і творчої співпраці у колективі;
- уміння організувати робоче місце;
- рівень дотримання правил безпеки праці. Ці орієнтири покладено в основу виокремлення чотирьох рівнів навчальних досягнень студентів з професійно-практичної підготовки: початкового, середнього, достатнього, високого.

[88] Нікуліна, А. С., Сілаєва, І. Є., & Шевчук, С. С. (2008). *Сучасний урок в професійній школі: Проектування, організація, аналіз: Методичний посібник*. ДІПО ІПП. https://surl.lu/faback

Діюча 12-ти балова система оцінювання навчальних досягнень студентів з професійної підготовки в закладах професійної освіти, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України № 459 від 14.06.2001[89] має певні складності в її застосуванні, основне з яких полягає в тому, що викладачу і майстру виробничого навчання непросто утримувати в оперативній пам'яті характеристику всіх 12 балів для правильного та об'єктивного виставлення оцінок. Тому вважається *доцільним визначення критеріїв оцінювання здобувачів професійної освіти за системою, що має чотири рівня: початковий, середній, достатній, високий.*[90]

На підставі наведених Типових критеріїв та у відповідності з вимогами стандартів професійної освіти з професій сфери послуг, що ґрунтуються на компетентнісному підході, в закладі професійної освіти розробляються:

1. Критерії кваліфікаційної атестації випускників (разом з роботодавцями), які погоджуються з регіональними органами освіти.

2. Критерії оцінювання професійних компетентностей здобувачів професійної освіти з навчальних предметів загальнопрофесійної, професійно-теоретичної, професійно-практичної підготовки, що формуються викладачами і майстрами виробничого навчання та ухвалюються відповідними методичними комісіями закладу освіти.

Зазначені критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів професійної освіти використовуються під час визначених законодавством видів контролю за навчально-виробничим процесом, причому, бали 1-3 відповідають параметру – «не знає/не вміє», 4-12 – «знає/вміє». Оцінювання набутих компетентностей під час Державної або проміжної (поетапної) кваліфікаційної атестації здійснюється за параметрами: «знає – не знає»; «уміє – не вміє».

Процедурами, що забезпечують оцінювання навчальних досягнень здобувачів професійної освіти є поточний, тематичний, за навчальним модулем, проміжний і вихідний контроль.

Форми та методи оцінювання результатів професійно-практичної підготовки.

Оцінювання академічної успішності здобувачів освіти є системним процесом визначення їх рівня знань, умінь і навичок, самостійності/автономності, самозарадності здобувачів, вміння працювати в команді відповідно до цілей та завдань освітньої програми, особистих прагнень і професійного розвитку.

---

[89] Кабінет Міністрів України. (2001, 14 червня). *Наказ № 459 про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах*. https://zakononline.com.ua/documents/show/56729___56729

[90] Нікуліна, А. С., Сілаєва, І. Є., & Шевчук, С. С. (2008). *Сучасний урок в професійній школі: Проектування, організація, аналіз: Методичний посібник*. ДІПО ІПП. https://surl.lu/faback

Форми, методи та критерії оцінювання результатів професійно-практичної підготовки майбутніх фахівців визначаються особливостями організації професійно-практичної підготовки в закладах професійної та фахової передвищої освіти.

Професійно-практична підготовка в закладах професійної та фахової передвищої освіти складається з виробничого навчання, виробничої, переддипломної (передвипускної) практики і проводиться у навчальних аудиторіях, навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, автодромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг за такими формами:

- навчальні заняття (лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття), уроки;[91]
- уроки виробничого навчання;
- різні видів практик на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг;
- інші форми професійно-практичної підготовки.[92]

У закладах професійної освіти для оцінювання результатів професійно-практичної підготовки здобувачів освіти контрольні заходи проводяться під час поточного, тематичного, проміжного і вихідного контролю навчальних досягнень здобувачів освіти, їх кваліфікаційної атестації.

Періодичність і форми проміжного та вихідного контролю у закладах професійної освіти визначаються робочими навчальними планами. Дотримання зазначених у навчальному плані конкретних форм контролю, їх періодичності є обов'язковим.

Поточний контроль передбачає поурочне опитування студентів, слухачів, проведення контрольних і перевірних робіт, тематичне тестування та інші форми контролю, що не суперечать етичним та медико-педагогічним нормам.

Однією з форм поточного контролю вмінь та навичок здобувачів професійної освіти з виробничого навчання є *перевірні роботи*. *Перевірні роботи* з виробничого навчання проводяться майстром виробничого навчання за відповідними графіком і переліками в кожній навчальній групі під керівництвом старшого майстра відповідно до робочої навчальної програми з професійно-практичної підготовки.

Графік і переліки перевірних робіт з виробничого навчання розробляються старшим майстром спільно з майстрами виробничого навчання, розглядаються і схвалюються відповідною методичною комісією та затверджуються заступником керівника з навчально-виробничої роботи закладу професійної освіти.

---

[91] Міністерство освіти і науки України. (2023, 2 травня). *Типове положення про організацію освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти* (Наказ № 510). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1054-23#Text

[92] Міністерство освіти України. (2006, 30 травня). *Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах* (Наказ № 419). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text

Під час оцінювання результатів перевірної роботи визначаються вміння та навички осіб застосовувати одержані професійні знання на практиці, ураховуються якість роботи і продуктивність праці, дотримання технологічної дисципліни та охорони праці, правильність виконання виробничих прийомів, уміння користуватися обладнанням, пристроями, ефективними методами організації праці.

У випадках, коли робота здобувача освіти стосується обслуговування промислових агрегатів, виробничих дільниць тощо, оцінювання перевірних робіт передбачає нагляд за виконанням здобувачем відповідних технологічних операцій, опитування в усній формі та перевірку письмового звіту про виконання навчально-виробничого завдання.

Тематичний контроль – застосовується для оцінювання навчальних досягнень студентів, слухачів по завершенню вивчення теми робочої навчальної програми. Форми поточного, тематичного контролю рівня навчальних досягнень здобувачів освіти педагогічні працівники, органи управління освітою, засновники закладу обирають самостійно.

Проміжний контроль передбачає семестрові заліки, семестрову атестацію (іспити), річні підсумкові заліки, річну атестацію (річні підсумкові іспити), проміжну кваліфікаційну атестацію (кваліфікаційний іспит), індивідуальні завдання студентам, слухачам.

Порядок проведення семестрових екзаменів і заліків у закладах професійної освіти.

Семестрові, річні атестації і заліки з навчальних предметів, що входять у додаток до диплома (свідоцтва) є формою проміжного контролю знань здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. Вони проводяться в строки, що передбачені робочими навчальними планами.

До атестації з навчальних предметів, що входять у додаток до диплома (свідоцтва) допускаються здобувачі освіти, які мають річні оцінки не нижче 4-х балів з професійно-практичної підготовки і з усіх навчальних предметів (професійно-теоретичної, загальнотехнічної підготовки тощо), що входять у додаток до диплома (свідоцтва) та зразкову або задовільну поведінку.

Атестації з навчальних предметів, що входять у додаток до диплома (свідоцтва), передбачаються робочим навчальним планом і проводяться атестаційними комісіями, до складу яких входять, як правило, заступники керівника закладу професійної освіти, викладачі відповідних предметів закладу професійної освіти або викладачі запрошені з інших закладів освіти чи установ.

Асистентами можуть бути викладачі з навчальних предметів одного напрямку або майстри виробничого навчання інших навчальних груп.

Атестація з навчальних предметів здійснюється за атестаційними білетами та можливими додатками до них, що складаються викладачами відповідних навчальних предметів, розглядаються і схвалюються рішенням методичної комісії і затверджуються

керівником закладу професійної освіти не пізніше ніж за два тижні до початку атестації. Для паралельних навчальних груп складаються різні варіанти додатків до атестаційних білетів.

Під час підготовки до відповіді на атестаційний білет в аудиторії одночасно можуть перебувати 4 – 5 здобувачів освіти. Якщо здобувач не в змозі дати відповідь на питання, зазначені в атестаційному білеті, йому дозволяється взяти інший білет, але у наслідок цього знижується оцінка на три бали.

Під час атестації здобувачів освіти дозволяється користуватися довідниками та іншими матеріалами, що не містять у собі розгорнутого тексту.

Під час атестації члени атестаційної комісії вислуховують відповіді здобувачів освіти на питання, зазначені в атестаційному білеті, не перериваючи і не допомагаючи навідними запитаннями. Додаткові запитання, у разі потреби формування точного й об'єктивного уявлення про знання, здобувачам освіти можуть бути задані лише в межах робочої навчальної програми.

Кожному здобувачу освіти, який пройшов атестацію, атестаційна комісія виставляє атестаційні та підсумкові оцінки з навчального предмета.

Якщо з навчального предмета, що входить у додаток до диплома, атестація не передбачена робочими навчальними планами, то проводиться *залік.* Час на проведення заліку виділяється за рахунок кількості годин, відведених на вивчення навчального предмета.

Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: написання кваліфікаційної роботи, яка відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника закладу професійної освіти відповідного кваліфікаційного рівня; складання державного кваліфікаційного іспиту або захист дипломної роботи, проєкту чи творчої роботи, що їх замінює.

Кваліфікаційна атестація здобувачів професійної освіти здійснюється закладом професійної освіти за участі представників підприємств, установ, організацій-замовників підготовки кадрів після кожного ступеня навчання та після закінчення повного курсу навчання.

Результатом кваліфікаційної атестації є присвоєння здобувачам освіти кваліфікації відповідного рівня, про що вноситься запис у документ про професійну освіту.

Порядок проведення державної підсумкової атестації із загальноосвітніх предметів та кваліфікаційної атестації

Порядок кваліфікаційної атестації здобувачів освіти та присвоєння їм кваліфікації визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки.

Державна підсумкова атестація у закладах професійної освіти проводиться із загальноосвітніх предметів у строки, що передбачені робочими навчальними планами та відповідно до Положення про державну підсумкову атестацію учнів (вихованців) у системі загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 18.02.2008 № 94, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27.02.2008 за № 151/14842, та Інструкції про переведення та випуск учнів (вихованців) навчальних закладів системи загальної середньої освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 14.04.2008 № 319, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 06.05.2008 за № 383/15074.

Кваліфікаційна атестація проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти України від 31.12.98 № 201/469 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 01.03.99 за № 124/3417.

Час на проведення кваліфікаційної атестації виділяється за рахунок кількості годин, відведених на професійно-практичну підготовку.

Оцінювання академічної успішності під час проходження різних видів практик здобувачами закладів професійної освіти.

Виробнича практика готує майбутніх спеціалістів до самостійного виконання обов'язків на першій посаді, де вони працюватимуть. Метою виробничої практики є вдосконалення набутих знань, практичних навичок для досягнення встановленого рівня кваліфікації з відповідних професій, спеціальностей та спеціалізацій, а також забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації в трудових колективах.[93]

Виробнича практика проводиться безпосередньо на робочих місцях на підприємстві чи у сфері послуг і дає здобувачу освіти можливість остаточно переконатися в правильності зробленого ним вибору, удосконалити здобуті знання, уміння і практичні навички, що необхідні для досягнення відповідного рівня кваліфікації, встановленими державними стандартами, а також з метою забезпечення їх соціальної, психологічної і професійної адаптації в трудових колективах.

Практикант під час роботи на виробництві має можливість вивчити реальні ситуації та перевірити отримані під час навчання знання. Він може самостійно приймати рішення, обґрунтовуючи правильність своїх висновків перед керівником практики. Майбутній фахівець навчається субординації, роботі в колективі, отримує навички професійного спілкування, практичний досвід роботи за професією.

Здобувачі освіти під час проходження виробничої практики на виробництві чи у сфері послуг мають виконувати роботи безпосередньо на робочих місцях підприємств,

[93] Кабінет Міністрів України. (1999, 7 червня). *Постанова № 992 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики»*. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF#Text

будівельних об'єктах, полях, фермах у складі навчальних груп, студентських бригад або індивідуально.

Усі форми професійно-практичної підготовки здобувачів освіти здійснюються у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг.

Після закінчення кожної практики здобувачі професійної освіти звітують про виконання завдань для самостійної роботи та індивідуальних завдань, передбачених програмою практики.

Основні показники діяльності здобувачів освіти, що враховуються під час оцінювання результатів практики:

- повнота та якість виконання індивідуального плану практики;
- ставлення до професійної діяльності;
- повнота та правильність оформлення звітної документації;
- характеристика та оцінка діяльності керівниками практики, призначеними закладом освіти та фахівцями бази практики;
- сукупність нових знань, умінь та навичок, отриманих здобувачем освіти у результаті практики та відображених у звітній документації;
- своєчасність подання звітної документації.

Обов'язковою формою звітності здобувача освіти за результатами виробничої та переддипломної практики є звіт з практики. Структура та вимоги до звіту з практики, а також інші форми звітності визначаються положенням про організацію освітнього процесу в закладі освіти і програмою практичної підготовки.

Оцінювання результатів проходження практики здобувачами освіти на підприємствах-базах практики на базі сучасних методів оцінювання персоналу.

Для оцінювання професійно-практичної підготовки здобувачів професійної освіти на під час навчання та проходження різних видів практик на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг можуть бути застосовані сучасні методи оцінювання персоналу, що використовуються для оцінювання персоналу підприємства-бази практики.

Оцінювання персоналу є важливою складовою кадрової політики будь-якої організації. Оцінювання уможливлює не тільки отримати необхідну інформацію про окремих працівників і виявити, наскільки той чи інший співробітник відповідає займаній посаді, але й підвищити ефективність управління і мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі. Сутність терміну *оцінювання персоналу* можна розкрити як процедуру, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних та якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам.[94] Ділова оцінка персоналу – це компонент діагностики персоналу, цілеспрямований процес встановлення відповідності кількісних і

[94] Савченко, В. А. (2002). *Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник*. КНЕУ.

якісних професійних характеристик персоналу вимогам посади (робочого місця), підрозділу чи організації в цілому.[95]

Проведення оцінювання персоналу надає інформацію про: ефективність роботи працівників; потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту; причини неефективної роботи окремих працівників; потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації.[96]

Підходів до оцінювання персоналу існує дуже багато, але зазвичай їх об'єднують в три групи, відповідно до спрямованості: *якісні (описові) методи, кількісні методи, комбіновані методи*.

1. Якісні методи (описові) – оскільки вони характеризують співробітників без застосування суворих кількісних даних. До якісної оцінки належать:

- *матричний метод* – порівняння якостей конкретної людини з ідеальною моделлю співробітника для тієї чи іншої посади;
- *метод системи довільних характеристик* – кадрова служба або керівник виділяють найбільші досягнення і найсерйозніші порушення в роботі і роблять висновки на основі їх зіставлення;
- *оцінка виконання завдань* – найпростіший метод, коли оцінюється робота співробітника в цілому;
- *метод «360 градусів»* – оцінка працівника колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами і їм самим;
- *групова дискусія* – розмова працівника з керівником або експертами в цій сфері діяльності про результати його роботи і перспективи;

2. *Кількісні методи* – ці методи вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх проведення виражені в кількісних показниках (цифрах):

- *метод балової оцінки* – за кожне професійне досягнення робітник отримує певну, заздалегідь обумовлену кількість балів, які підсумовуються за підсумками конкретного періоду – місяця, кварталу або року;
- *ранговий метод* – впровадження рейтингу співробітників, які через певні проміжки часу порівнюються, і на підставі порівняння рейтингів приймаються певні адміністративні рішення щодо співробітників, які опинилися на найнижчих позиціях;
- *метод вільної балової оцінки* – у цьому випадку кожна якість співробітника оцінюється експертами на певну кількість балів, а результати підсумовуються. На основі отриманих фактів складається рейтинг співробітника.

---

[95] Шубалий, О. М., Рудь, Н. Т., Гордійчук, А. І., Шубала, І. В., Дзямулич, М. І., Хілуха, О. А., & Косінський, П. М. (2023). *Управління персоналом* (2-ге вид., перероб. і доп.). ЛНТУ.

[96] Малтиз, В. В., & Тарасенко, Ю. В. (2018). Оцінка персоналу: Сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка і суспільство*, (19), 484–489. https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/73.pdf

3. *Комбіновані методи* – найбільш ефективні підходи до оцінки, оскільки в них використовуються і описові, і кількісні аспекти:

- *метод суми оцінок* – кожна характеристика працівника оцінюється за певною шкалою, а потім виводиться якийсь певний середній показник, порівнюваний з еталонним для конкретної посади;
- *система групування* – всіх співробітників ділять на кілька груп – від тих, хто працює незадовільно, до тих, чия робота практично бездоганна, а потім проводиться порівняння та оцінка.

Всі перераховані методи здатні оцінити тільки певний аспект роботи співробітника або його соціально-психологічну характеристику, тому останнім часом HR-відділи або кадрові консультанти все частіше використовують для об'єктивного оціночного аналізу комплексні універсальні методи, що увібрали в себе досягнення всіх наявних підходів.

Проте, варто розглянути докладніше методи оцінки компетентностей персоналу – саме вони дають найбільш об'єктивне уявлення про професійні якості співробітників.

Основною метою зазначеного підходу є підвищення ефективності використання вже наявного в компанії кадрового потенціалу. В результаті проведених заходів економиться заробітна плата, робочий час і знижуються витрати на допоміжні ресурси, потрібні для виконання тих чи інших завдань некомпетентним працівником. Після проведення оцінки компетентностей співробітник може бути переведений на іншу посаду, на якій його здатності і можливості принесуть більше користі. Іншим варіантом є відправка співробітника на курси підвищення кваліфікації для розвитку його потенціалу.

Існує кілька найбільш поширених методів оцінки компетентностей співробітників:

1. Атестація – порядок її проведення має бути викладений в офіційно затверджених керівництвом компанії документах. В ході неї оцінюється кваліфікація, результати праці, рівень практичних навичок і теоретичних знань, ділові та особистісні якості співробітника. Критерій оцінки – професійний стандарт посад і спеціальностей. Керівництво компанії має право проводити атестацію всіх співробітників, за винятком працівників, чий стаж роботи в компанії менше року, вагітних жінок і представників топ-менеджменту. Проводиться атестація періодично – один, два або три рази на рік.

2. *Ассессмент-центр* (центр оцінки) – сучасний метод оцінювання персоналу, що дає змогу отримати достовірну інформацію про особистісні, ділові якості співробітника і про те, наскільки наявний кадровий склад організації відповідає її корпоративним цілям, політиці і структурі. Проведення оцінки цим методом включає три етапи:

- підготовчий, під час якого визначаються цілі оцінювання та розроблення моделей компетентностей;
- розроблення процедури, що включає сценарій проведення ассессмент-центру, моделювання та адаптацію вправ, визначення набору оціночних методик, навчання експертів і спостерігачів. Процедура ассессмент-центру включає

ділові ігри, кейси, групові дискусії, індивідуальні інтерв'ю і тести. За результатами заходів проводиться загальна оцінка учасника – інтеграційна сесія і складання звіту;

- завершальний етап – надання зворотного зв'язку учасникам оцінювання. Ассессмент-центр найбільш комплексний і складний в проведенні метод, зазвичай його застосовують тільки у великих компаніях.

3. *Тестування* – під час оцінювання використовують як професійні, так і психологічні тести. Психологічні допомагають виявити особистісні особливості співробітника, а професійні – його вміння і знання, необхідні для успішного виконання посадових обов'язків.

4. Інтерв'ювання – метод, заснований на питаннях і відповідях. Процедура може бути проведена у вільній формі (неструктуроване інтерв'ю), в цьому випадку визначається емоційна реакція на питання. Структуроване інтерв'ю передбачає підготовку питань заздалегідь відповідно до розробленої схеми. Найбільш ефективним структурованим інтерв'ю вважається ситуаційно-поведінкове, коли кандидату пропонується згадати ситуацію з його професійної діяльності, а потім оцінити свою роль в ній і відтворити модель поведінки.

5. Метод експертних оцінок персоналу – полягає в залученні до оцінювання персоналу експертів, які аналізують характеристики співробітників і на основі власного досвіду і знань роблять висновки. Експертом може виступати як керівник організації, так і співробітники, які добре знають оцінюваного (внутрішня оцінка). Зовнішня оцінка – це оцінка за участю залучених фахівців в області спостереження та психології.

6. Ділові гри – оцінювання персоналу за допомогою імітації ділової активності. Метод ділової гри дає змогу змоделювати дії співробітника в тій чи іншій, бажано, складній ситуації і оцінити його поведінку, стресостійкість, здатність швидко і правильно приймати рішення, взаємодія з колегами і клієнтами.

7. *Метод оцінки ключових показників ефективності* виробничої діяльності, її результативності є одним з найбільш об'єктивних методів оцінювання персоналу. Англійською мовою *метод оцінки ключових показників ефективності* позначається абревіатурою *KPI (Key Performance Indicators)*. Ця система оцінювання персоналу дає змогу визначити ефективність співробітників підприємства щодо їх здатності досягати стратегічних і тактичних цілей виробництва.

Система KPI відноситься до *мерітократичних підходів*, що ґрунтуються на оцінці праці за реальними досягненнями з використанням механізмів об'єктивних вимірів. Методика оцінювання KPI передбачає, що для кожної посади в компанії мають бути розроблені дві моделі поточних результатів і компетентностей (у вигляді таблиці). У першій моделі – перераховані всі критерії, за якими варто оцінювати ефективність співробітника – кількісні та якісні, командні й індивідуальні. У другій – компетентності,

необхідні для цієї посади – професійно-профільні, корпоративні, управлінські, експертні тощо.

З двох моделей обирають п'ять-сім основних показників для оцінювання рівня компетентностей співробітника, що вимірюються протягом конкретного періоду і записуються у таблиці результатів його персональної діяльності. Компетентності в цей час зіставляються з особистісними характеристиками і показниками ефективності виконання співробітником своїх функціональних обов'язків. Безпосередній керівник співробітника присвоює кожному з обраних показників ваговий коефіцієнт від 0 до 1. Для всіх показників спочатку задаються три рівні ефективності. Базовий – вихідна точка, від якої відраховується результат. Найнижче значення. Нормативний – рівень, який в обов'язковому порядку має бути досягнутий з урахуванням усіх обставин. Високий – рівень, до якого потрібно прагнути, свого роду ідеальний показник. Після завершення контрольного періоду оцінюються всі показники KPI. Якісні, оцінюються за порядковою 100-баловою шкалою, а кількісні – за метричною.

Під час оцінюванні персоналу дуже важливо дотримуватися принципів: об'єктивність, надійність, комплексність, достовірність і доступність для розуміння, які в рівній мірі поширювалися б на обидві сторони.

Оцінювання персоналу займає значне місце в системі управління підприємства у сучасних умовах. Саме оцінювання персоналу, як елемент управління людськими ресурсами дає змогу виявити і розкрити потенціал кожного співробітника, а також запобігти невідповідності кваліфікації певній посаді та дає змогу керівникам вчасно прийняти управлінські рішення для уникнення професійного застою у працівників.

Оцінювання рівня організації й провадження професійно-практичної підготовки.

Оцінювання рівня організації й провадження професійно-практичної підготовки здійснюється відповідно до діючих нормативних документів про функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні.

Складовими системи забезпечення якості освіти є:

- система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти);
- система зовнішнього забезпечення якості освіти;
- система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

Система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти) містить наступні складові:

1. Стратегія та процедури забезпечення якості в закладі освіти.
2. Освітнє середовище.

3. Система оцінювання здобувачів освіти.
4. Педагогічна діяльність педагогічних працівників.
5. Управлінські процеси.
6. Механізми реалізації внутрішньої системи забезпечення якості освіти в закладі.

Основними напрямами, за якими здійснюється оцінювання рівня якості освітньої діяльності закладу освіти, є: освітнє середовище, система оцінювання здобувачів освіти, педагогічна діяльність педагогічних працівників, управлінські процеси. До кожного з них мають бути сформовані компоненти (вимоги/правила), критерії та індикатори (показники) оцінювання.[97]

Компоненти (вимоги/правила) розподіляються за напрямами оцінювання наступним чином.

1. *Освітнє середовище*:

- забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання та праці (в межах закладу);
- забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання та праці (в період проходження різних видів практик);
- забезпечення безпечних і нешкідливих умов проживання у гуртожитку;
- створення освітнього середовища, вільного від будь-яких форм насильства та дискримінації;
- формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього простору.

2. *Система оцінювання здобувачів закладу освіти*:

- система та механізми забезпечення академічної доброчесності здобувачів освіти;
- наявність відкритої, прозорої і зрозумілої для здобувачів світи системи оцінювання їх навчальних досягнень;
- застосування внутрішнього моніторингу, що передбачає систематичне відстеження та коригування навчальних досягнень кожного здобувача освіти;
- спрямованість системи оцінювання на формування у здобувачів освіти ключових та фахових компетентностей.

3. *Діяльність педагогічних працівників*:

- ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою успішного формування (досягнення) загальноосвітніх,

[97] Міністерство освіти і науки України. (2021, 6 травня). *Методичні рекомендації з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти* (Наказ № 509). https://mon.gov.ua/static-objects/mon/uploads/public/661/690/c85/661690c853108060888098.pdf

загальнопрофесійних, професійних та ключових компетентностей здобувачів освіти;
- постійне підвищення професійного рівня і педагогічної та фахової майстерності педагогічних працівників;
- налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками (особами, які їх замінюють), працівниками закладу освіти;
- організація діяльності педагогічних працівників на засадах академічної доброчесності;
- наявність відкритої, прозорої і зрозумілої процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників.

4. *Управлінські процеси*:

- організаційно-правові засади діяльності закладу освіти;
- наявність стратегії розвитку та системи планування;
- формування контингенту здобувачів закладу освіти;
- ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників;
- раціональність та ефективність використання наявних ресурсів і матеріально-технічної бази;
- організація освітнього процесу на основі конструктивної співпраці з роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями;
- результативність (якість) освітньої діяльності;
- формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності;
- наявність відкритої, прозорої і зрозумілої процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;
- стипендіальне забезпечення та соціальний захист здобувачів закладу освіти;
- організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії закладу освіти з місцевою громадою;
- формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм.

Внутрішня система забезпечення якості освіти покликана гарантувати та впроваджувати кількісні та якісні показники ефективної освітньої діяльності й зокрема професійно-практичної підготовки майбутніх спеціалістів. В основу такої системи має бути закладена сучасна управлінська парадигма, а одним із найважливіших елементів забезпечення внутрішньої системи якості освіти закладів професійної освіти має стати моніторинг та сучасні методи оцінювання якості освіти та якості освітньої діяльності.

РОЗДІЛ 3

ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

- 3.1. Методика розроблення мережевих навчально-методичних комплексів
- 3.2. Технологія розроблення SMART-комплексів для професійної підготовки спеціалістів
- 3.3. Методика проведення навчальних занять на основі застосування вебконференцій
- 3.4. Методика створення електронних додатків (портфоліо) навчальних досягнень здобувачів професійної освіти
- 3.5. Методика створення та використання інфографіки навчального призначення
- 3.6. Методика підготовки педагогічних працівників до змішаного навчання

3.1. Методика розроблення мережевих навчально-методичних комплексів

Микола Пригодій, Лілія Лупаренко

Мережевий навчально-методичний комплекс (МНМК) є сукупністю нормативних та навчально-методичних матеріалів, адаптованих для використання в онлайн середовищі на базі інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечує ефективну організацію освітнього процесу, активізацію самостійної роботи студентів та підвищення якості навчання.[98] Він виступає як програмно-інформаційний посередник між викладачем і студентом, підтримуючи традиційні форми навчання (лекції, практичні заняття, консультації) та додаючи елементи дистанційного навчання, такі як онлайн тестування, інтерактивні тренажери та електронні бібліотеки.[99]

Структура МНМК зазвичай включає кілька блоків: організаційно-інформаційний (робоча програма, план роботи, електронний лекторій), операційно-діяльнісний (практикум, завдання для самостійної роботи, тренажери), мотиваційно-комунікаційний (форуми, онлайн консультації) та оцінювальний (тести, критерії оцінювання, журнали успішності). Додатково можуть бути інтегровані мультимедійні елементи: відео-лекції, анімації, гіперпосилання для швидкого пошуку та додаткові матеріали для поглибленого вивчення. Електронний формат уможливлює копіювання, друк та доступ у будь-який час, що сприяє індивідуалізації навчання.

Етапи розроблення МНМК поєднують технологічні аспекти з дидактичними принципами (неперервність, наочність, інтерактивність, зворотний зв'язок).

*Перший етап – аналіз і планування***.** Визначення цілей дисципліни, обсягу знань, цільової аудиторії та платформи (наприклад, Moodle). Розроблення робочої програми та структуризація матеріалів.

- *Визначення цілей дисципліни*. Чітке формулювання освітніх цілей, що відповідають стандартам вищої освіти та вимогам навчальної програми. Наприклад, для дисципліни «Інформатика» це може бути формування навичок програмування або аналізу даних.

[98] Kryvorot, T., & Pryhodi, M. (2020). Using network-based educational and methodological complexes in professional training of future lecturers. *Professional Pedagogics, 1*(20), 109–117. https://doi.org/10.32835/2707-3092.2020.20.109-117

[99] Крикун, В. (2016). Методика застосування електронних навчально-методичних комплексів з дисциплін інформатичного циклу. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*, *4*(II), 263–266. https://core.ac.uk/download/pdf/228637546.pdf

- *Визначення обсягу знань*. Встановлення переліку тем, що необхідно охопити, та глибини їх опрацювання залежно від рівня підготовки студентів.
- *Визначення цільової аудиторії*. Аналіз потреб і особливостей студентів (наприклад, денна чи заочна форма навчання, рівень попередньої підготовки).
- *Вибір платформи*. Вибір відповідного програмного забезпечення для розміщення МНМК, наприклад, Moodle, Google Classroom або інших відкритих платформ. Moodle є популярним вибором завдяки модульній структурі та можливостям інтеграції інтерактивних елементів.
- *Розроблення робочої програми та структуризація матеріалів*. Створення детального плану курсу, що включає розклад, теми, форми контролю та перелік необхідних матеріалів. Матеріали структуруються за модульним принципом для зручності навігації.

Другий етап – створення контенту. Добір і адаптація навчальних матеріалів (тексти, ілюстрації, тести), забезпечення логічної послідовності та блокової організації. Інтеграція інтерактивних елементів для мотивації та контролю.

- *Добір навчальних матеріалів*, зокрема текстів (лекції, конспекти), ілюстрацій (схеми, графіки), мультимедійних матеріалів (відео, презентації) та інших ресурсів, що відповідають цілям дисципліни. Матеріали мають бути актуальними, достовірними та викладені державною мовою.
- *Адаптація матеріалів*. Переведення традиційних матеріалів у цифровий формат, придатний для онлайн навчання. Наприклад, текстові лекції доповнюються гіперпосиланнями на додаткові джерела або інтерактивними елементами.
- *Забезпечення логічної послідовності*. Матеріали організовуються в логічній послідовності (від простого до складного), щоб сприяти поступовому засвоєнню знань.
- *Блокова організація.* Поділ контенту на блоки (теоретичний, практичний, контрольний) для полегшення сприйняття та використання. Наприклад, теоретичний блок може містити лекції, практичний – завдання, а контрольний – тести.
- *Інтеграція інтерактивних елементів*. Додавання тестів, інтерактивних вправ, тренажерів або форумів для підвищення мотивації та забезпечення зворотного зв'язку.

Третій етап – тестування та апробація. Перевірка на відповідність вимогам (доступність, наочність, ефективність), апробація в освітньому процесі з оцінюванням засвоєння матеріалу.

- *Перевірка відповідності вимогам*. Перевірка матеріалів на доступність (зручність використання на різних пристроях), наочність (наявність ілюстрацій, чіткість викладу) та ефективність (досягнення освітніх цілей).

- *Апробація в освітньому процесі*. Пілотне впровадження МНМК у реальний освітній процес для оцінювання його практичної цінності. Наприклад, студенти виконують завдання через платформу Moodle, а викладач аналізує їхні результати.
- *Оцінювання засвоєння матеріалу*, зокрема збір даних про успішність студентів, аналіз їхньої активності та відгуків, що може включати опитування студентів або аналіз статистики виконання тестів.
- *Коригування за результатами тестування*. На основі отриманих даних вносяться зміни, наприклад, спрощення складних тем або додавання пояснень.

Четвертий етап – впровадження та актуалізація, а саме розміщення на платформі, моніторинг використання, внесення змін за результатами зворотного зв'язку чи змін у законодавстві.

- *Розміщення на платформі*. Завантаження всіх матеріалів на обрану платформу (наприклад, Moodle або Google Classroom) із забезпеченням зручного доступу для студентів і викладачів.
- *Моніторинг використання*. Відстеження активності студентів, аналіз їхньої взаємодії з матеріалами (наприклад, кількість виконаних тестів, час, проведений на платформі).
- *Збір зворотного зв'язку*. Проведення опитувань серед студентів і викладачів для оцінки зручності та ефективності МНМК.
- *Внесення змін.* Оновлення матеріалів у разі змін у навчальних стандартах, законодавстві чи за результатами зворотного зв'язку. Наприклад, оновлення нормативної бази в МНМК з правознавства після змін у законодавстві.
- *Технічна підтримка*. Забезпечення стабільної роботи платформи та оперативне усунення технічних проблем.

Для створення якісного мережевого навчально-методичного комплексу (МНМК) необхідно дотримуватися принципів доступності, інтерактивності та адаптивності. Доступність забезпечується через використання відкритих платформ, таких як Moodle або Google Classroom, що дають змогу студентам працювати з матеріалами в зручний час і з різних пристроїв. Інтерактивність досягається шляхом включення гейміфікованих елементів, а саме віртуальних квестів чи інтерактивних симуляцій, що сприяють залученню студентів до навчального процесу. Адаптивність передбачає врахування індивідуальних потреб студентів, зокрема створення альтернативних форматів матеріалів (текст, аудіо, відео) та можливість вибору рівня складності завдань. Важливо також забезпечити регулярне оновлення контенту відповідно до сучасних наукових досягнень і потреб ринку праці, а також організувати зворотний зв'язок через опитування чи аналітику платформи. Наприклад, МНМК з дисципліни «Інформатика» може включати інтерактивні симуляції алгоритмів, адаптовані для студентів з різним рівнем підготовки, та щорічно оновлюватися з урахуванням нових технологій програмування.

3.2. Технологія розроблення SMART-комплексів для професійної підготовки спеціалістів

Микола Пригодій

SMART-комплекс – це інноваційна інформаційно-динамічна система електронного освітнього ресурсу з навчально-методичним спрямуванням, призначена для підтримки професійної підготовки спеціалістів. Вона побудована на принципах постійного розвитку та зміни функціональних зв'язків і відношень між елементами, що дає змогу адаптуватися до мінливих потреб освітнього процесу. SMART-комплекс включає статичний компонент (електронний підручник з базовими даними, які повільно змінюються), динамічний компонент (хмарні сервіси, системи дистанційної освіти, соціальні мережі для оперативного оновлення матеріалів) та середовищний компонент (інформаційно-освітнє середовище закладу, де ресурси створюються, оновлюються та обговорюються учасниками). Основні модулі охоплюють навчальний контент, систему його доставки користувачам, систему підготовки та оцінювання учасників освітнього процесу. Така структура забезпечує формування мобільних фахівців з розвиненими цифровими навичками, відповідаючи вимогам ринку праці та індивідуальним освітнім траєкторіям здобувачів.[100]

Технологія розроблення SMART-комплексів для професійної підготовки спеціалістів передбачає послідовне проходження шести основних етапів, які забезпечують системний підхід до створення ефективного освітнього інструменту. Ця технологія базується на методологічних підходах, дидактичних принципах та використанні інформаційно-комунікаційних технологій, уможливлюючи педагогічним працівникам створювати ресурси, адаптовані до сучасних вимог освіти. Кожен етап враховує потреби в інтерактивності, колективній взаємодії та онлайн-управлінні, сприяючи підвищенню якості підготовки фахівців.

Перший етап – організаційно-цільовий – спрямований на визначення основної мети та проміжних цілей засвоєння навчального матеріалу. На цьому етапі проводиться аналіз стану забезпечення закладу освіти комп'ютерною технікою, доступом до інтернету та відповідним програмним забезпеченням для створення освітнього контенту. Важливо врахувати соціальний запит на підготовку мобільних і автономних педагогічних працівників, а також потреби ринку праці в робітниках з цифровими навичками. Цей етап

[100] Пригодій, М. А. (2021). Методичні основи розроблення smart-комплексів для підготовки кваліфікованих робітників аграрної, будівельної та машинобудівної галузей: Наукова доповідь на засіданні Президії НАПН України 17 червня 2021 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, *3*(1), 1-8. https://doi.org/10.37472/2707-305X-2021-3-1-2-8

закладає фундамент для всього процесу, уможливлюючи сформувати чітке бачення кінцевого продукту. Наприклад, визначаються ключові компетентності, які SMART-комплекс має розвивати, та оцінюється готовність інфраструктури до впровадження. Результатом є план дій, що враховує ресурси та обмеження, забезпечуючи реалістичність подальших кроків.

Другий етап – змістовий – фокусується на відборі та структуруванні змісту SMART-комплексу. Тут визначається структура навчального матеріалу відповідно до навчальних програм дисциплін, виділяються блоки, що потребують візуалізації, такі як теоретичні розділи, практичні завдання чи симуляції. Зміст ґрунтується на дидактичних принципах, як-от органічне поєднання гіпертексту та мультимедіа, нелінійність середовища та взаємодоповнення реального й віртуального. Важливо врахувати види навчально-пізнавальної діяльності здобувачів, щоб контент сприяв формуванню індивідуальних освітніх траєкторій. На цьому етапі створюється логічна схема, де кожен елемент пов'язаний з цілями, забезпечуючи послідовність і доступність матеріалів. Результат – детальний план контенту, готовий до візуалізації, що гарантує релевантність і ефективність ресурсу.

Третій етап – структурний – передбачає візуалізацію навчального контенту. Тут створюються мультимедійні елементи: відео, анімації, 3D-моделі, графічні ілюстрації за допомогою спеціалізованих програм, таких як Adobe Photoshop, Blender чи PowerPoint. Цей етап акцентує на інтерактивності, роблячи матеріали динамічними та привабливими для користувачів. Врахування принципів нелінійності дає змогу створювати гіпертекстові посилання, що полегшують навігацію. Результатом є бібліотека візуальних матеріалів, інтегрованих у статичний компонент комплексу, що підвищує залученість здобувачів і сприяє кращому засвоєнню знань.

Четвертий етап – проєктувальний – включає монтаж мультимедійного контенту в електронний підручник. Використовуються програми на кшталт Adobe Acrobat DC для створення основного файлу, а також My TestEditor для інтерактивних тестових завдань, які вбудовуються як вкладення. Цей етап забезпечує інтеграцію всіх елементів, роблячи комплекс функціональним навіть без інтернету для статичної частини. Важливо перевірити сумісність і доступність, щоб ресурс працював на різних пристроях. Результат – готовий електронний підручник, що становить основу SMART-комплексу, з можливістю тестування та оцінювання.

П'ятий етап – узагальнювальний – полягає в розміщенні електронного підручника в динамічному компоненті, наприклад, у Google Classroom, Moodle чи інших платформах. Тут забезпечується масовий доступ, оперативне оновлення матеріалів через хмарні сервіси та інтеграція з соціальними мережами для колективної взаємодії. Цей етап враховує середовищний компонент, адаптуючи ресурс до конкретного закладу освіти. Результат – повноцінна система, готова до використання, з можливостями для онлайн-комунікації та моніторингу.

Шостий етап – процесуальний – забезпечує надання доступу користувачам, моніторинг використання та корекцію на основі зворотного зв'язку. Тут проводиться тренінгове навчання педагогічних працівників, оцінюється ефективність через критерії компетентності (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний). Цей етап гарантує постійний розвиток комплексу, сприяючи формуванню SMART-особистостей з навичками аналізу інформації. Результат – впроваджений ресурс, що підвищує якість професійної підготовки.

Описана технологія дає змогу створювати універсальні SMART-комплекси, адаптовані до будь-яких професійних дисциплін, забезпечуючи гнучкість і ефективність освітнього процесу. Вона перетворює традиційне навчання на динамічну систему, орієнтовану на цифровізацію та індивідуальний розвиток.

3.3. Методика проведення навчальних занять на основі застосування вебконференцій

Микола Пригодій

У сучасних умовах професійної підготовки майбутніх спеціалістів, особливо в період воєнного стану, вебконференції стали невід'ємною частиною освітнього процесу. Вони дають змогу забезпечити безперервність навчання, підтримувати взаємодію між викладачами та здобувачами освіти, а також адаптувати заняття до віддаленого формату. Методика проведення таких занять базується на системному підході, що включає планування, підготовку матеріалів, взаємодію учасників та аналіз результатів. Розроблена методика передбачає шість основних етапів, які забезпечують ефективність і продуктивність освітнього процесу. Цей підхід враховує специфіку цифрових технологій, вимоги до учасників та правила поведінки, а також можливості різних платформ для вебконференцій.[101]

Перший етап методики полягає в розміщенні інформації про заняття в доступних каналах комунікації. Необхідно опублікувати анонс у соціальних мережах (наприклад, Facebook, Telegram-каналах групи), електронному розкладі закладу освіти та надіслати

[101] Пригодій, М. А. (2024). Методичні засади застосування цифрових технологій у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників: Наукова доповідь на засіданні вченої ради Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України, 20 листопада 2023 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, *6*(1), 1-13. https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6104

розсилки електронною поштою. Це дає змогу здобувачам освіти заздалегідь підготуватися, перевірити технічні можливості та підтвердити участь. Анонс повинен містити тему заняття, дату, час, посилання на вебконференцію та короткий опис очікуваних результатів. Такий крок сприяє підвищенню мотивації учасників і зменшує кількість технічних проблем під час початку заняття. Крім того, важливо враховувати часові зони, якщо група включає здобувачів з різних регіонів, та нагадати про необхідність стабільного інтернет-з'єднання.

Другий етап передбачає складання графіка та календарного плану заняття. У цих документах вказуються етапи підготовки, строки виконання завдань та відповідальні особи, зокрема спікери для окремих питань теми. Наприклад, один здобувач може підготувати доповідь з теоретичної частини, інший – практичні приклади. Паралельно створюється чекліст (план) заняття, де деталізується часовий розподіл: вступ (5–10 хв), основна частина з презентаціями та обговоренням (по 7–15 хв на сегмент), контроль знань та висновки. Чекліст допомагає уникнути хаосу, забезпечує логічний потік інформації та дає змогу контролювати дотримання графіка. Цей етап також включає розподіл ролей: модератор (викладач) керує процесом, а учасники готують питання заздалегідь.

Третій етап фокусується на підготовці візуальних матеріалів для заняття. Необхідно створити презентацію зі статичними зображеннями, інфографікою та динамічними елементами (анімаціями, діаграмами). Презентація повинна бути лаконічною, з чіткими слайдами, щоб уникнути перевантаження інформацією. Додатково готуються відеофрагменти навчального призначення – короткі ролики (до 7 хв. кожен), які ілюструють ключові концепції, наприклад, демонстрацію виробничого процесу. Тривалість одного елемента заняття обмежується 7 хвилинами, щоб утримувати увагу учасників і запобігати втомі. Матеріали завантажуються на платформу заздалегідь для спільного доступу, що полегшує взаємодію під час онлайн-заняття.

Четвертий етап присвячено підготовці інструментів для оцінки та зворотного зв'язку. Створюються форми для опитування (наприклад, через Google Forms або вбудовані інструменти платформи), тести на перевірку знань та анкети для самооцінки. Тести можуть бути інтерактивними, з автоматичним підрахунком балів, що дає змогу швидко аналізувати рівень засвоєння матеріалу. Форми опитування допомагають зібрати думки учасників про ефективність заняття, виявити проблемні моменти та скоригувати майбутні сесії. Важливо, щоб тести були адаптовані до теми та не перевищували 10-15 запитань, щоб не перевантажувати здобувачів.

П'ятий етап – безпосереднє проведення заняття з дотриманням схеми зміни видів діяльності. Заняття починається з перевірки присутності та технічних налаштувань, після чого переходить до основної частини. Зміна видів діяльності (від презентації до обговорення, тесту чи перерви) відбувається кожні 7-15 хвилин, щоб підтримувати концентрацію уваги. Викладач модерує процес, забезпечуючи дотримання правил поведінки: вимкнений мікрофон у неактивних учасників, використання чату для запитань, уникнення багатозадачності. Під час заняття застосовуються інструменти платформи, такі

як спільне використання екрана, віртуальні кімнати для групової роботи чи опитування в реальному часі. Це сприяє активній взаємодії та робить заняття динамічним.

Шостий етап – аналіз проведеного заняття, форматування запису та його поширення або архівування. Після завершення викладач переглядає запис (якщо він був зроблений), оцінює ефективність: рівень участі, засвоєння матеріалу, технічні проблеми. Аналіз включає зворотний зв'язок від учасників через опитування. Запис форматується (обрізка непотрібних частин, додавання субтитрів), а потім поширюється для тих, хто пропустив заняття, або архівується в електронному репозиторії для подальшого використання. Це дає змогу покращувати методику, накопичувати ресурси та забезпечувати доступність матеріалів у повоєнний період.

Застосування цієї методики вимагає дотримання вимог до учасників та правил поведінки. Учасники повинні мати стабільне інтернет-з'єднання, вебкамеру та мікрофон, а також заздалегідь перевірити обладнання. Правила поведінки включають: ввімкнення камери для візуального контакту, вимкнення мікрофона під час неактивності, уникнення фонових шумів, пунктуальність та активну участь. Викладач як модератор контролює дотримання етикету, щоб уникнути відволікань і забезпечити продуктивність. У воєнний час важливо враховувати можливі перебої зі зв'язком, тому рекомендується мати резервні плани, наприклад, асинхронні завдання.[102]

Під час використання методики необхідно враховувати специфіку взаємодії учасників освітнього процесу на різних платформах вебконференцій. Наприклад, на платформі Zoom легко організовувати кімнати для групової роботи, записувати заняття та використовувати спільне використання екрана. Google Meet інтегрується з Google Workspace, уможливлюючи швидкий доступ до документів і календарів, а також функції розмиття фону для комфорту учасників. Microsoft Teams підходить для інтеграції з Office 365, з можливістю створення каналів для постійної комунікації. Вибір платформи залежить від потреб групи: для великих занять – Zoom з функцією опитувань, для інтеграції з навчальними матеріалами – Google Meet. У повоєнний час ці платформи допоможуть відновити очне навчання через гібридні формати.

Ефективність методики підтверджується можливістю адаптації до умов воєнного часу. Вона сприяє розвитку цифрової грамотності здобувачів, формує навички самостійної роботи та командної взаємодії в онлайн-середовищі. Аналіз кожного заняття дає змогу вдосконалювати процес, враховуючи відгуки та технічні аспекти. Наприклад, якщо учасники скаржаться на тривалість сегментів, можна скоротити їх до 5-7 хвилин. Архівування записів створює репозиторій ресурсів, доступний для повторного використання, що особливо важливо для відновлення освітнього процесу після конфлікту.

[102] Пригодій, М. А., Гуржій, А. М., Гуменний, О. Д., Голуб, І. І., Пригалінська, Т. Г., Супрун, К. В., & Волошин, А. М. (2022). *Застосування цифрових технологій у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у воєнний та повоєнний час: Методичні рекомендації*. Інститут професійної освіти НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734605/

Методика проведення навчальних занять на основі вебконференцій є комплексним інструментом для забезпечення якості професійної підготовки. Шість етапів – від анонсування до аналізу – формують структурований підхід, що мінімізує ризики та максимізує навчальний ефект. У поєднанні з правилами поведінки та можливостями платформ вона стає основою для ефективного дистанційного навчання, адаптованого до викликів сьогодення. Рекомендується регулярно оновлювати матеріали та тренувати учасників для кращої інтеграції технологій у освітній процес.

3.4. Методика створення електронних додатків (портфоліо) навчальних досягнень здобувачів професійної освіти

Микола Пригодій

Електронне портфоліо навчальних досягнень здобувачів професійної освіти є сучасним інструментом, який дає змогу систематизувати, демонструвати та оцінювати професійні компетентності, набуті в процесі навчання. Це цифровий продукт, що поєднує текстові, мультимедійні та інтерактивні елементи, відображаючи індивідуальний прогрес студента. Електронне портфоліо вирізняється гнучкістю, доступністю та можливістю адаптації до потреб різних аудиторій, таких як викладачі, роботодавці чи атестаційні комісії. Воно сприяє розвитку цифрової грамотності та саморефлексії, допомагаючи здобувачам усвідомити власний професійний шлях.

Особливістю електронного портфоліо є його мультимодальність. Воно може включати текстові документи (реферати, звіти), медіафайли (фото, відео, аудіо), а також інтерактивні елементи, такі як презентації чи інфографіку. Завдяки цифровому формату портфоліо легко оновлюється, що дає змогу відображати актуальні досягнення та реагувати на нові професійні вимоги. Крім того, використання хмарних технологій забезпечує зручний доступ до матеріалів з будь-якого пристрою, що робить портфоліо портативним і придатним для дистанційного оцінювання.[103]

Ще однією ключовою особливістю є персоналізація. Електронне портфоліо відображає індивідуальний стиль і професійний фокус здобувача, уможливлюючи

[103] Пригодій, М. А., Гуржій, А. М., Радкевич, О. П., Кононенко, А. Г., & Гуменний, О. Д. (2022). *Технологія створення цифрового портфоліо здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти: Методичні рекомендації*. Інститут професійної освіти НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733669

підкреслити унікальні навички та досягнення. Наприклад, для здобувачів професійної освіти у сфері ІТ портфоліо може містити код проєктів, а для дизайнерів – візуальні роботи. Водночас портфоліо має відповідати стандартам професійної освіти, демонструючи чіткий зв'язок між навчальними результатами та вимогами майбутньої професії.[104]

Рекомендована структура електронного портфоліо передбачає кілька ключових розділів. У вступній частині подається резюме здобувача, яке містить професійні цілі, освітній шлях та короткий опис досвіду. Основна частина організована відповідно до напрямів розвитку та включає матеріали, що демонструють теоретичні знання, практичні навички, проєктну діяльність, а також сертифікати та нагороди. Кожен артефакт супроводжується рефлексією, яка пояснює, яким чином він підтверджує набуті навички та вміння. Завершальний розділ містить висновки та плани професійного розвитку, що підкреслюють готовність здобувача до самонавчання та безперервного вдосконалення.

Важливою особливістю портфоліо є його адаптивність до цифрових платформ. Воно може бути створене у вигляді вебсайту, PDF-документа чи профілю на спеціалізованих платформах, наприклад LinkedIn. Дизайн портфоліо має бути професійним, з інтуїтивною навігацією та читабельним оформленням, щоб забезпечити зручність для перегляду. Конфіденційність даних також є пріоритетом: доступ до портфоліо може бути обмежений паролем або наданий через безпечні посилання.

Методика створення електронних додатків (портфоліо) навчальних досягнень здобувачів професійної освіти базується на послідовних етапах, які забезпечують системний підхід до формування цифрового продукту. Цей процес допомагає студентам не лише фіксувати свої успіхи, але й розвивати навички самооцінки, цифрової грамотності та презентації. Методика передбачає інтеграцію педагогічних принципів з сучасними технологіями, з урахуванням вимог професійної освіти, таких як демонстрація компетентностей, практичних навичок і професійного зростання.[105]

Перший етап – *підготовчий* – полягає у визначенні мети та плануванні портфоліо. На цьому етапі здобувач освіти разом з викладачем аналізує вимоги професійної програми, визначає ключові компетентності, які потрібно відобразити, та цільову аудиторію (наприклад, роботодавці, комісії для атестації чи колеги). Важливо скласти список матеріалів, що увійдуть до портфоліо: дипломи, сертифікати, звіти про практику, проєкти, рефлексії. Цей етап включає також оцінку власних сильних і слабких сторін, щоб портфоліо було не просто збіркою документів, а інструментом саморозвитку.

---

[104] Гуржій, А. М., & Пригодій, М. А. (2023). Методичні аспекти створення та використання професійного портфоліо для оцінювання здобувачів освіти. У *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (7 квітня 2023 р.)* (с. 106–110). Видавництво Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735216

[105] Пригодій, М. А. (2024). Методичні засади застосування цифрових технологій у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників: Наукова доповідь на засіданні вченої ради Інституту професійної освіти Національної академії педагогічних наук України, 20 листопада 2023 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, *6*(1), 1-13. https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6104

Другий етап – *збір і відбір матеріалів* – передбачає систематичне накопичення доказів навчальних досягнень. Здобувач збирає цифрові артефакти: фотографії робіт, відео презентацій, текстові документи, графіки чи моделі. Важливо відбирати лише релевантні матеріали, що ілюструють прогрес у професійній сфері, наприклад, еволюцію навичок від початкового рівня до професійного. На цьому етапі рекомендується використовувати хмарні сховища (Google Drive, OneDrive) для організації файлів, а також фіксувати рефлексії – короткі описи, чому той чи інший матеріал важливий.

Третій етап – *структурування вмісту* – фокусується на логічній організації портфоліо. Матеріали групуються за розділами: вступ (резюме здобувача), основна частина (досягнення за компетентностями, наприклад, теоретичні знання, практичні навички, інноваційні проєкти), висновки (самооцінювання та плани розвитку). Використовуються принципи ієрархії: від загального до конкретного, з навігацією для зручності перегляду. Це забезпечує, щоб портфоліо було не хаотичним, а структурованим, як професійний веб-сайт чи PDF-документ.

Четвертий етап – *вибір інструментів і дизайну* – включає підбір платформи для створення електронного портфоліо. Здобувачі можуть використовувати безкоштовні інструменти, такі як Google Sites, WordPress, Canva чи спеціалізовані платформи для освіти (наприклад, Mahara або Seesaw). Дизайн повинен бути простим, професійним: обрати кольорову гаму, шрифти, що відповідають бренду професійної освіти, забезпечити адаптивність для мобільних пристроїв. На цьому етапі акцентується увага на доступності: альтернативні тексти для зображень, контрастність для читабельності.

П’ятий етап – *розроблення та наповнення* – є основним творчим процесом. Здобувач створює цифровий контент: інтегрує матеріали в обрану платформу, додає мультимедіа (відео, аудіо, інтерактивні елементи), пише анотації та рефлексії. Важливо забезпечити конфіденційність даних, наприклад, через паролі чи обмежений доступ. Цей етап може включати співпрацю з викладачами для зворотного зв’язку, щоб портфоліо відповідало стандартам професійної освіти.

Шостий етап – *перевірка та редагування* – передбачає тестування портфоліо на помилки. Здобувач переглядає контент на граматичні, технічні та змістові неточності, перевіряє посилання, швидкість завантаження та сумісність з різними пристроями. Рекомендується залучити peer-review: одногрупників чи наставників для об’єктивної оцінки. На цьому етапі вносяться корективи, щоб портфоліо було повним, актуальним і переконливим.

Сьомий етап – *публікація та презентація* – завершує процес. Портфоліо публікується в мережі (наприклад, через посилання чи QR-код) і презентується на атестаціях, співбесідах чи конференціях. Здобувач готує коротку доповідь про портфоліо, підкреслюючи ключові досягнення. Цей етап також включає стратегію поширення: інтеграцію в LinkedIn чи професійні мережі.

Восьмий етап – *оновлення та моніторинг* – робить портфоліо динамічним інструментом. Здобувач регулярно додає нові досягнення, видаляє застарілу інформацію та аналізує відгуки. Це забезпечує, щоб електронне портфоліо слугувало для постійного професійного зростання, адаптуючись до змін у кар'єрі чи освітніх вимогах.

Електронне портфоліо навчальних досягнень здобувачів професійної освіти є ефективним інструментом для демонстрації компетентностей, саморефлексії та професійного зростання. Його створення за запропонованою методикою, що включає підготовку, збір матеріалів, структурування, вибір інструментів, розроблення, перевірку, публікацію та оновлення, уможливлює сформувати структурований, доступний і персоналізований цифровий продукт. Завдяки мультимодальності, адаптивності та інтеграції з сучасними технологіями, портфоліо не лише відповідає вимогам професійної освіти, але й сприяє кар'єрному розвитку, забезпечуючи зручну презентацію досягнень перед роботодавцями чи атестаційними комісіями. Регулярне оновлення портфоліо підтримує його актуальність, роблячи його динамічним інструментом для безперервного навчання та професійного вдосконалення.

3.5. Методика створення та використання інфографіки навчального призначення

Микола Пригодій

Інфографіка стала невід'ємною частиною сучасного освітнього процесу, відповідаючи на виклики інформаційного суспільства. У світі, де обсяги інформації зростають експоненціально, здатність швидко обробляти, аналізувати та візуалізувати дані є ключовою компетентністю. Інфографіка як інструмент дає змогу структурувати складну інформацію, роблячи її доступною, зрозумілою та привабливою для сприйняття. У навчальному контексті це особливо важливо, адже здобувачі освіти щодня стикаються з великими обсягами навчального матеріалу, який потребує систематизації.

Використання інфографіки в освіті сприяє підвищенню ефективності засвоєння знань. Візуалізація даних допомагає активізувати різні типи сприйняття інформації (зорове, текстове, аналітичне), що відповідає принципам універсального дизайну навчання (UDL). Дослідження показують, що людина запам'ятовує до 80% візуальної інформації порівняно з 20% текстової, що робить інфографіку потужним інструментом для

навчання. Вона також сприяє розвитку критичного мислення, оскільки створення інфографіки вимагає від здобувачів освіти аналізу, синтезу та вибору ключових даних.

Інфографіка відповідає сучасним тенденціям цифровізації освіти. З поширенням дистанційного та змішаного навчання зростає потреба у візуальних матеріалах, які можуть бути легко інтегровані в онлайн-курси, презентації чи електронні підручники. Вона також сприяє залученню здобувачів освіти до активної участі в навчальному процесі, адже створення інфографіки може бути як індивідуальним, так і груповим проєктом, що розвиває навички співпраці та комунікації.

Крім того, інфографіка є універсальним інструментом, який може бути використаний у різних дисциплінах: від природничих наук до гуманітарних. Наприклад, у математиці вона допомагає візуалізувати статистичні дані, у біології – показати складні процеси, такі як фотосинтез, а в історії – створити хронологічні лінії подій. Таким чином, інфографіка не лише полегшує засвоєння знань, але й робить навчання більш інтерактивним і захопливим.

Створення інфографіки навчального призначення – це багатогранний процес, який поєднує аналітичну, творчу та технічну складові. Щоб інфографіка була ефективною, необхідно враховувати кілька ключових аспектів:[106]

- *Визначення мети та аудиторії***.** Перед початком роботи важливо чітко сформулювати, яку інформацію потрібно донести та для кого вона призначена. Наприклад, інфографіка для учнів початкової школи має бути простою, з яскравими кольорами та мінімальною кількістю тексту, тоді як для студентів університету можна використовувати складніші діаграми та деталізовані дані.
- *Збір і аналіз даних.* Якість інфографіки залежить від достовірності та релевантності інформації. Необхідно зібрати дані з надійних джерел, проаналізувати їх і виділити ключові факти, які будуть представлені. Наприклад, для створення інфографіки про зміну клімату можна використати дані з IPCC (Міжурядової групи експертів зі зміни клімату).
- *Структурування інформації.* Інфографіка має бути логічно організованою. Для цього використовуються принципи ієрархії інформації: основна ідея виділяється великим шрифтом або центральним елементом, а другорядні деталі – меншими елементами. Важливо уникати інформаційного перевантаження.
- *Дизайн і візуалізація.* Естетична складова відіграє ключову роль. Необхідно обрати відповідну колірну палітру, шрифти та графічні елементи, які відповідають темі та аудиторії. Наприклад, для наукової інфографіки доцільно використовувати нейтральні кольори, тоді як для дитячої аудиторії – яскраві та контрастні.

[106] Пригодій, М. А. (2023). Особливості створення та використання навчальної інфографіки. У *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Матеріали XII міжнародної науково-практичної конференції* (м. Хмельницький, 19–20 жовтня 2023 р., с. 230–231). Хмельницький національний університет. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737725

- *Технічна реалізація.* Для створення інфографіки використовуються спеціалізовані програмні продукти, що дають змогу реалізувати задум у зручний спосіб.

Сучасний ринок пропонує широкий вибір інструментів для створення інфографіки, які варіюються за складністю та функціоналом. Ось основні з них:

- *Canva* (https://www.canva.com). Один із найпопулярніших онлайн-інструментів, який пропонує безліч шаблонів, графічних елементів і простих у використанні функцій. Підходить як для початківців, так і для професіоналів. Canva дає змогу створювати інфографіку для презентацій, соціальних мереж чи навчальних матеріалів.
- *Adobe Express* (https://www.adobe.com/express/). Спрощена версія продуктів Adobe, яка уможливлює швидко створювати інфографіку з професійним дизайном. Має інтеграцію з іншими продуктами Adobe.
- *Piktochart* (https://piktochart.com). Спеціалізований інструмент для створення інфографіки, який пропонує широкий вибір шаблонів і функцій для роботи з даними (діаграми, графіки). Підходить для освітніх цілей.
- *Infogram* (https://infogram.com). Платформа, орієнтована на створення інтерактивної інфографіки, яка дає змогу вбудовувати інтерактивні графіки та карти. Ідеально для презентації статистичних даних.
- *Visme* (https://www.visme.co). Інструмент із розширеним функціоналом для створення не лише інфографіки, але й презентацій та звітів. Підходить для складних проєктів.
- *Figma* (https://www.figma.com). Хоча це насамперед інструмент для дизайну інтерфейсів, він також використовується для створення складної інфографіки, особливо в командній роботі.

Ці програми дають змогу створювати інфографіку різного рівня складності, від простих схем до інтерактивних візуалізацій, що робить їх універсальними для освітнього процесу.

Інфографіка навчального призначення може бути класифікована за типом представлення інформації та її призначенням. Ось основні види інфографіки з прикладами:

1. Статистична інфографіка. Використовується для представлення числових даних через діаграми, графіки чи таблиці. Наприклад, інфографіка про соціальні зв'язки для креативної візуалізації даних у мінімалістичному стилі (зразок: https://piktochart.com/templates/infographics/1022-social-connection/).

2. Хронологічна інфографіка. Показує послідовність подій у часі, наприклад, історичні хронології чи етапи розвитку технологій (зразок: https://www.canva.com/templates/timeline-infographics/).

3. Процесна інфографіка. Ілюструє етапи певного процесу, наприклад, цикл води в природі чи алгоритм вирішення математичної задачі (зразок: https://www.visme.co/templates/infographics/process/).

4. Порівняльна інфографіка. Демонструє відмінності або подібності між об'єктами, наприклад, шаблон інфографіки стратегічного бачення (зразок: https://infogram.com/template/onboarding-infographic).

5. Географічна інфографіка. Використовує карти для відображення даних, наприклад, розподіл біорізноманіття в різних регіонах (зразок: https://www.canva.com/templates/map-infographics/).

6. Ієрархічна інфографіка. Показує структуру або організацію, наприклад, класифікацію сучасних стилів управління (зразок: https://piktochart.com/templates/infographics/3489-modern-management-styles/).

Кожен із цих видів має свої особливості та застосовується залежно від навчальної мети та типу інформації.

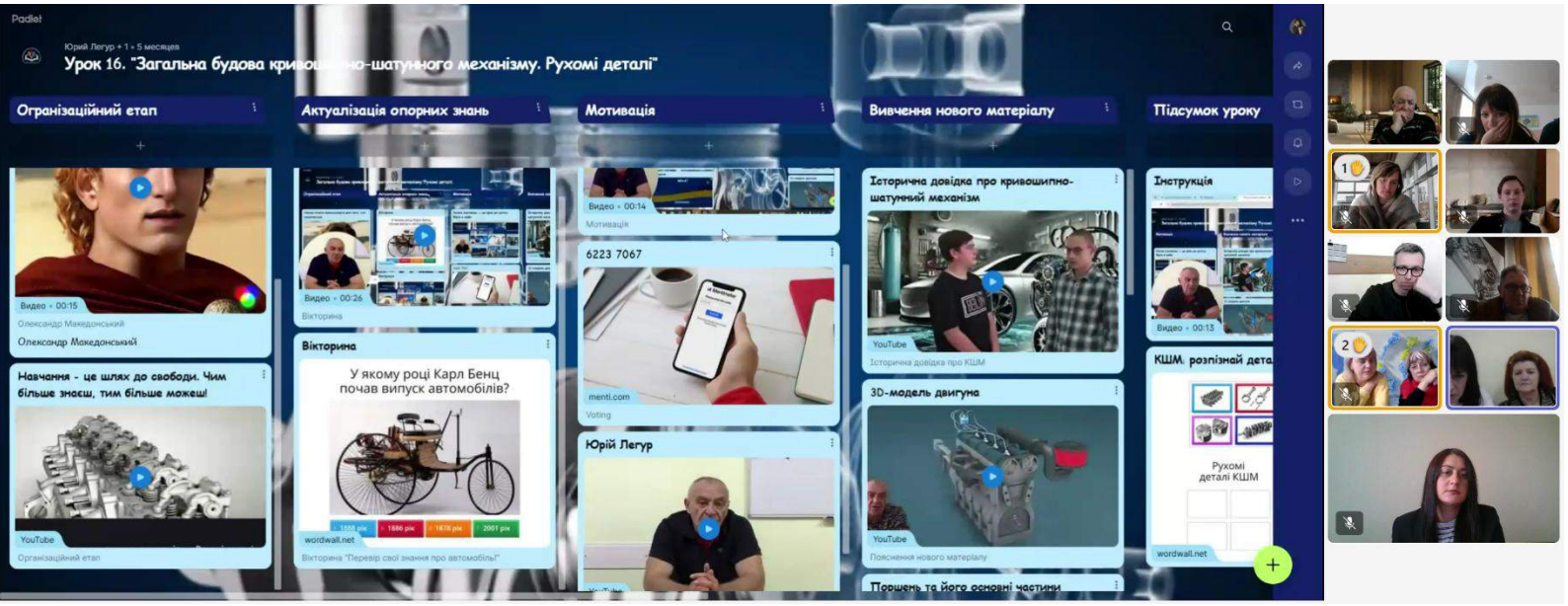
Ефективне використання інфографіки в навчанні вимагає дотримання низки правил, які забезпечують її педагогічну цінність і доступність для здобувачів освіти:

- *Простота та чіткість.* Інфографіка не повинна бути перевантаженою інформацією. Важливо виділяти лише ключові дані, використовуючи мінімальну кількість тексту та зрозумілі візуальні елементи. Наприклад, замість довгих пояснень краще використовувати короткі підписи до діаграм.
- *Відповідність навчальним цілям.* Інфографіка має бути тісно пов'язана з темою уроку чи курсу. Наприклад, на уроці географії інфографіка про кліматичні зони має містити лише релевантні дані, які сприяють досягненню навчальної мети.
- *Доступність для аудиторії.* Враховуйте вікові особливості, рівень підготовки та культурний контекст здобувачів освіти. Наприклад, для молодших школярів доцільно використовувати яскраві кольори та прості ілюстрації, тоді як для старшокласників можна застосовувати складніші графіки.
- *Інтерактивність.* Якщо можливо, використовуйте інтерактивну інфографіку, що дає змогу здобувачам освіти взаємодіяти з даними (наприклад, змінювати параметри на графіках). Це підвищує залученість і сприяє глибшому розумінню матеріалу.
- *Достовірність даних.* Усі дані, використані в інфографіці, повинні бути перевірені та взяті з надійних джерел. Наприклад, для створення інфографіки про космос доцільно використовувати дані NASA чи ESA.
- *Естетична привабливість.* Дизайн інфографіки має бути гармонійним, із використанням узгодженої колірної палітри та читабельних шрифтів. Це підвищує сприйняття інформації та мотивує здобувачів освіти до її вивчення.
- *Інтеграція в освітній процес.* Інфографіку можна використовувати на різних етапах уроку: для введення в тему, пояснення матеріалу, узагальнення чи

оцінки знань. Наприклад, на початку уроку інфографіка може слугувати для актуалізації знань, а наприкінці – для підсумкової рефлексії.

- *Навчання здобувачів освіти створювати інфографіку.* Включення завдань із створення інфографіки в навчальний процес розвиває аналітичні навички, креативність і цифрову грамотність. Наприклад, здобувачі освіти можуть створити інфографіку на основі дослідницького проєкту.
- *Доступність для осіб з особливими потребами.* Інфографіка має бути адаптованою для здобувачів освіти із порушеннями зору чи іншими особливими потребами. Наприклад, використовуйте контрастні кольори та альтернативний текст для зображень.
- *Оцінка ефективності.* Після використання інфографіки важливо оцінити її вплив на навчальний процес. Це може бути зроблено через опитування здобувачів освіти або аналіз їхньої успішності після використання інфографіки.

Використання інфографіки в освіті відкриває нові можливості для створення динамічного та інтерактивного навчального середовища. Вона не лише полегшує сприйняття інформації, але й сприяє розвитку ключових компетентностей 21-го століття, таких як критичне мислення, цифрова грамотність і співпраця. Дотримання вищезгаданих правил і використання відповідних інструментів дає змогу зробити інфографіку потужним інструментом сучасної освіти.



Розширене засідання відділу цифрових освітніх ресурсів Інституту професійної освіти НАПН України з творчими колективами закладів професійної освіти – учасниками експерименту «Розроблення та застосування цифрової платформи професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівної галузі»

3.6. Методика підготовки педагогічних працівників до змішаного навчання

Ольга Єршова, Вікторія Кручек

Під час підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти до впровадження та здійснення змішаного навчання мають бути застосовані підходи, за яких набуваються основні компоненти професійної компетентності (інформаційна, комунікативна, продуктивна, моральна, психологічна, предметна, соціальна, математична, особисті якості педагога) безвідносно он-лайн роботи зі здобувачами освіти. Поза будь-яких обставин, за будь-яких умов здійснення освітніх процесів, професійна компетентність педагога повинна формуватися як сукупність трьох компонентів – предметно-технологічного, психолого-педагогічного, загальнокультурного.

В Україні підготовка педагогічних працівників для закладів професійної освіти та підвищення їх кваліфікації здійснюється в кількох основних напрямах:

1. Заклади вищої освіти. Педагогічні університети (наприклад, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Уманський державний педагогічний університет, Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія та ін.) готують викладачів загальноосвітніх дисциплін для закладів професійної освіти. Технічні та класичні університети (Київський національний університет будівництва і архітектури, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Національний університет біоресурсів і природокористування України тощо) готують інженерів-педагогів, які можуть працювати майстрами виробничого навчання та викладачами професійно-теоретичної підготовки. Спеціалізовані інженерно-педагогічні заклади (наприклад, Українська інженерно-педагогічна академія – один із головних центрів підготовки інженерів-педагогів для системи професійної освіти).

2. Післядипломна педагогічна освіта. Інститути післядипломної педагогічної освіти організовують курси підвищення кваліфікації, перепідготовку та спеціалізацію педагогічних кадрів для закладів професійної освіти.

3. Центри професійного розвитку педагогічних працівників. Вони створені при територіальних громадах і забезпечують консультування, методичний супровід і допомогу в підвищенні кваліфікації педагогів закладів професійної освіти.

4. Міжнародні та національні проєкти. Наприклад, у рамках співпраці з ЄС, Німеччиною, Польщею реалізуються програми підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, впроваджується дуальна освіта.

Отже, підготовка педагогічних працівників для закладів професійної освіти в Україні здійснюється головно у педагогічних університетах, технічних університетах (інженерно-педагогічні спеціальності), інститутах післядипломної освіти та спеціалізованих центрах підвищення кваліфікації.[107] Крім того на посади педагогічних працівників можуть призначатися фахівці виробництва, сфери послуг, які мають вищу освіту і в подальшому здобувають відповідну психолого-педагогічну підготовку.

До педагогічних працівників закладів та установ професійної освіти належать викладачі, педагоги з професійного навчання, вихователі, майстри виробничого навчання, старші майстри, старші майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники фізичного виховання, керівники закладів професійної освіти, науково-методичних та навчально-методичних установ, їх заступники та інші працівники, діяльність яких пов'язана з організацією і забезпеченням навчально-виховного процесу.

Варто відзначити, що враховуючи різноманітність педагогічних працівників у професійній освіті, очікуваним є той факт, що у процесі їх підготовки до впровадження та здійснення змішаного навчання, особливої уваги потребує переосмислення ролі викладача, якою можуть бути: тьютор, підтримувач процесу, консультант, наставник, дослідник, експерт, менеджер та ін. Крім фахових знань, методичної обізнаності, дослідницьких навичок, пізнавальної активності тощо, які в сукупності визначають когнітивний компонент готовності педагога до використання засобів дистанційного та змішаного навчання, актуальним є вміння застосовувати цифрових технологій для організації освітнього процесу з кожної конкретної навчальної дисципліни.

Крім засобів комунікацій та проведення відео-конференцій та вебінарів з здобувачами освіти, педагогічний працівник повинен знати особливості та можливості системи дистанційного навчання, яка використовується у закладі професійної освіти. Не достатньо підготувати теоретичний матеріал з дисципліни та пакет завдань для виконання та подальшого оцінювання.

Важливо вміти організувати педагогічні процеси он-лайн таким чином, щоб здобувачі освіти були задіяні максимально, були їх активними учасниками а не спостерігачами і щоб не зважаючи на обставини воєнного часу, здобувачі відчували присутність педагога у ролі доброзичливого наставника.

Під час підготовки педагогічних працівників професійної освіти у закладах освіти або на курсах підвищення кваліфікації необхідно крім прослуховування та засвоєння ними теоретичного матеріалу, обов'язково відпрацювати практично по етапах у повному обсязі власний фрагмент дистанційного курсу з навчальної дисципліни.

Підготовка педагогічних працівників має передбачати різні форми роботи (майстер класи, круглі столи, семінари, практичні заняття). Організатори мають підготувати

[107] Верховна Рада України. (2017). *Закон України «Про освіту» № 2145-VIII від 05.09.2017.* https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

навчально-методичні матеріали, доступні у будь-який час з будь-якого місця та проводити заняття згідно розкладу (офф-лайн або он-лайн у синхронному режимі). Під час них мають бути показані та відпрацьовані прийоми роботи в цифровому освітньому середовищі в контексті створення та розгортання усіх компонентів електронного навчального курсу.

Під час керованої викладачем змішаної форми освітнього процесу обов'язковим є здійснення контрольних заходів, ведення, зберігання та надання звітів щодо діяльності здобувачів освіти. Тематичні блоки чи модулі у структурі електронних курсів мають містити дидактичні матеріали для контролю і самоконтролю навчально-пізнавальних дій, таким чином реалізовується діагностична функція онлайн навчання, що дає змогу тому, хто навчається, виявити ефективність попередніх етапів навчання й, за необхідності, самовдосконалюватись.

Обов'язковою складовою підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти до впровадження змішаного навчання спеціалістів є практичне навчання щодо створення електронних навчальних ресурсів, застосування можливостей систем дистанційного навчання для організації освітнього процесу у синхронному, асинхронному та біхронних режимах.

Під час отримання базової освіти або підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти, потрібно обов'язково здійснювати практичне виконання завдань з розроблення електронних навчальних ресурсів – теоретичного матеріалу, пакетів завдань для виконання й оцінювання, засобів контролю навчальних досягнень (поточного, проміжного та підсумкового контролю), у тому числі тестів.

Педагоги професійної освіти під час навчання повинні: засвоїти принципи та засоби організації он-лайн взаємодії (викладач – здобувач освіти) заради досягнення кінцевої навчальної мети (здобувач освіти – спеціаліст): електронна дошка, демонстрація наочних матеріалів по темі заняття, спільний чат під час заняття з його учасниками, етичні та культурні засади спілкування онлайн; розробити власні частини електронного курсу у середовищі системи дистанційного навчання, яка використовується у закладах професійної освіти. Особливу увагу педагогів слід приділити розвитку уміння створювати різні види діяльності та компоненти дистанційного курсу, які підлягають перевірці та оцінюванню.

Важливим документом у електронному навчальному курсі, у якому в системі фіксуються результати навчальних досягнень здобувачів освіти, є електронний журнал. Дуже важливо навчити педагогічного працівника працювати з ним. Для цього потрібно практично здійснити створення компонентів електронних навчальних курсів, оцінки за які повинні потрапляти до електронного журналу. Під час змішаного навчання певна частина занять, зокрема лабораторних та практичних, проводять офлайн – в аудиторії, майстерні або робочому місці. Під час підготовки педагогічних працівників необхідно навчити ретельно формувати завдання у різних формах проведення занять для того, щоб усі оцінки за виконані здобувачами освіти завдання потрапляли до журналу автоматично.

Надзвичайно важливо педагогічним працівникам практично відпрацювати отримання наведених навичок. Процес навчання педагогічних працівників повинен бути організований таким чином, щоб пояснювати та показувати прийоми роботи у формі семінарів, тренінгів, майстер-класів. Обов'язковою є самостійна робота над власними електронними ресурсами для відпрацювання розроблення власних навчальних матеріалів.

Рекомендована логічна схема підготовки педагогічних працівників професійної освіти для здійснення змішаного навчання має такий вигляд:

- Реєстрація викладача у системі дистанційного навчання. Вивчення його статусу та повноважень.
- Реєстрація здобувачів освіти у системі дистанційного навчання. Вивчення їх статусу та повноважень.
- Приєднання групи до навчальної дисципліни у системі дистанційного навчання.
- Вибір системи організації відеоконференцій – наразі вони є численними та засвоєні багатьма з громадян.[108]

У контексті діяльності педагогічного працівника на практичному занятті слід звернути увагу на планування занять та зустрічей он-лайн (створення посилань на відеоконференції, їх поширення, розміщення у Календарі як у розкладі занять), на засоби організації взаємодії зі здобувачами освіти (електронна дошка, демонстрація наочних матеріалів, чат всередині групи під час заняття, можливості запису занять для подальшого перегляду за потреби).

- Створення та приєднання до електронного навчального ресурсу з навчальної дисципліни документу «Календарний план вивчення дисципліни «…».
- Організація створюваного електронного навчального курсу згідно обраного формату (тижневий, тематичний, формат єдиної діяльності тощо), наповнення його структурних елементів згідно документу «Календарний план».
- Розміщення видів діяльності, які не оцінюються (лекції, презентації з теми, посилання на електронні ресурси в інтернет) та тих, які оцінюються (семінари, тести, контрольні роботи, завдання для розрахункових, практичних та лабораторних робіт тощо).
- Призначення оцінки за виконання кожної роботи здобувачами освіти та встановлення зв'язку з електронним журналом з конкретної дисципліни для конкретної групи.
- Організація підсумкового контролю в кінці семестру (екзамен або залік у вибраній педагогом формі).

[108] Єршова, О., Зуєва, А., Кручек, В., Майборода, Л., Радкевич, О., & Субіна, О. (2023). *Змішане навчання майбутніх кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний та повоєнний час: методичний посібник*. Інститут професійної освіти НАПН України. https://doi.org/10.32835/978-617-95325-8-0/2023

Дана структура є логічно обґрунтованою, згідно з нею повинна здійснюватися підготовка педагогічних працівників у формі семінарів, тренінгів, майстер класів тощо. В цей час потрібно по кожній позиції показати як це робити, а потім організувати виконання завдання самостійно. Дотримання окресленої структури є доцільним також під час підготовки випускової роботи на фініші навчання педагогічних працівників та оцінювання їх готовності до організації та здійснення он-лайн освітніх процесів у професійній освіті.

Етапи відпрацювання методики підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти до змішаного навчання:

Перший етап - виявлення та оцінювання рівня наявних цифрових навичок у педагогічних працівників. Найкращий спосіб для цього – тестування засобом Цифрограм для вчителів (Дія. Освіта). За його допомогою можна оцінити власну цифрову грамотність за наступними напрямами: учитель у цифровому суспільстві, професійний розвиток, використання та аналіз цифрових ресурсів, навчання та оцінювання студентів, розвиток цифрової компетентності студентів. За підсумками тестування видається електронний сертифікат, у якому вказаний рівень володіння цифровими навичками і він може бути пред'явлений серед документів під час працевлаштування за фахом.

Другий етап – підвищення рівня цифрових навичок та компетентностей педагогічних працівників для здійснення змішаного навчання. Воно має здійснюватися шляхом теоретичного вивчення існуючих технологій, підходів та засобів організації навчальних процесів он-лайн та практичного виконання завдань з розроблення електронних навчальних ресурсів – теоретичного матеріалу, пакетів завдань для виконання й оцінювання, засобів контролю навчальних досягнень (поточного, проміжного та підсумкового контролю), у тому числі тестів, роботу з електронним журналом.

Третій етап – підготовка випускової роботи на фініші навчання педагогічних працівників та оцінювання їх готовності до організації та здійснення онлайн освітніх процесів у професійній освіті. Випускова робота обов'язково повинна передбачати практично відпрацьований по етапах у повному обсязі власний фрагмент дистанційного курсу з навчальної дисципліни.

Педагогічна і соціально-економічна ефективність методики: доведений педагогічний ефект полягає в тому, що методика підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти до змішаного навчання сприяє: формуванню актуальних цифрових навичок у педагогічних працівників для здійснення змішаного навчання; розкриттю педагогічних та креативних здібностей кожного педагогічного працівника; встановленню он-лайн взаємодії між педагогом та здобувачем освіти заради співробітництва і підтримки, безперешкодним охопленням кожного студента увагою педагога. Очікується, що соціальний ефект в короткостроковій перспективі виявлятиметься через підвищення самооцінки та впевненості педагогічних працівників щодо спроможності працювати в освіті у цифровому середовищі, а в довгостроковій – впевненість педагогічних працівників у своїй конкурентоспроможності на ринку праці.

РОЗДІЛ 4

МЕТОДИКИ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ З МОЛОДІЖНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

- 4.1. Методика психологічного консультування майбутніх спеціалістів з питань готовності до підприємницької діяльності
- 4.2. Методика бізнес-консультування майбутніх спеціалістів щодо підприємницької діяльності

4.1. Методика психологічного консультування майбутніх спеціалістів з питань готовності до підприємницької діяльності

Дмитро Закатнов

Зміни, що відбуваються в суспільно-економічному житті України свідчать про незворотній перехід до ринкових умов господарювання, однією з найбільш істотних ознак якого є розвиток підприємництва. За такого підходу подальший розвиток держави, зокрема для подолання викликів, пов'язаних із військовою агресією рф, прямо залежить від готовності та вміння молоді займатися підприємницькою діяльністю, тобто підготовка молоді до підприємницької діяльності набуває значення категорії суспільно-державної значущості. Серед основних результатів модернізації системи професійної освіти Міністерством освіти та науки України визначено підготовку студентів до створення власного бізнесу або самозайнятості відповідно до здобутих знань, можливості кар'єрного розвитку та просування в майбутньому.[109] За такого підходу проблема підготовки студентів закладів професійної освіти до вибору підприємницької діяльності як напряму реалізації подальшої освітньо-професійної є актуальною соціально-педагогічною проблемою.

Випускники закладів професійної освіти часто стикаються з обмеженими можливостями працевлаштування, що актуалізує потребу в розвитку їх підприємницької ініціативи. Аналіз професійних планів учнів закладів професійної освіти свідчить про те, що понад 20% студентів планувало їх реалізацію у сфері підприємницької діяльності.[110] Моніторингове дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної освіти показало, що понад 17% випускників працюють самостійно, тобто як підприємці.[111] Таким чином, підготовка молоді до вибору підприємницької діяльності як напряму реалізації освітньо-професійної траєкторії є одним із завдань закладів професійної освіти, яке реалізується, зокрема, у процесі консультування з підприємництва.[112]

---

[109] МОН України. (2024). *Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року*. https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/Docs%20Kampania%20Priyom%2024/Strateh.plan.diyalnosti.MON.do.2027.roku.pdf

[110] Закатнов, Д. (2019). Підприємницька діяльність як напрям реалізації кар'єрних планів учнів ЗП(ПТ)О. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: тези доповідей X міжнародної науково-практичної конференції* (м. Хмельницький, 7–8 листопада 2019 р.) (с. 140–141). ХНУ. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/718267/

[111] Лєснікова, М. В., Денисюк О. Я. (2023). *Інформаційно-аналітичні матеріали за результатами моніторингового дослідження кар'єрних траєкторій випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти*. ДНУ «Інститут освітньої аналітики». https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2024/01/az_monitoryngovogo-doslidzhennya-karyernyh-trayektorij-vypusknykiv-zppo.pdf

[112] Єршова, Л., Закатнов, Д. & Тітова, О. (2022). Визначення педагогічних умов організації консультування з молодіжного підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Professional Pedagogics*, *2*(25). https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.58-65

Аналіз досліджень з проблем підготовки здобувачів професійної освіти до підприємницької діяльності дає змогу прийти до висновку, що її метою є формування підприємницької компетентності, яку можна визначити як складний соціально-економічний і психолого-діяльнісний феномен, деталізований динамічним комплексом ціннісно-світоглядних орієнтацій, знань, умінь, способів діяльності, досвіду, професійно значущих якостей, що цілісно визначають підготовленість особи до підприємницької діяльності в межах реалізації професійно-функціональних завдань, зокрема характеризують її здатність до започаткування власної справи, вміння аналізувати ринкові можливості підприємства, опановувати провідні економічні ролі, об'єктивно оцінювати індивідуально-особистісні здібності до підприємництва.[113] Структура підприємницької компетентності майбутніх спеціалістів охоплює взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний (ціннісні орієнтири підприємницької діяльності, мотиви здобуття професійного і комерційного успіхів, прагнення реалізувати поставлені цілі); знаннєво-змістовий (знання теоретичного і функціонально-технологічного (процедурного) характеру, розуміння суті розв'язуваних завдань і проблем, усвідомлення ймовірних ризиків і персональної відповідальності за діяльність та її результати, обізнаність із ринковими механізмами регулювання й керівництва підприємницькою діяльністю та поінформованість щодо етики трудових відносин); особистісно-рефлексивний (здатність до підприємницької діяльності, здатність ризикувати з метою віднайдення новітніх економічних можливостей, об'єктивно оцінювати власні індивідуально-особистісні властивості, ініціативність, гнучкість, самоорганізованість, лідерські якості); операційно-діяльнісний (вміння планувати, реалізовувати й оцінювати різні варіанти підприємницької діяльності, бізнес-проєкти, розробляти прості моделі дій і обирати економічно обґрунтовані рішення, застосовувати раціональні засоби й способи діяльності з урахуванням конкретних обставин місця й часу, вміння презентувати та поширювати інформацію про результати власної економічної діяльності, індивідуально-творча активність у продуктивному використанні наявних ресурсів, дії та механізми безперервного пошуку нових можливостей і оптимального використання ресурсів з метою отримання максимальної вигоди).[114] Формування здобувачів професійної освіти підприємницької компетентності передбачає здійснення відповідної психолого-педагогічної підтримки цього процесу, одним із напрямів якого є консультування з молодіжного підприємництва.

Одним із завдань консультування з молодіжного підприємництва є розвиток в учнівської молоді особистісних якостей, які є необхідними для успішного здійснення підприємницької діяльності, її мотивація щодо вибору підприємницької діяльності як напряму реалізації освітньо-професійної траєкторії. Його реалізація передбачає, насамперед, здійснення комплексу заходів, спрямованих на виявлення рівня розвинутості

[113] Ткаченко, М. В. (2018). *Формування підприємницької компетентності майбутніх фахівців ресторанного господарства у професійно-технічних навчальних закладах* (Дисертація кандидата педагогічних наук наук, Інститут професійно-технічної освіти НАПН України).

[114] Алєксєєва, С.В., Бамзиль, Л. О., Гриценок, І. А., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, О.В. & Сохацька, Г. В. (2020). *Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика*: монографія. «Полісся». https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/724963/

специфічних якостей особистості, наявність яких є одним з складників успішної підприємницької діяльності, та мотивів щодо майбутньої професійної діяльності. Зрозуміло, що лише наявність таких якостей не гарантує ефективність діяльності людини у сфері підприємництва, але вони є одним із важливих складників її забезпечення. За такого підходу одним з важливих напрямів консультування з молодіжного підприємництва є психологічне консультування, метою якого є виявлення рівня готовності майбутніх спеціалістів до підприємницької діяльності стосовно відповідних психологічних показників. За такого підходу психологічне консультування майбутніх спеціалістів з питань їх готовності до підприємницької діяльності є специфічним напрямом психологічного консультування, яке здійснюється у закладах професійної освіти та використовує весь спектр його форм та методів. Оскільки консультування з молодіжного підприємництва має пряме відношення до проблеми вибору молодою людиною напряму майбутньої професійної діяльності у широкому розумінні цього терміну, тобто роботи за наймом або самостійної підприємницької діяльності, доцільно розглядати психологічний супровід цього процесу у контексті професійного консультування як складника кар'єрного консультування або профорієнтаційної роботи закладів професійної освіти. Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення професійна консультація є організованою взаємодією фахівця та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці .[115] При цьому необхідно враховувати, що заклади професійної освіти функціонують в умовах воєнного стану й деякі напрями роботи, в тому числі й психологічне консультування, сьогодні доцільно здійснювати в дистанційному режимі.

Підприємницька компетентність здобувачів професійної освіти включає не лише знання та навички, а й внутрішню мотивацію, впевненість у собі, здатність до прийняття ризику та відповідальності за власні дії тощо. Без належного психологічного підґрунтя майбутній спеціаліст може уникати самостійної діяльності через страх невдачі або невпевненості у власних можливостях, у тому числі особистісних. Таким чином, психологічне консультування у формуванні підприємницької компетентності здобувачів професійної освіти повинно сприяти усвідомленню студентами особистісних ресурсів (сильні сторони, потенціал, цінності та ін.), подоланню внутрішніх психологічних бар'єрів (тривожність, страхи, негативні установки), формуванню підприємницького мислення (ініціативність, стратегічне бачення, гнучкість), розвитку емоційної стійкості (здатності справлятися з невдачами, критикою, стресом). Психологічне консультування як інструмент кар'єрного консультування через діалог, рефлексію та підтримку консультант допомагає молодій людині: уточнити власні професійні цілі; побудувати реалістичну модель здійснення підприємницької діяльності; знайти баланс між особистими прагненнями та реаліями ринкової економіки. Включення психологічного консультування майбутніх

[115] Кабінет Міністрів України. (2008, 17 вересня). *Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення.* https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text

спеціалістів з питань їх готовності до підприємницької діяльності до освітнього процесу закладу професійної освіти дає змогу: підвищити рівень готовності студентів до самостійної професійної діяльності; зменшити кількість випускників, які не реалізують себе на ринку праці; створити умови для в учнів закладів професійної освіти усвідомленої підприємницької позиції

Методика психологічного консультування здобувачів професійної освіти щодо їх готовності до підприємницької діяльності має низку особливостей, оскільки спрямована на розвиток не лише професійних компетентностей, а й особистісних якостей, необхідних для підприємництва, а саме:

- орієнтація на особистісний розвиток майбутніх спеціалістів (консультування спрямоване на формування у молоді адекватної самооцінки, впевненості у власних силах, внутрішньої мотивації до досягнення; воно має допомогти усвідомити власні сильні й слабкі сторони, що впливатимуть на прийдешню підприємницьку діяльність);
- врахування специфіки віку та професійної підготовки здобувачів освіти (особливості професійного розвитку майбутніх спеціалістів характеризується певними нормативними кризами; психологічне консультування повинно поєднувати профорієнтаційний і підприємницький аспекти, допомагаючи інтегрувати фахові навички та підприємницьким мисленням);
- модульність та комплексність методики (методика включає діагностичний блок (тести, опитувальники на мотивацію досягнень, схильність до ризику, рівень комунікативних навичок); розвивальний блок (тренінги, ділові ігри, вправи з розвитку креативності, навичок командної взаємодії); консультативний блок [індивідуальні консультації з проблем самооцінки, страху невдачі, емоційної стабільності]).
- акцентування уваги консультування на формуванні психологічних складників підприємницької компетентносі;
- практична спрямованість методики психологічного консультування (використання реалістичних бізнес-кейсів, рольових ігор, проєктних завдань; формування у здобувачів освіти індивідуальних планів особистісного та професійного розвитку, що поєднують обрану робітничу професію з потенційними можливостями підприємницької діяльності за відповідним напрямом);
- превентивно-корекційний характер (усунення психологічних бар'єрів (страх невдачі, низька впевненість у собі, конформність тощо); формування установки на успіх і підприємницьку ініціативу);
- використання інтерактивних методів психологічного консультування (тренінги особистісного зростання; бізнес-тренажери, імітаційні ігри та ін.).

Особливість методики психологічного консультування здобувачів професійної освіти з питань їх готовності до підприємницької діяльності полягає в поєднанні

психологічного консультування, діагностики та тренінгових технологій, що сприяють розвитку особистісної готовності до підприємництва: мотивації, креативності, відповідальності, комунікабельності та здатності до ризику.

Цільовою спрямованістю методики психологічного консультування здобувачів професійної освіти з питань їх готовності до підприємницької діяльності є виявлення та розвиток їх особистісних, когнітивних та соціально-комунікативних якостей. Методика реалізується поетапно.

Діагностико-орієнтаційний етап, основними завданнями якого є: виявлення підприємницької мотивації та особистісних ресурсів студента. На цьому етапі використовується широкий спектр психологічного інструментарію: опитувальники (мотивація досягнення, толерантність до ризику, тип мислення); тести на самооцінку, комунікативність, емоційну стабільність; індивідуальні співбесіди. Результатом є індивідуальний психологічний профіль особистості, що дає змогу робити обґрунтовані висновки щодо готовності студента закладу професійних освіти до підприємницької діяльності за відповідними показниками.

Консультативно-корекційний етап, основними завданнями якого є: надання індивідуальної допомоги у подоланні психологічних релевантних бар'єрів; розвиток стресостійкості, здатності до саморегуляції; корекція самооцінки та рівня домагань. На цьому етапі здійснюється індивідуальне психологічне консультування, застосовуються техніки когнітивно-поведінкової корекції (робота зі страхами, негативними установками). Результатом є підвищення впевненості у власних силах, формування установки на успіх.

Практико-рефлексивний етап, завданнями якого є формування індивідуального плану професійного та підприємницького розвитку, сприяння формуванню підприємницької ідентичності. Оскільки на цьому етапі доцільно здійснювати проєктну діяльність підприємницького спрямування здобувачів освіти (створення бізнес-планів, міні-проєктів, презентації проєктів тощо) то консультативна діяльність виходить за межі функціональних обов'язків практичного психолога і передбачає організацію взаємодії з іншими педагогічними працівниками закладу професійної освіти. Діяльність практичного психолога передбачає активізацію саморефлексії студентів.

Результатом психологічного консультування є підвищення рівня розвитку показників мотиваційно-ціннісного (ціннісні орієнтири підприємницької діяльності, мотиви здобуття професійного і комерційного успіхів, прагнення реалізувати поставлені цілі) й особистісно-рефлексивного (здатність до підприємницької діяльності, здатність ризикувати з метою віднайдення новітніх економічних можливостей, об'єктивно оцінювати власні індивідуально-особистісні властивості, ініціативність, гнучкість, самоорганізованість, лідерські якості) компонентів підприємницької компетентності студентів закладів професійної освіти.

Як зазначалося вище, психологічне консультування майбутніх кваліфікованих робітників з питань їх готовності до підприємницької діяльності спрямовано на виявлення

рівня розвинутості у здобувачів професійної освіти специфічних якостей особистості, наявність яких є одним з складників успішної підприємницької діяльності, та мотивів щодо майбутньої професійної діяльності. Успішне розв'язання цього завдання передбачає здійснення як групової, так й індивідуальної форм консультування. Групові форми доцільно використовувати під час здійснення профконсультаційного тестування здобувачів професійної освіти. Оброблення його результатів уможливлює виокремити учнів, що планують та здатні до здійснення підприємницької діяльності, та розробити програму надання психологічної допомоги для закріплення цього вибору та розвитку професійно важливих для підприємницької діяльності якостей особистості. Зрозуміло, що готовність майбутнього спеціаліста до здійснення підприємницької діяльності не обмежується наявністю ансамблю певних якостей та мотивації до підприємницької діяльності, оскільки вона потребує наявності специфічних знань та умінь, але їх діагностування та розвиток знаходяться поза площиною діяльності психологічних служб та Центрів кар'єри закладів професійної освіти , хоча вони й мають брати участь в освітній діяльності закладу за цим напрямом, хоча б шляхом моніторингу динаміки готовності майбутніх спеціалістів до здійснення підприємницької діяльності та надання їм індивідуальних консультацій щодо розвитку підприємницьких якостей особистості. Також доцільним є залучення практичних психологів до організації практичної діяльності учнів закладів професійної освіти, у тому числі підприємницького характеру, відповідно до їх уподобань та можливостей, що виявляються за результатами психологічних досліджень.

Діагностика психологічних компонентів підприємницької компетентності студентів закладів професійної освіти потребує використання валідних методик для оцінювання рівнів розвитку їхніх показників. Принагідно зазначимо, що тестові дослідження рівнів розвитку підприємницьких якостей ускладнені тим, що не існує загальноприйнятого набору відповідних якостей. Частина дослідників[116,117,118] до числа особливостей особистості які притаманні підприємцям взагалі, відносять наступні: підвищена дисциплінованість; радикальність; емоційна стабільність; самостійність; екстраверсія; висока мотивація досягнень; емоційна стабільність; висока працездатність і витривалість; впевненість в собі; готовність до змін; велика старанність та пунктуальність; виражена жага діяльності; постійне прагнення напруженої праці; висока товариськість; легко встановлюють нові соціальні зв'язки; емоційна стабільність; впевненість у собі; менша вразливість у разі невдач у роботі та спілкуванні тощо.

[116] Гура, Т., Романовський, О., & Книш, А. (2017). *Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник*. Друкарня «Мадрид».

[117] Лантух, І. В. (2020). *Психологічна структура особистісної надійності суб'єктів підприємницької діяльності* (Дисертація доктора психологічних наук, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України).

[118] Яновська, С. Г. (2013). Соціально-економічні та психологічні ознаки підприємництва. *Проблеми сучасної психології, 21*, 799–809. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2013_21_73

4.2. Методика бізнес-консультування майбутніх спеціалістів щодо підприємницької діяльності

Наталія Ваніна

Бізнес-консультування – це надання методичної допомоги конкретним людям (керівникам різного рівня, власникам організацій, підприємцям та працівникам) у: вирішенні завдань, що стоять перед ними; вирішенні проблем, що виникли; досягненні поставленої мети. Бізнес-консультування спрямоване на актуалізацію і усвідомлення суб'єктом бізнес-діяльності тих якостей особистості, які сформовані раніше і впливають на його розвиток і бізнес-успішність. Воно дає можливість адекватно оцінити себе як професіонала в бізнесі з позиції вимог реальної бізнес-ситуації. Бізнес-консультування дає змогу побачити нові напрями і шляхи досягнення своїх цілей та освоїти прийоми для розкриття й реалізації особистісного потенціалу.[119] По суті, бізнес-консультування – це напрям, що спрямований на покращення діяльності бізнесу за допомогою знань галузі, досвіду та аналітичних інструментів, щоб надати практичні, орієнтовані на результат стратегії.

Запропонована методика бізнес-консультування майбутніх спеціалістів щодо підприємницької діяльності може варіюватись залежно від консультанта, його експертизи, галузі та конкретних потреб бізнесу і включати основні етапи бізнес-консультування *(рис. 4.1)*.

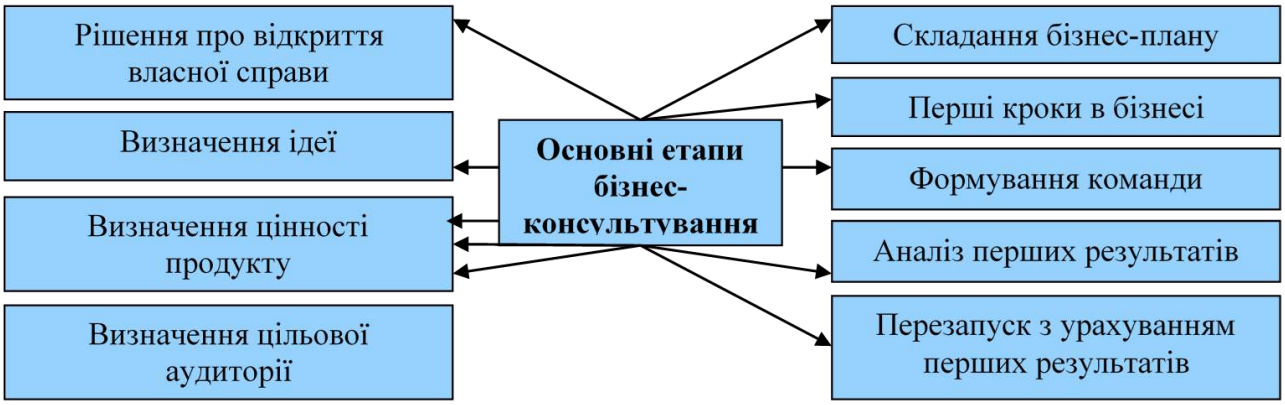


Рис. 4.1. Основні етапи бізнес-консультування

[119] Чернявська, Т. П. (2010). *Бізнес-консультування як різновид психологічної практики*. Наука і освіта, 4, 67–72. https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/15.pdf

Рішення про відкриття власної справи. Навіщо необхідно розпочинати свій бізнес та відкривати свою справу? Які мотиви людей і що вони чекають від свого бізнесу? Основні причини ухвалення рішення про відкриття своєї справи: невдоволення поточною роботою (роботодавцем), недостатній рівень заробітної плати, бажання досягти чогось більшого, ніж просто отримувати фіксовану зарплату за 8-годинний робочий день, особисті амбіції, відсутність роботи, а отже, і достатніх засобів до існування, наявність сім'ї, необхідність виплачувати кредит та ін.

Під час ухвалення рішення про відкриття свого бізнесу, було б непогано вирішити, чим саме ви будете займатися, яким буде розмах вашого бізнесу. Буде дуже добре, якщо на момент прийняття рішення ви вже визначитеся з вибором бізнес-ідеї. Найскладніше у реалізації бізнес-ідеї – почати діяти. На цьому етапі консультування буде важливим:

- ухвалити рішення;
- вибрати бізнес-ідею;
- скласти письмовий бізнес-план;
- визначити форму власності та зареєструвати свій бізнес.

Допомога бізнес-консультанта у виборі бізнес-ідеї підкаже напрямок обраної справи, бізнес-план убереже від можливих помилок і підкаже, як розпочати свій бізнес, а реєстрація бізнесу дозволить набути офіційного статусу підприємця чи підприємства. Під час ведення своєї справи майбутній спеціаліст отримуватимете безцінний досвід, і чим більше він займатиметеся своїм бізнесом, тим більше бажання у нього продовжуватиме їм займатися. Не треба відразу «замахуватися» на великий бізнес, потрібно почати з малого, адже для першого досвіду ведення своєї справи достатньо, хай спочатку і невеликого, але стабільного доходу. На початковому етапі молодого підприємця чекатимуть складності, непередбачені витрати; щоб цього уникнути, правильно потрібно скласти бізнес-план.

Визначення ідеї. Свій бізнес неможливий без хорошої бізнесової ідеї. Визначимо, які властивості має мати бізнес-ідея, щоб мати максимальні шанси на успішну реалізацію. Насамперед це унікальність: новому бізнесу, що надає споживачам нові потрібні товари або послуги, гарантований успіх. Але багато бізнес-ідей вже придумано, і вигадувати нові стає все важче. Що робити у цьому випадку? Всесвітньо відомому винахіднику Т. Едісону належить геніальна фраза: «Якщо хочете придумати відмінні ідеї, знайте: кращі з них ви можете запозичити».[120] Тому розглядатимемо унікальність бізнес-ідеї дещо ширше: це може бути не новий бізнес, але необхідно, щоб на певній території (в області, місті, районі) подібною діяльністю ніхто не займався; у такому разі можна уникнути конкуренції хоча б на початковому етапі. Інакше кажучи, ідею бізнесу, яка могла бути вже використана, треба використовувати у потрібний час та у потрібному місці. Ще одна важлива властивість бізнес-ідеї – вартість її реалізації. Можна дати хорошу пораду: початковий бізнес не

[120] Millioneru. (n.d.). *Пошук бізнес-ідеї*. https://millioneru.at.ua/index/poshuk_biznes_ideji/0-18

повинен бути глобальним, орієнтуйтесь на невеликий, але прибутковий та довговічний бізнес, а зекономлені гроші стануть у пригоді на його підтримку та розвиток.

Допомога у створенні бізнесу починається з добірки релевантної ідеї, яка не тільки буде корисною для людей, а й цікавою для самого підприємця. Сфера додаткової освіти – перспективний і затребуваний для цього напрямок, однак займатися ним варто тільки в тому разі, якщо підприємцю буде цікавий постійний професійний розвиток у цій галузі.

Для консультування у визначенні ідеї в бізнесі, важливо враховувати свої інтереси, навички та знання, а також вивчати різні джерела інформації. Ось кілька кроків, які можуть допомогти майбутнім спеціалістам у цьому процесі:

- вивчіть свої інтереси. Почніть з роздумів над тим, чим саме вам хотілося б займатися у своєму бізнесі. Подумайте над тим, що ви любите робити, що ви вмієте, в чому маєте досвід. Це допоможе вам знайти ідеї, які відповідають вашим інтересам;
- використовуйте різні джерела. Вивчайте різні джерела інформації, такі як книги, журнали, веб-сайти та блоги, щоб отримати розуміння про різні галузі та популярні тренди в бізнесі;
- використовуйте методи бізнес-аналізу. Вивчайте ринок, проводьте аналіз конкурентів та оцінюйте можливості для успіху в обраній галузі. Це допоможе вам визначити, чи є потенціал у вашій ідей для бізнесу.

Незалежно від того, які методи ви використовуєте, переконайтеся, що задовольняєтеся обраною ідеєю бізнесу, маєте достатньо знань та готові до подальшої роботи над її розвитком. Не соромтеся звертатися до професійних консультантів або використовувати сервіси, які спеціалізуються на підтримці у визначенні ідеї в бізнесі.

Визначення цінності продукту. Допомога у відкритті бізнесу відбувається не тільки під час розроблення концепції, а й під час визначення цінності пропонованої продукції або послуги. За допомогою попереднього аналізу легше вийти на ринок і запропонувати клієнтам умови, що демонструють конкурентні переваги. В умовах надання консультаційних послуг бізнес-центром конкуренція у бізнес-початківця буде практично відсутня. Це пов'язано з навчальними методиками, що реалізуються на базі Центру розвитку кар'єри.

Бізнес-центр може надавати спеціалізовані консультації та тренінги, які допоможуть майбутнім спеціалістам покращити свої знання та навички. Це дає змогу покращити шанси на успіх у бізнесі і забезпечити перевагу перед конкурентами.

Визначення цільової аудиторії. Цей етап є логічним продовженням попереднього, оскільки після формування цінності пропозиції потрібно донести її до цільової аудиторії. Практично всі підприємці на початковому етапі формування і просування свого бізнесу задаються питанням: хто стане покупцем мого товару або послуги?

Багато підприємців помилково вважають, що їх продукт цікавий всім без винятку. Однак це невірно і тому так важливо звузити коло людей і направляти точкові дії конкретно на цільову аудиторію даного товару або послуги. Крім того, визначення цільової аудиторії дає можливість скоротити витрати на рекламу і залучення споживачів. Ви будете точно знати в які канали вкладати кошти, щоб зробити потрібний ефект на аудиторію, а в які ні.

Цільова аудиторія – це базове поняття, яке використовується в маркетингу, для позначення певної кількості людей, які об'єднані спільними інтересами, потребами або темами. Цільова аудиторія бренду - це ті люди, які можуть стати потенційними покупцями того чи іншого товару/послуги. Для максимально точного визначення своєї цільової аудиторії, її слід поділити на кілька секторів за загальними ознаками: статевим, віковим, географічним, фінансовим, професійним та ін. На практиці виділяють два види цільової аудиторії:

- первинна або основна – пріоритетна аудиторія в комунікаціях бренду, люди, безпосередньо купують товар або послугу, що є ініціатором покупки;
- вторинна або непряма – більш пасивна група людей, бере участь в придбанні товару, але не є людиною котра ініціювала покупку.

Наприклад, якщо розглядати ринок дитячих іграшок, то тут первинною аудиторією є діти, а вторинною – їхні батьки, які вчиняють покупку.

Основна вимога, яку висуває будь-який маркетолог своєму замовнику, – це визначення цільової аудиторії. Пам'ятайте, чим менше потенційних покупців, тим більша ймовірність того, що вони дійсно зроблять покупку. Також максимально чітке та деталізоване визначення цільової аудиторії допоможе вибудувати вдалу, а головне ефективну рекламну кампанію.

Якщо знати своїх покупців «в обличчя», то можна:

- створювати унікальні пропозиції, які будуть цікаві клієнтам. Це дає змогу товарам або послугам, якими ви торгуєте, користуватися попитом, а отже – добре продаватися;
- без проблем знаходити нових покупців;
- регулярно вдосконалювати програму лояльності. Саме це може гарантувати вам те, що левова частка клієнтів, які хоча б один раз зробили у вас покупку, повернуться до вас знову і приведуть з собою друзів.

Основними методами бізнес-консультування майбутніх спеціалістів з визначення цільової аудиторії мають бути:

- використання пошуку в Google. Цей інструмент надає доступ до великої кількості інформації, яка допомагає зрозуміти, хто є цільовою аудиторією для певного виду робіт. Підприємець можете знайти статистику, дослідження, тенденції та інші дані, що допоможуть вам визначити цільову аудиторію;

- використання соціальних мереж. Соціальні мережі, такі як Facebook, Instagram, Viber, Telegram та інші, надають доступ до демографічної та інших типів інформації про користувачів. Можна аналізувати профілі людей, щоб зрозуміти їх інтереси, хобі, професійний досвід та інші фактори, що допоможуть визначити вашу цільову аудиторію;
- проведення маркетингових досліджень. Маркетингові дослідження, такі як опитування, аналіз конкурентів, аналіз трендів ринку тощо допоможуть вам отримати більш детальну інформацію про цільову аудиторію. Можна дізнатися їхні потреби, вимоги, переваги та інші важливі фактори;
- використання аналітичних інструментів. Додатковою можливістю є використання аналітичних інструментів, таких як Google Analytics, що дають змогу отримувати дані щодо поведінки користувачів на веб-сайті підприємця або інших джерелах. Ці дані можна аналізувати для отримання інсайтів щодо його цільової аудиторії.

Складання бізнес-плану. Це основний етап після закінчення розроблення концепції, необхідний для залучення інвестицій та отримання кредитних коштів на реалізацію проєкту.

Бізнес-план – це проєкт майбутньої справи, що безпосередньо відповідає на питання, як розпочати свій бізнес. Бізнес-план включає опис всіх дій, спрямованих на відкриття та розвиток свого бізнесу, а також містить фінансовий звіт про майбутні витрати та доходи. Бізнес-план перш за все повинен визначати цілі та завдання бізнесу, відбивати стан ринку, оцінювати конкуренцію. Наскільки грамотно він буде складено, залежать результати подальшої роботи підприємця, а щоб ці праці не виявилися марними, потрібно обов'язково складати письмовий бізнес-план. Якщо майбутній спеціаліст хоче відкрити свій бізнес всерйоз і надовго, він одразу має привчати себе до дисципліни та фіксувати думки на папері.

Новачку скласти бізнес-план дуже складно, неможливо врахувати все тонкощі, витрати і точно спрогнозувати доходи від свого бізнесу. Тому до цього процесу доцільно залучення кваліфікованих фахівців з бізнес-планування.

- Основні деталі письмового бізнес-плану, за якими бізнес-консультант може надати поради:
- визначення призначення створеного бізнесу, його цілі та завдання, засоби їх досягнення. Докладний опис, чим саме підприємець має займатися, у чому полягає унікальність ідеї бізнесу, чого підприємець чекаєте від своєї справи та як він будете все це здійснювати. Відображення основного та додаткового напряму свого бізнесу. Вказання усіх можливостей розвитку та розширення як у короткостроковій (до одного року), так і у довгостроковій перспективі;
- розширений огляд ринку, на якому підприємець буде вести свій бізнес: яка чисельність людей у тому чи іншому місці, скільки з них може бути потенційними споживачами вашого товару чи послуги, на яку категорію людей ви

розраховуєте. Оцінюйте не тільки чисельність, а й добробут людей, що там живуть;

- визначення рівня конкуренції. Підрахування кількості фірм займається діяльністю, подібною до вашої. Визначення сильних і слабких конкурентів; дізнання, яких помилок вони допускають під час продажу товарів (надання послуг); порівняння чисельності та професійного рівня персоналу, обороти їх бізнесу, кількість та якість основних засобів, фінансових резервів для розширення та подальшого просування на ринку;
- обґрунтування необхідності приміщення (або кількох приміщень) для бізнесу. Вибравши приміщення, дізнатися вартість орендної плати, мінімальний та максимальний строк оренди; обговорити із власником перспективи довгострокового співробітництва На випадок розірвання договору передбачити наявність запасних приміщень для оренди, дізнатися ціни. Вартість оренди, характеристики приміщення записати у бізнес-план. Визначити, яке обладнання потрібне для початку ведення бізнесу, де його вигідніше придбати, скільки на це піде коштів. Прорахувати витрати на реєстрацію бізнесу; обґрунтувати необхідність персоналу. Вказати, яка кількість співробітників знадобиться, на який час (постійно, тимчасово, сумісництво), скільки коштів буде приблизно витрачено на заробітну плату на місяць (з урахуванням усіх нарахувань на фонд оплати праці);
- перехід до фінансової частини бізнес-плану. Скласти таблицю на власний розсуд. Бізнес-план зазвичай складається на два роки, оскільки це найважчі роки у розвитку бізнесу. Можна описати перспективи на досить тривалий строк. У бізнес-плані станом на кожен місяць мають бути спрогнозовані витрати та доходи бізнесу;
- поділ витрат на постійні (щомісячні), змінні та інші. До постійних витрат віднести орендну плату, комунальні платежі, вартість товарів, що закуповуються (якщо справа стосується торгівлі), витратних матеріалів, втрати сировини, оплату праці персоналу з врахуванням податків на заробітну плату, якщо необхідно – витрати на рекламу тощо, тобто. всі ті витрати, які підприємець будете нести щомісяця. Оскільки з часом ціни на закупівлю сировини, витратних матеріалів можуть збільшуватися, можна передбачити в бізнес-плані 10% збільшення витрат за кожні півроку;
- визначення різниці між доходами та витратами, можна приблизно дізнатися помісячний та річний чистий прибуток.

Розрахунки бізнес-плану можна здійснювати в програмі Microsoft Excel для автоматичного визначення витрат і доходів, що дає змогу вносити за необхідності корективи.

Перші кроки в бізнесі. Після організації підготовчих заходів консультант починає підготовку до організації рекламної кампанії та обробки перших заявок. Перед запуском реклами потрібно підготувати сайт або сторінку компанії, де майбутні спеціалісти зможуть

ознайомитися з пропозиціями та умовами роботи. Контент на сайті має носити інформаційно-комерційний характер, щоб транслювати корисну для підприємців інформацію, а не просто продавати послуги.

Бізнес-партнери. Здебільшого багато підприємців-початківців вирішують займатися бізнесом поодинці або з партнером. Під словом «партнер» мається на увазі повноправний співвласник бізнесу, можна сказати – співзасновник, а в жодному разі не найманий працівник чи простий співробітник. Порада тут може бути тільки одна, якщо ви впевнені, що здатні керувати своїм бізнесом самостійно, не запрошуйте партнерів, прагнете стати одноосібним власником бізнесу та починайте свою справу самотужки. Чому краще бути повним власником свого бізнесу? Співзасновництво, або партнерство, має на увазі спільне управління бізнесом, ухвалення тих чи інших рішень. З цієї причини між партнерами (навіть якщо вони друзі, родичі) на різних етапах спільної діяльності обов'язково виникають конфлікти, які можуть закінчитися розподілом бізнесу, розривом відносин тощо. Працювати підприємець повинен тільки з підлеглими. Тому не прагнете від самого початку шукати партнера, якщо ви здатні одноосібно керувати своїм бізнесом. Однак у деяких випадках партнерство необхідне:

- ідея бізнесу спала на думку не одному, а кільком людям – у разі її реалізації організують спільне підприємство;
- недостатньо коштів для реалізації бізнес-ідеї, і виникає потреба запросити інвестора, який вкладає свої гроші у ваш бізнес і теж стає партнером.

Специфіка бізнес-консультування з пошуку бізнес-партнерів полягає у наданні конкретних порад та стратегій, які допоможуть знайти та встановити взаємовигідну співпрацю з партнерами. Ось деякі аспекти, які можуть бути враховані під час надання такої консультації:

- цільова аудиторія. Обговорення вашої цільової аудиторії є важливим кроком. Визначення чітких критеріїв для партнерів допоможе зосередитися на відповідних компаніях та групах;
- вимоги та потреби. Консультант може допомогти у визначенні конкретних потреб у партнерстві. Це включає обговорення сфери знань, досвіду, технічної компетентності та ресурсів, які потрібні створеному бізнесу;
- пошук партнерів. Рекомендовані можливості та способи пошуку партнерів можуть бути надані бізнес-консультантом. Це може включати використання веб-платформ, звернення до комерційних асоціацій, активний нетворкінг або конкретні джерела, на яких можуть знаходитися потенційні партнери;
- аналіз партнерів. Консультант може допомогти у проведенні аналізу партнерів, включаючи перевірку їхньої репутації, статусу, фінансової стійкості та попереднього досвіду співпраці. Важливо оцінити, чи вони відповідають вашим вимогам та цілям;
- встановлення контакту та переговори. Консультант може допомогти у складанні стратегій для ефективного контакту зі знайденими потенційними партнерами.

Це включає підготовку професійних презентацій, ведення переговорів та узгодження взаємних інтересів;

- оцінювання угоди. Важливий аспект консультування по пошуку партнерів – це допомога в оцінюванні умов співпраці, що включає аналіз юридичних аспектів угод, фінансових ризиків та вигід для вашого бізнесу.

Формування команди. Консультант допоможе підібрати кваліфікований персонал, компетентності якого відповідатимуть поставленим завданням. Бізнес-центри, що пропонують послуги консультування, повинні надавати допомогу у формуванні бізнес-контактів. Бізнес-консультування під час формування команди в малому підприємстві має деякі особливості, які варто враховувати. Основні з них – розмір підприємства та його потреби.

Оскільки мале підприємство зазвичай має обмежений бюджет та ресурси, важливо підібрати ефективну та компактну команду. Консультант повинен визначити, які ролі та функції необхідні для успішної роботи підприємства і зорієнтуватися на пошук працівників, які можуть виконувати кілька різних завдань або мати широкий спектр компетентностей.

Також важливе завдання консультанта – врахування комунікативних навичок та здатності керувати. У малих підприємствах, де комунікація є ключовою, консультант повинен виявляти потенціал кандидатів у взаємодії з іншими, а також їх лідерські якості та здатність спілкуватися ефективно в команді.

Нарешті, консультант повинен враховувати специфіку малого підприємства, таку як динамічна робоча атмосфера, потреба в гнучкості та швидкості прийняття рішень. Це вимагає здатності консультанта швидко адаптуватися до нових ситуацій та запропонувати практичні рішення, спрямовані на досягнення успіху малого підприємства.

Аналіз перших результатів. Бізнес-консультант може надати допомогу у відкритті власного бізнесу не тільки на початковому етапі, а й надалі. Контроль за розвитком проєкту допоможе уникнути помилок і скорегувати проблеми на короткострокових і довгострокових етапах становлення. За наявності раптових відхилень консультант допоможе визначити поточні проблеми та ризики, щоб своєчасно змінити стратегію розвитку бізнесу.

Завдяки своєму досвіду та знанням, консультант може провести аналіз ситуації, виявити причини відхилень та ідентифікувати потенційні ризики, які є актуальними для вашого бізнесу. На основі проведеного аналізу, консультант порекомендує конкретні зміни та стратегічні кроки, які можуть бути прийнятними для своєчасної зміни стратегії розвитку вашого бізнесу. Він також може надати практичні поради щодо впровадження змін та моніторингу їх ефективності, щоб забезпечити успішну адаптацію до зміни обставин та досягнення поставлених цілей. Професійна допомога вирішує складні ситуації шляхом розроблення програми лояльності, перегляду цінової політики, поліпшення сервісу тощо.

Перезапуск з урахуванням перших результатів. Аналіз проміжних підсумків дає змогу виявити помилки в бізнесі та своєчасно їх виправити. Стратегії, що не приносять прибутку і забирають ресурси, переглядаються, змінюючись більш ефективними

методами. На підставі цього відбувається вироблення остаточної стратегії, якої малий бізнес дотримуватиметься протягом заданого періоду. Одночасно з цим, на етапі перезапуску, консультант готує механізми для подальшого розширення бізнесу, щоб не дати конкурентам зайняти місце на ринку. Такими механізмами є:

- *аналіз ринку*. Консультант проводить детальний аналіз ринку та конкурентів, щоб отримати інформацію про потенційні цільові ринки, виявити ключові проблеми та потреби клієнтів, а також визначити можливі пов'язані ринки, які можуть бути зайняті;
- *розроблення стратегії*. Консультант розробляє стратегічний план дій, який враховує аналіз ринку та конкурентів. Це може включати визначення унікального продукту або послуги, встановлення цілей та завдань, а також розроблення плану маркетингу та продажів;
- *пошук нових ринків*. Консультант може допомогти знайти нові ринки або клієнтські сегменти, якими можна розширити діяльність бізнесу. Це може включати аналіз потенційних ринків, включення в нові галузі або розширення географічного охоплення;
- *оптимізація процесів*. Консультант може допомогти виявити та вдосконалити процеси, щоб підвищити ефективність та продуктивність бізнесу, що в свою чергу може допомогти у розширенні діяльності;
- *партнерство та стратегічні альянси*. Консультант може допомогти встановити партнерські відносини та стратегічні альянси з іншими компаніями, які можуть доповнити бізнес і допомогти в розширенні діяльності.

Це відбувається за допомогою поступового впровадження таких елементів:

- розширення асортименту пропонованої продукції та впровадження нових послуг;
- збільшення штату працівників;
- відкриття перших філій;
- впровадження нових технологій у робочий процес;
- розширення аудиторії та пошуку нових ринків збуту.

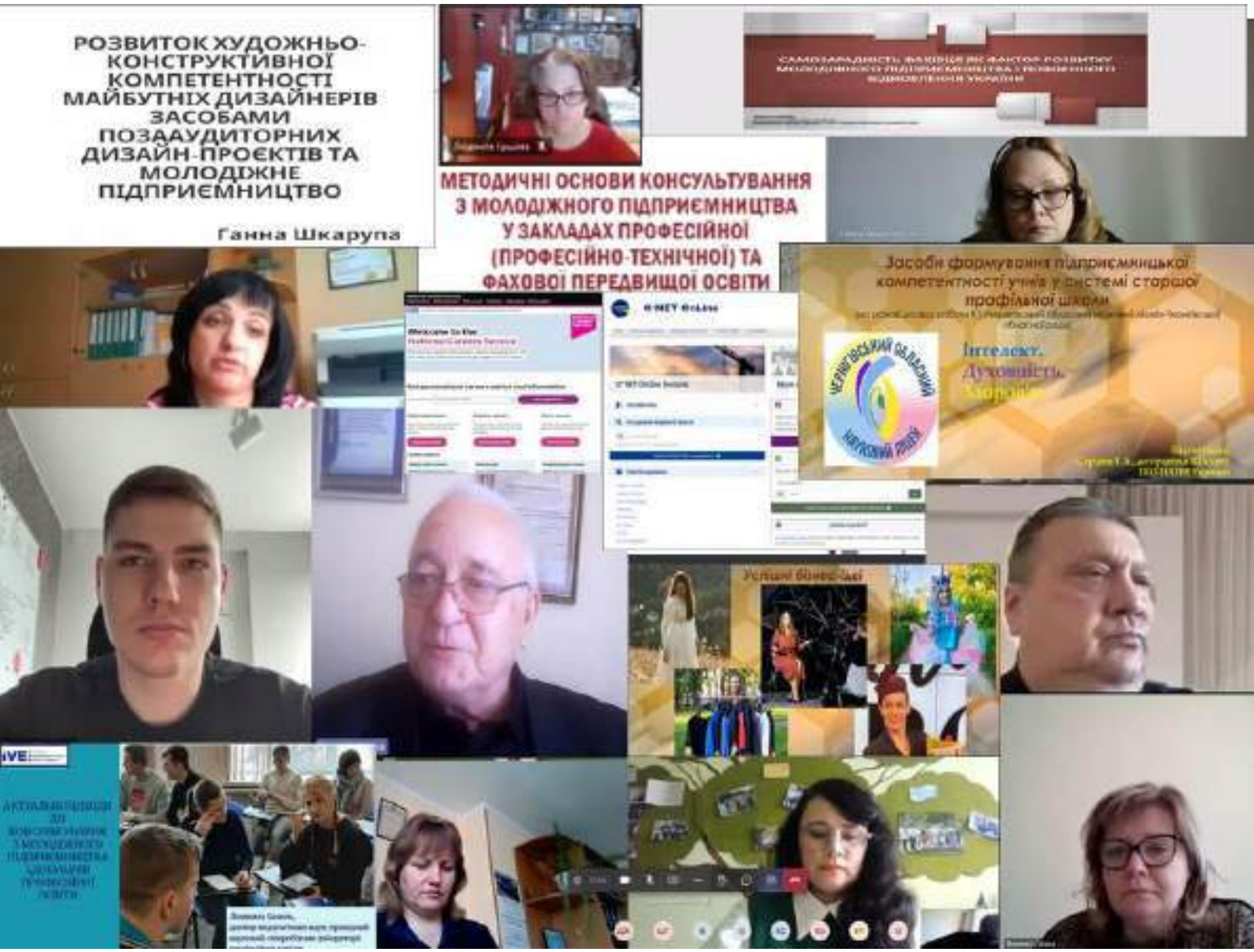
Важливо зауважити, що кожен бізнес має свої унікальні вимоги та контекст, тому консультант буде обирати ті механізми, що найкраще відповідають потребам конкретної ситуації.

Робота з консультантом дає змогу «під ключ» вирішити низку адміністративних завдань та отримати готовий результат відповідно до законодавчих норм. Консультант допомагає у вирішенні таких завдань як:

- підготовка документів для реєструючих органів;
- отримання кредиту в розвитку проєкту;
- навчання персоналу за авторською методикою, спрямованої на розвиток підприємницького потенціалу майбутніх спеціалістів;

- організація системи управління;
- забезпечення технічних умов функціонування бізнесу;
- проведення рекламної кампанії.

Вирішення цих питань найефективніше проходить із залученням консультанта, який надає інформаційну та адміністративну підтримку.



РОЗДІЛ 5

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАХОВИХ І ПРОФЕСІЙНИХ КОЛЕДЖІВ

- 5.1. Тайм-менеджмент: принципи та ефективні методики управління часом
- 5.2. Методика вдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладачів фахових коледжів

5.1. Тайм-менеджмент: принципи та ефективні методики управління часом

Петро Лузан, Тетяна Пащенко

У сучасному світі особистий час для людини є ключовим ресурсом, який часто має набагато вищу вартість, ніж гроші. Грамотне управління власним часовим ресурсом передбачає адекватну оцінку ситуації, ухвалення відповідних рішень з оцінкою часових витрат, необхідні виконання поставлених цілей, проєктування програми досягнення цілей у часовому просторі та чіткий контроль над дотриманням часових лімітів діяльності. Регулярне невиконання, відкладення чи перенесення намічених справ (прокрастинація) здатні викликати в людини внутрішній дискомфорт і навіть призвести до нервово-психічного розладу та депресії. Вміння ефективно використовувати час і якісно ним управляти має особливе значення для кожної людини, особливо для педагогічного працівника. Від того, наскільки викладачі фахових коледжів уміють організувати свій робочий та вільний час, їх ціннісно-смислова спрямованість на його ефективне використання – буде залежати успішність їхньої професійної діяльності та самовдосконалення.

Інтенсифікація витрат часу передбачає самоорганізацію та самодисципліну, стимулює до освоєння технологій тайм-менеджменту в професійній діяльності, у самоосвіті, у самовдосконаленні. Раціональне використання часу є резервом розвитку здібностей, творчих можливостей педагогічних працівників фахових коледжів протягом всієї професійної діяльності. Успішна організація використання часу викладачами зумовлює оволодіння педагогічною технологією тайм-менеджменту. Раціональність використання часу є універсальною характеристикою педагога, здатно позитивно вплинути на підготовку конкурентоспроможних фахівців та орієнтувати людину на професійне та особистісне зростання, на саморозвиток.

Тайм-менеджмент (ТМ) використовує підхід про раціональне використання часу в процесі життя та діяльності людини. Щодо освітніх систем ТМ – це технологія раціонального використання часу в природо доцільному процесі виховання, навчання та розвитку людини з дитинства та протягом життя, а також у процесі педагогічної діяльності.[121]

Основою педагогічної технології тайм-менеджменту є методологічні вимоги: концептуальність (опора на наукову концепцію самоорганізації часу, що включає

[121] Федорець, М. О. (2014). Тайм-менеджмент у житті та роботі вчителя XX століття. *Школа XXI століття: Зміни в контексті розвитку інформаційного суспільства*, 2(134), 54–72. Видавнича група «Основа».

філософське, дидактичне, психолого-педагогічне обґрунтування в досягненні самоосвітньої діяльності); системність (логіка процесу, взаємозв'язок компонентів, цілісність); керованість на основі традиційних складових: цілепокладання, планування, проєктування, діагностування, варіативність засобів та методів, орієнтованих на результат; ефективність (досягнення певного результату самоосвітньої діяльності, саморозвиток, самовдосконалення); відтворюваність (застосування в інших конкретних умовах діяльності, розвитку та формування).

Метою даної технології є освоєння педагогічними працівниками алгоритму управління часовими ресурсами, розвиток умінь використання методик організації часу у сфері професійної діяльності педагога.

Завданнями педагогічної технології тайм-менеджменту діяльності самовдосконалення є: формування умінь використання тайм-менеджменту для самовдосконалення педагогічними працівниками фахових коледжів; ціннісно-смислова спрямованість у освоєнні часу; застосування інноваційних методів самовдосконалення педагогів; формування готовності до використання технологій тайм-менеджменту для самовдосконалення.

Основними принципами педагогічної технології тайм-менеджменту є:

- орієнтація на час як цінність;
- самостійність у формулюванні мети та способів її досягнення;
- пошук найефективніших шляхів вирішення проблеми, досяжність та невичерпність резервів ефективності;
- творче мислення, орієнтоване на пошук ефективного рішення в досягненні поставленої мети;
- активізація, спрямована на розвиток потенціалу особистості.

Ознаками педагогічної технології тайм-менеджменту самовдосконалення педагогічних працівників є: взаємодія суб'єктів навчального процесу; опора на педагогічні закони та закономірності; проєктування діяльності самовдосконалення; орієнтація на високий результат.

Завдяки своїй спрямованості на самоорганізацію, самоврядування власного життєвого процесу, технологія ТМ є найбільш затребуваною в організації самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів. Педагогічна технологія, в даному випадку, буде функціонувати і як спосіб діяльності, що пропонує найбільш раціональні шляхи самовдосконалення, і як принципи і регулятори, що застосовуються в професійній діяльності, і як реальний процес самонавчання.

Тайм-менеджмент – це комплексний підхід до управління власним часом та підвищення своєї ефективності (рис. 5.1).

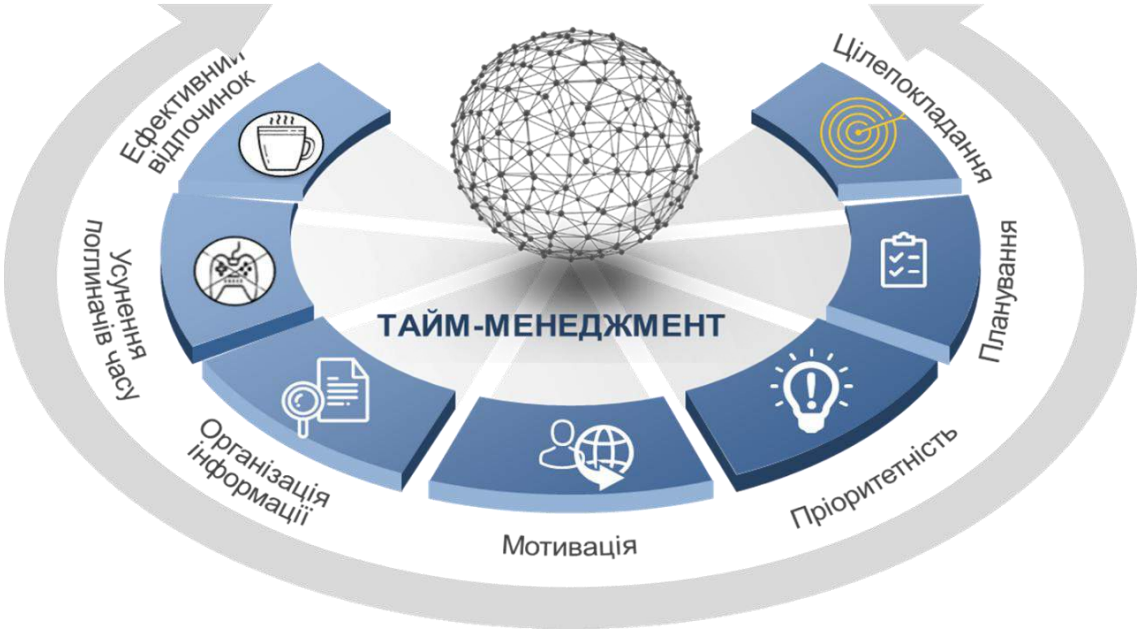


Рис. 5.1. Сутність технології тайм-менеджменту

Особливостями означеної педагогічної технології для самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів виступають: нестандартність, прагнення опанувати нові інформаційні технології, комунікаційні освітні програми; забезпечення розвитку творчого мислення педагогічних працівників у процесі самовдосконалення; оволодіння самоменеджментом; наявність методичних компонентів, що зумовлюють самоорганізацію самоосвітньої та інших видів діяльності; розвиток самовдосконалення та самостійності в пізнанні.

Реалізація технології тайм-менеджменту для самовдосконалення педагогічних працівників має певний алгоритм: починається з процесу цілепокладання, потім через розстановку пріоритетів та планування переходить у етап реалізації та організації, а завершується самоконтролем та аналізом діяльності та результатів. У разі порушення цього алгоритму неможливо досягти гарантованого результату.

Тайм-менеджмент як педагогічна технологія в організації самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів є послідовною й цілеспрямованою діяльністю, що ґрунтується на застосуванні технік організації особистої та педагогічної діяльності в повсякденній практиці з метою оптимального використання власного часу.[122] Звідси стає очевидним, що кожен педагогічний працівник, використовуючи креативний підхід, може сам для себе обирати та застосовувати впродовж усього свого життя декілька найбільш прийнятних з усієї їхньої сукупності та великої кількості найбільш ефективних для нього методів, принципів та технік тайм-менеджменту. Йдеться, перш за все, про такі з них як:

[122] Дудка, Т. (2014). Педагогічна технологія «тайм-менеджмент» як засіб формування професійного інтересу студентів до туристичної діяльності. *Обрії*, 1, 20–23.

SMART-метод постановки цілей, хронокарта Гастєва, піраміда планування та постановки цілей Бенджаміна Франкліна, метод планування 60:20:20 Лотара Зайверта, принцип Вільфредо Парето 80:20, матриця Дуайта Ейзенхауера, діаграма Ганта, метод ABC, таблиця Кові, система Getting Things Done (GTD) «як доводити справи до кінця» Девіда Аллена, SWOT-аналіз, розстановка пріоритетів, метод «Альпи», інтелект-карти (методика Тоні Бьюзена), система делегування, розподіл справ на «жорсткі» (хронос) та «гнучкі» (кайрос), техніка «хронометражу», метод «п'яти пальців» Лотара Зайверта та багато інших.[123]

Цілепокладання. Для виділення головного та важливого напряму в будь-якій діяльності та найбільш ефективного управління своїм часом необхідно вміти формулювати бажаний результат у конкретні цілі та завдання, а також вміти раціонально планувати їх поетапне виконання. Для ефективного вирішення проблем самовдосконалення педагогічним працівникам фахових коледжів необхідно визначити особисті та професійні цілі, особливо приділити увагу вибору життєвих цінностей як широкомасштабних цілей, які мають бути досягнуті в першу чергу. Цей вибір позначається і на професійній діяльності викладачів, адже свою думку вони передають студентам. Постановка цілей (тобто сам процес *цілепокладання*) включає аналіз минулого досвіду, дійсної ситуації і постановку цілей на майбутнє. Тут може допомогти *метод цілепокладання SMART* (форма запису цілей, а не методика їх реалізації). Абревіатура SMART розшифровується, як (рис. 5.2):

Рис. 5.2. Метод цілепокладання SMART

[123] Маруховська-Картунова, О. О. (2017). Тайм-менеджмент: сутність, багатоманітність визначень та основні типи. *Virtus: Науковий журнал*, 14, 87–90.

S – Specific. Ціль – конкретна. Мета має бути сформульована позитивно та конкретно, щоб було зрозуміло, що саме потрібно досягти.

M – Measurable. Ціль – вимірна. Ціль повинна бути виражена у формі, доступній для сприйняття свідомістю та підсвідомістю. Для того, щоб ціль задовольняла критерію вимірюваності, необхідно додати до її формулювання конкретні числові показники, які можна буде виміряти.

A – Attainable. Ціль – досяжна. Мета має бути досяжною та реалістичною, щоб не створювати почуття незадоволеності та розчарування. Критерій досяжності означає, що ціль зараз під силу чи перебуває у зоні зростання: достатньо знань та навичок, щоб її досягти (або потрібно трохи попрацювати над собою, щоб з нею впоратися).

R – Relevant. Ціль – актуальна (відповідність цінностям). Мета має бути пов'язана з особистими цінностями та переконаннями, щоб була мотивація для її досягнення. Щоб ціль задовольняла критерію відповідності цінностям, вона має бути сформульована відповідно до спільних стратегічних цілей.

T – Time-bound (обмеженість за часом). Ціль повинна бути описана в контексті часу та місця, щоб було зрозуміло, коли та де її потрібно досягти.

Слід зазначити, що в ідеальному варіанті алгоритм постановки цілей за допомогою методу SMART оперує з надмірною кількістю цілей, поступово на кожному етапі цілепокладання відкидаючи слабкі цілі. Так, на першому етапі відкидаються цілі, які неможливо перетворити на конкретний результат; на другому етапі скорочуються нерелевантні діяльності навчального закладу цілі; на третьому – «недосяжні» цілі (що мають високий рівень ризику, потребують великих ресурсних витрат тощо); на четвертому етапі виключаються цілі, здійсненність яких важко чи неможливо контролювати. На останньому, п'ятому, етапі цілепокладання залишається невелика кількість цілей і відбувається перехід від стратегічного цілепокладання до оперативного планування. метод постановки (або контролю якості вже поставлених) цілей SMART є дуже зручним і компактним. Крім того, метод SMART може бути легко адаптованим і до цілепокладання в контексті «індивідуального» тайм-менеджменту.

Для створення часової стратегії самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів на основі педагогічної технології тайм-менеджменту ефективним став метод рольового ситуаційного аналізу Л. Зайверта, який є одним із етапів цілепокладання. Його суть полягає у необхідності виявити та описати актуальну, існуючу на момент постановки цілей ситуацію, яка потребує активізації діяльності щодо самовдосконалення. Сформульовані цільові установки визначають шляхи досягнення цілі на основі вже наявних ресурсів і «білих плям», які необхідно розглянути і, по можливості, перевести в розряд вирішених питань.[124]

[124] Education Executive. (2024). *Intelligent Media Solutions*. https://edexec.co.uk/crafting-next-level-to-do-lists-with-the-alpen-technique/?cn-reloaded=1

Планування. Для досягнення поставленої мети потрібно правильно продумати час для її здійснення, а для цього треба планувати, розподіляти завдання по місяцях, днях, можливо, навіть по годинах. Планування, яке здійснює педагог передбачає детальне розроблення діяльності педагогічних працівників, тому оволодіння подібними навичками становить основу успішної професійної діяльності. Оптимальну змістовно-діяльнісну насиченість часу, що відводиться для самовдосконалення, скорочення строків вирішення завдань забезпечує планування, яке є найважливішим елементом педагогічної технології тайм-менеджменту та інтерпретується як: розроблення комплексу дій з досягнення певної мети; вміння діяти на випередження, системність у роботі.

Перевагами планування є: усунення невизначеності, точне визначення цілей та дій щодо їх досягнення, прояв свідомості в діяльності, уникнення в ній помилок; можливість передбачати та діяти у майбутній ситуації, випереджаючи час. План передбачає взаємозалежні операції: розроблення плану, його реалізація, самоконтроль результативності. Таке планування дає змогу з урахуванням особистісних темпоральних можливостей визначати часову послідовність розв'язуваних завдань з урахуванням характеру активності. Існують певні правила планування: 1) доцільно планувати 60% часу, а 40% залишати вільним (20% – непередбачені ситуації, 20% – спонтанні обставини); 2) необхідно документувати витрачений час; 3) слід дотримуватися принципу: регулярність – системність – послідовність; 4) бажано обмежуватися лише тим обсягом завдань, з яким можна реально впоратися.[125]

У процесі проєктування самовдосконалення педагога плани умовно диференціюються на: довгострокові, що охоплюють тривалий період часу (наприклад, перспективний комплексний план самовдосконалення на рік); середньострокові, що містять плани дій та методи реалізації стратегії педагогічного працівника на середньостроковий період часу (наприклад, періодична робота в бібліотеці, збирання літератури з теми, що цікавить); короткострокові, пов'язані з повсякденним виконанням завдань та оптимізацією ресурсів (наприклад, пошук необхідного матеріалу в мережі Інтернет).

Тайм-менеджмент самовдосконалення передбачає розроблення плану із довгостроковою перспективою. Розписуються завдання щодо строків їх початку та закінчення. Для середньострокового планування складається перелік, а також строки початку та закінчення найважливіших видів діяльності із самовдосконалення. Строки можуть бути приблизними та уточнюватися у робочому порядку. Що детальніше розписується середньостроковий план, то легше визначити витрати часу виконання конкретної роботи.

Тайм-менеджмент передбачає визначення короткострокових планів щодня: визначається час для самоосвіти, послідовність виконання дій. Показовим є приклад

[125] Колесов, О. С. (2021). Тайм-менеджмент – управління часом. *Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки*, 2(53), 61–65.

щоденного планування за методом «Альпи», що вимагає не більше 10 хвилин для складання плану. Він включає такі заходи: складання списку справ, оцінку тривалості виконання завдань, резервування часу, прийняття рішень щодо пріоритетних заходів, контроль (облік того, що не виконано за день). Детально опис системи щоденного планування «Альпи» подано у рекомендаціях.[126] Короткострокове планування здійснюється, як правило, найближчим часом (день, тиждень), але узгоджується з графіком самовдосконалення на тиждень, місяць.

Для оптимізації діяльності щодо самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів визначено переваги письмової форми планування: розвантаження пам'яті, самомотивація до роботи, ефективний контроль результатів, вдосконалення особистої методики роботи, раціоналізація праці. Для полегшення роботи з планування та розподілу часу доцільно користуватися певними засобами: календарем-тижневиком, настільним календарем-тижневиком, комп'ютерною системою організації праці «Тайм-менеджер». Ефективному плануванню сприяє ведення індивідуальних записників, органайзерів (інструмент планування, де ставляться конкретні, вимірні, досяжні, розумні і чітко прив'язані до часу цілі, що становить основу особистої ефективності).

Ефективним у контексті самовдосконалення, за умов тайм-менеджменту, є: хронометраж, щоденник, картотека. Хронометраж – запис справ та кількості часу, що витрачається на їх виконання протягом тривалого періоду. Він дає матеріал для аналізу та ухвалення правильних рішень. Хронометраж дає можливість уточнити, на що витрачається час, якими є його витрати, визначити, що відволікає від завдань і які фактори стимулюють працездатність. Щоденник є елементом самоврядування для фіксації особистої історії, що дає змогу структурувати, аналізувати і осмислювати особистий досвід. Щоденник може містити хронометраж для аналізу особистого досвіду на тактичному рівні. Картотека є інструментом, що реалізує інтелектуальну, творчу складову самовдосконалення педагогічних працівників. Під час складання картотеки виникають нові ідеї, думки, напрями діяльності.

Педагогічна технологія тайм-менеджменту ґрунтується на головній умові ефективності дій, яку сформулював італійський економіст та соціолог Вільфредо Парето (1897 р.) – «мінімізація зусиль та максимізація результату». У своїй роботі «Принцип 20/80: секрети досягнення більших результатів під час витрати менших зусиль» В. Парето вивів закон: 80% роботи виконується за 20% робочого часу. Отже, ефективна усвідомлена робота веде до досягнення запланованих результатів.

Пріоритети. Особливу увагу під час використання технологій тайм-менеджменту самоосвітньої діяльності було приділено аналізу класифікації значущості справ: необхідно навчитися відрізняти важливі справи від другорядних, оскільки «все може бути вдосконалено», відштовхуючись від того, що резерви ефективності та розвитку нічим не

[126] Тітова, О. А., Лузан, П. Г., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., Остапенко, А. В., & Ямковий, О. Ю. (2024). *Самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів: Методичні рекомендації* (За наук. ред. О. А. Тітової). ІПО НАПН України. https://doi.org/10.32835/978-617-8167-06-6/2024

обмежені.[127] У цьому контексті ефективною є матриця Ейзенхауера. Ця техніка допомагає швидко розсортувати список справ навіть якщо їх багато. Автор запропонував систематизувати короткострокові, середньострокові та довгострокові завдання на 4 категорії – так звана «матриця Ейзенхауера», включивши до неї чотири квадрати: перший – важливі та невідкладні справи; другий – важливі, але не дуже термінові справи; третій – не важливі, але термінові справи; четвертий – не важливі та не термінові справи (рис. 5.3).

Рис. 5.3. Матриця Ейзенхауера

Розміщення пріоритетів дає змогу ефективно управляти списком намічених справ, привласнюючи кожному завданню свій рівень важливості. Після визначення важливої справи оцініть наслідки у разі її виконання чи невиконання. Важливе завдання має серйозні наслідки, якщо не буде виконано вчасно. Для розміщення пріоритетів добре підходить метод АБВГ. Це дуже простий спосіб планування, і полягає він у тому, щоб кожному завданню у списку справ надати пріоритет його виконання.

Так, завдання, позначене буквою А, вказує на найважливішу справу з найсерйознішими наслідками у разі невиконання. Головне правило методу полягає в тому, щоб не братися за справу Б, поки не виконано завдання А, а за справу В, поки відкрита задача Б, і т. д. Літера Г означає «Геть!». Цією літерою варто відзначати малоістотні завдання, які ні на що не впливають. Для встановлення пріоритетів у кожній групі завдань

[127] Гурман, О. М. (2024). *Тайм-менеджмент у схемах і таблицях*. Магнолія.

використовуйте цифри, які вказуватимуть на послідовність виконання справ. Таким чином, найважливіша справа у списку має бути позначена як А1.

Важливо зрозуміти, що пріоритетність не існує сама собою. У різних людей і різних завдань критерії та його «вагові коефіцієнти» різні. Але можна виділити такі критерії пріоритетності: внесок завдання у загальний результат (цілі самовдосконалення, проєкту); вплив на роботу колег; терміновість; власний інтерес до завдання; складність, часові витрати (складні завдання – насамперед); наявність на даний момент доступних ресурсів (інформації тощо).

Мотивація. Алгоритм самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів є ієрархічною взаємозалежністю компонентів, де початковим елементом є мотивація самовдосконалення педагогічних працівників. Методологічним аргументом мотивації в означеному процесі є діяльнісний підхід, згідно з яким умови життєдіяльності визначають потреби людини.

Уявлення педагогічних працівників про ступінь успішності власної професійної діяльності, що мотивує його включення до системи безперервного підвищення свого професійного зростання, самовдосконалення є результатом взаємодії багатьох складників, які відображають взаємодію педагога з соціумом в цілому та його конкретними представниками. Акцент на мотивацію саморозвитку та самонавчання педагогів забезпечує правильний фокус та орієнтир у розробленні нових підходів до системи безперервного самовдосконалення, зокрема на рівні фахового коледжу.

Вмотивованість педагогічних працівників до самовдосконалення характеризується високою працездатністю, повною зосередженістю на діяльності, високою активністю у межах виконання поточного завдання, впевненістю у собі та у своїх силах. Такий стан особистості призводить до того, що вона справляється навіть зі складними завданнями, знаходить незвичайні способи їх вирішення та загалом демонструє незвичайну ефективність, як правило позитивна мотивація виникає у процесі виконання улюбленої та цікавої справи, що приносить позитивні емоції. Відповідно, під час виконання не зовсім цікавої справи потрібно знайти позитивні риси і в цій роботі, мотивувати себе на її реалізацію. Наприклад, у процесі виконання дуже нудного завдання потрібно спробувати підвищити свою мотивацію тим, що скоро буде завершення цієї справи, або поставити паралельну мету, яка зробить весь процес цікавішим. Бажаних результатів найлегше досягти, коли завдання оптимально відповідає за співвідношенням складності та простоти. Занадто складні завдання можна спрощувати: розділити велику справу на кілька менших справ, поставити ряд проміжних цілей та рухатись від однієї до іншої, це зробить завдання в цілому більш зрозумілим і сприйматися воно буде як легше.

Організація інформації. Педагог – професіонал, зацікавлений у тому, щоб рости та розвиватися, повинен постійно навчатися, засвоюючи нові знання та навички, узагальнюючи та аналізуючи власний досвід. Таким чином, постійна робота з інформацією стає обов'язковою умовою для професійного розвитку, особистісного зростання та

самовдосконалення. У кожного є свої інформаційні потоки: паперові документи, вхідна електронна пошта, електронні документи тощо. Для організації зберігання та пошуку інформації ефективне використання методу «обмеженого хаосу», який має такий алгоритм дії:

1 – створюється «місце хаосу» – вхідний накопичувач, в якому розміщуються всі документи;

2 – порівнюють «витрати на хаос» (час на пошук) та «витрати на порядок» (час і увагу на створення та підтримання порядку);

3 – якщо «витрати на хаос» стають неприпустимо великі, тобто, коли «місце хаосу» стає занадто великим, роблять перший «крок порядку». Виокремлюють з хаосу тип документів, що найбільш легко відокремлюється (наприклад, «Проєкт А», «методи самовдосконалення», «законодавчі документи» тощо), розміщують ці документи в окрему папку. Тепер всі документи цього типу завантажують тільки в нову папку, а решта документів – тільки у вхідний накопичувач. Під час дотримання цього алгоритму поряд з «місцем хаосу» (накопичувачем) поступово буде виростати «місце порядку».

Постійно потрібно сортувати, проводити щоденний, щотижневий огляд інформації, стан виконання, переглядати списки справ, нотатки.

Поглиначі часу. Загальновідомо, що багато часу можуть забирати так звані поглиначі часу (хронофаги) – порожні розмови по мобільному телефону, безцільне блукання в Інтернеті та соціальних мережах, перегляд телепередач, що не регламентується, та ін. Поглиначі часу – це будь-які фактори, які призводять до нецільового використання часу. Важливо не тільки виявити поглиначі часу, а й активно протистояти їм. Поглиначі часу можна розділити на види: контрольовані: наприклад, час на збори; неконтрольовані: автомобільні пробки, сама по собі дорога, очікування в чергах, приймальнях і т.д., прогнозовані, зручні тим, що можна ефективно використовувати їх для різних цілей: від самоосвіти до релаксації; непрогнозовані: з такими поглиначами часу краще боротися одним способом, обраним заздалегідь (електронна книга); індивідуальні, зумовлені особливостями характеру, звичайними стереотипами організації часу.

Простий та ефективний спосіб виявити поглиначі часу – хронометраж. Це відстеження, на що і скільки часу витрачається щодня. Під час проведення хронометражу фіксуються дії кожні 10–15 хвилин і отримують наочну картину часових витрат. Дуже важливо скласти список поглиначів часу і розробити способи їх усунення (приклад наведено у методичних рекомендаціях).[128]

Ефективний відпочинок упродовж робочого дня. Для запобігання надмірній втомі впродовж робочого дня необхідно планувати виконання роботи відповідно до особливостей біологічних ритмів організму, стану здоров'я та ступеня втоми, а також

[128] Тітова, О. А., Лузан, П. Г., Пащенко, Т. М., Мося, І. А., Остапенко, А. В., & Ямковий, О. Ю. (2024). *Самовдосконалення педагогічних працівників фахових коледжів: Методичні рекомендації* (За наук. ред. О. А. Тітової). ІПО НАПН України. https://doi.org/10.32835/978-617-8167-06-6/2024

виділяти час для короткочасного відпочинку та на обідню перерву. Найефективніший спосіб підтримати високу працездатність під час виконання запланованих завдань – робити «мікроперерви».

Ефективним методом планування роботи протягом дня є досить простий і зрозумілий метод ***«техніка Pomodoro»***[129] (автор Франческо Чірілло): 25 хвилин активно працюємо, 5 хвилин відпочиваємо, після 4 періодів роботи робимо довгу перерву на 20 хвилин. Таке чергування роботи і відпочинку допоможе уникнути втоми та підтримувати високу працездатність. Проте тут важливо виконувати тільки робочі завдання у відповідні відрізки, чітко лімітувати періоди відпочинку та не відводити на них більше часу, ніж задумано.

Насправді, запаси енергії людини обмежені, і лише часті короткі перерви допомагають дійсно відпочити і потім реалізувати свій потенціал. Іншими словами, якщо дозволяти собі перерви, то відпочинок у неробочий час буде більш ефективним, сприятиме продуктивності та креативності наступного дня.

Аналіз. Реалізація педагогічної технології тайм-менеджменту передбачає аналіз ефективності затрачуваного на самовдосконалення часу, самокоригування наступної діяльності. Такий аналіз передбачає рефлексію щодо визначення строків роботи, її послідовності, правильності організації, використання часу в повному обсязі, відступів від наміченого, відволікання на дрібниці, телефонні розмови та ін., перенесення на інший день невиконаної роботи. Ефективним є метод SWOT-аналізу під час реалізації педагогічної технології тайм-менеджменту, який передбачає аналіз та максимально об'єктивну оцінку стану самовдосконалення педагогічних працівників. Абревіатура слів: S (strengths) – сильні сторони, W (weaknesses) – слабкі сторони, O (opportunities) – сприятливі можливості, T (threats) – загрози. Мета тайм-менеджменту за результатами SWOT-аналізу – максимально розвивати сильні сторони самовдосконалення, звести до мінімуму слабкі, використовувати сприятливі умови вдосконалення діяльності педагогічних працівників. Досяжним результатом буде концентрація на значних завданнях, застосування самоменеджменту, становлення індивідуального стилю.

Контроль. Важливим елементом педагогічної технології тайм-менеджменту є контроль самовдосконалення. У контролі існують різні методи та прийоми, а саме:

- порівняння задуму з результатом, тобто контролювання процесу роботи;
- контролювання досягнення поставлених цілей, проміжних результатів (контролювання підсумків);
- огляд підсумків дня, що минув.

В цей час досягаються такі результати, як: позитивний вплив на життєдіяльність; забезпечення запланованих результатів.

[129] The Spark. (2021). *Техніка Помодоро: простий секрет продуктивної роботи*. https://sparkmedia.com.ua/tekhnika-pomodoro/

В епоху розвитку цифрового суспільства, зокрема в умовах успішного використання означених методик, принципів та технік тайм-менеджменту, можна застосовувати такі поширені онлайн-сервіси та програмні продукти, як: органайзер, планувальник, Time Assist Pro, WinLog Assist, Explain, Above & Beyond, Actual Planner, A VIP Simple To Do List, C_Organizer, Life Balance, Tombo, Win Organizer та ін.

З метою розвитку та підвищення у педагогічних працівників часової компетентності на базі освітньої організації потрібно проводити семінари та тренінги з тайм-менеджменту, спрямовані на формування раціональних методів часового регулювання діяльності та освоєння способів і правил організації робочого й особистого часу.

Підсумовуючи, можна навести поради педагогічним працівникам щодо ефективного управління власним часом: плануйте свої дії; формулюйте бажаний результат в конкретні цілі і завдання; фіксуйте ваш план дій; розставляйте пріоритети; фокусуйтеся на головному; аналізуйте свій досвід і створюйте свої правила тайм-менеджменту; плануйте відпочинок.

Будь-який педагог, який вміє раціонально використовувати власний час, а також часові ресурси студентів і колег, має більше шансів досягти акмеологічних вершин власного життя – професійної й особистісної самореалізації.[130]

5.2. Методика вдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладачів фахових коледжів

Ірина Мося

Самовдосконалення навчальної і виховної діяльності викладача коледжу базується на вимогах суспільства до педагогічної професії, які завжди вищі за рівень професійної компетентності, яку має особа. Суперечність між цими вимогами і реальними здатностями людини і є тим джерелом, тим стимулом, що спонукає викладача постійно розвиватися. Але, звісно, це не відбувається автоматично: мова про потреби і мотиви самовдосконалення, про мотивацію, без чого процес професійного саморозвитку просто неможливий.

[130] Федорець, М. О. (2014). Тайм-менеджмент у житті та роботі вчителя XX століття. *Школа XXI століття: Зміни в контексті розвитку інформаційного суспільства, 2*(134), 54–72. Видавнича група «Основа».

Відомий канадський письменник і директор Інституту глобального щастя Пасріч (автор бестселерів, що продаються мільйонними тиражами) влучно підмітив: «Істинний саморозвиток починається там, де закінчується Ваша зона комфорту». Можна говорити про «самосвідомість людини як творчого професіонала», про «відповідність вимогам часу», про «необхідність професійного зростання» як важливі передумови процесу самовдосконалення професійної діяльності. Але уявімо такі ситуації: після відвідування Вашого заняття колега відзначив, що Ви викладали дещо застарілий матеріал, що зараз використовуються новіші технології (*а Ви про них нічого не знаєте!*); на педагогічній раді ухвалили рішення: з кожної навчальної дисципліни створити базу різнорівневих тестових завдань (*а у Вас усі тести розроблені на основі одновибіркових тестових завдань, і Ви не вмієте розробляти різнорівневі тести!*); вам доручили написати статтю до навчально-методичного журналу «Фахова передвища освіта» про досвід професійного розвитку педагогічних працівників коледжу (*а Ви ніколи не публікувалися в таких чи подібних виданнях!*); Ваша група (де Ви куратор) має найбільше порушень навчальної дисципліни (*а Ви не знаєте, як активізувати виховну роботу в групі!*) та ін. Природно, такі або подібні за змістом ситуації є, безумовно, реальними, проблемними, такими, що вимагають термінового вирішення – порушено вашу зону комфорту. Ви мусите зайнятися самоосвітою – опанувати нові виробничі технології та оновити зміст навчального матеріалу дисципліни; навчитися розробляти різнорівневі тестові завдання та проєктувати валідні тести; ознайомитися з методологією наукових педагогічних досліджень, оволодіти методикою написання наукових статей, тез доповідей; вивчити передовий досвід виховної роботи зі студентською молоддю, опанувати та провести в групі соціально-психологічні дослідження структури міжособистісних взаємин, ціннісно-орієнтаційної єдності групи та ін. Іншими словами, зовнішні фактори-стимули спонукали вас серйозно зайнятися самоосвітою, самовдосконаленням.

Натомість викладач, зокрема початківець, зацікавлений у ґрунтовній підготовці студентів зі свого курсу, має вчасно отримувати інформацію про якість проведення своїх лекцій, практичних чи лабораторних занять, індивідуальних консультацій, контрольних заходів тощо. Мовиться про зворотний зв'язок, про оцінювання вас студентами, колегами, про необхідність безперервного коригування-удосконалення своєї педагогічної діяльності.

Як це здійснити? Найперше, про Ваші досягнення (і про огріхи) найбільш обізнані студенти, у яких Ви викладаєте. Варто сказати, що студенти зазвичай все помічають: з яким настроєм лектор увійшов до аудиторії, його зовнішній вигляд, його культуру і техніку мовлення, як часто вживаються лектором жести-«паразити», наскільки переконливо і зрозуміло він пояснює новий матеріал тощо. Відтак у кінці семестру доречно провести анкетування студентів, використавши опитувальник на зразок відомого діагностичного інструменту «Викладач очима студентів». Щоб отримати об'єктивні відповіді студентів, таке дослідження слід проводити виключно анонімно. Це по-перше. По-друге, краще, щоб таке опитування студентів здійснював куратор (наставник) студентської групи в позанавчальний час: не варто викладачеві у кінці заняття роздавати анкети та залучати інтелектуально стомлених студентів до їх заповнення (валідність такого способу

дослідження буде досить низькою!). По-третє, необхідно відмовитися від існуючої практики оцінювання таким порядком декількох викладачів в одній анкеті: з одного боку, тут є питання педагогічної етики, а з іншого – можемо отримати не зовсім об'єктивні результати. Для прикладу наведемо зразок такої анкети, що складається із п'ятнадцяти критеріїв та використовує п'ятибальну шкалу оцінювання педагогічної діяльності викладача (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Анкета «Викладач очима студентів»
(адаптовано)

№ за/п	Критерії оцінювання	Оцінка				
		0	1	2	3	4
1	Викладач на початку вивчення дисципліни чітко окреслив структуру, зміст дисципліни, види та форму робіт і звітності					
2	Викладач на початку вивчення дисципліни розказав про програмні результати навчання, визначив критерії оцінювання та правила нарахування балів					
3	Викладач пояснив місце дисципліни в структурі освітньої програми					
4	Викладач на початку вивчення дисципліни оголосив про можливості та час консультування					
5	Викладач на початку вивчення дисципліни визначив види робіт, вимоги та критерії оцінювання самостійної роботи та надав необхідні посилання на літературні джерела					
6	Викладач на початку вивчення дисципліни визначив тип та процедуру проведення контрольних заходів, правила та порядок повторного проходження контрольних заходів та процедуру оскарження контрольних заходів					
7	Викладач пунктуальний, завжди розпочинає та закінчує заняття вчасно (відповідно до розкладу)					
8	Протягом викладання дисципліни викладач довів до відома студентів основні положення та принципи академічної доброчесності і сам дотримувався їх					
9	Викладач володіє теоретичним матеріалом на належному рівні					
10	Викладач володіє практичними навичками з дисципліни, що викладає, наводить приклади					
11	Матеріал на заняттях подається зрозуміло, доступно, логічно та послідовно					
12	Оцінювання результатів мого навчання викладачем є справедливим та об'єктивним					
13	Якщо пройдений матеріал не зрозумілий мені, або іншим студентам, викладач повторює матеріал, намагаючись викласти його зрозуміліше					
14	Під час навчання викладач використовує різноманітні форми подачі матеріалу та організації начального процесу, а також сучасні технології					
15	Викладач із розумінням ставиться до студентів, які задають питання, відповідає на них, намагається пояснити, щоб усі зрозуміли					

Для того, щоб правильно інтерпретувати результати оцінювання студентами Ваших навчальних, виховних, проєктувальних та ін. здатностей, варто знати «еталонні» характеристики відповідних компетентностей педагога. У цілому, загально педагогічна компетентність викладача виявляється у таких вміннях і навичках: вміння цілеспрямовано формувати потреби і мотиви навчання студентів; здатність проєктувати оптимальні для досягання студентами цілі і завдання їх професійної підготовки; уміння відбирати і структурувати зміст навчання залежно від пізнавальних можливостей студентів; навички вибору методів навчання (пояснювально-ілюстративних, репродуктивних, проблемно-пошукових) для досягнення поставлених цілей; уміння ефективно проводити узвичаєні (лекція, семінар, лабораторно-практичне заняття) та інноваційні (вебквест, мозковий штурм, навчальна ділова гра, розігрування ролей, кейс-метод тощо) форми організації навчання; навички вибору засобів навчання залежно від особливостей навчального матеріалу, пізнавальних здібностей студентів; уміння активізувати навчально-пізнавальну діяльність студентів, ґрунтовне володіння методикою проблемного навчання; навички об'єктивного оцінювання навчальних досягнень студентів на основі встановлених критеріїв; уміння реалізовувати принципи і правила виховання особистості і колективу; здатність толерантно, гуманно розв'язувати виховні проблеми, організовувати конструктивну педагогічну взаємодію; уміння вибирати найбільш доцільні для виховної ситуації методи і прийоми; здатність налагоджувати позитивний емоційний контакт зі студентами; уміння організовувати самовиховання, самовдосконалення студентів; здатність визначати і визнавати утруднення і помилки під час виконання виховних завдань; уміння попереджати та конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації; вміння критично аналізувати результати професійної діяльності та, відповідно, вчасно вносити корективи в педагогічну працю; здатність здійснювати особистісно-професійну рефлексію, об'єктивно визначати як сильні, так і слабкі особистісні риси; навички постійного, безперервного самоконтролю своєї професійної діяльності.

Слід нагадати, що структурно процес самовдосконалення викладача складається із чотирьох послідовних етапів:

1) самоусвідомлення педагогом необхідності особистісного та професійного зростання та прийняття рішення здійснювати цілеспрямоване, постійне самовдосконалення;

2) планування свого професійного саморозвитку та вироблення індивідуальної програми самовдосконалення;

3) самоосвіта, самовиховання викладача задля досягнення поставлених цілей саморозвитку та виконання запланованих завдань самовдосконалення;

4) системний самоконтроль, самооцінювання досягнутих результатів, внесення необхідних коректив у зміст та процес самовдосконалення.

Для викладача процес самовдосконалення полягає в опануванні нових навичок щодо навчання та виховання студентів, поліпшенні фізичного стану, позитивного мислення, емоційного благополуччя.

Для того, щоб послідовно, якісно й результативно здійснювався процес саморозвитку, викладачеві необхідно володіти високим рівнем самосвідомості – здатністю особистості свідомо розуміти себе, свої думки, потреби, мотиви, цілі життєдіяльності, інтереси та власні дії. Основними складниками самосвідомості як свідомого вибору особистістю певних дій називають: когнітивний компонент (розуміння своїх характерних рис, властивостей, здібностей, соціальної значущості, зовнішніх якостей); емоційний компонент (відчуття власної цінності, віра у себе, у свою здатність до досягнень, любов до ближнього); оцінювально-вольовий компонент (прагнення завоювати повагу, прихильність до себе, бажання підвищити самооцінку, наполегливість, організованість у процесі саморозвитку).

Відтак першим, головним принципом самовдосконалення викладачем своєї педагогічної діяльності є принцип самосвідомості, що вимагає розуміння своїх сильних і слабких рис, чесності, відкритості, здатності до рефлексії. Природно, що без постійної самоосвіти, самовиховання педагога його самосвідомість не розвивається, та, відповідно, гальмується самовдосконалення викладача. Отже, другим основним принципом самовдосконалення загальнопедагогічної компетентності викладача варто виокремити принцип дії. Цей припис передбачає розроблення викладачем системи конкретних цілей (оперативних, тактичних, стратегічних) особистісно-професійного зростання та активні кроки для їх досягнення.

Педагогічна діяльність багатофункціональна, її розвиток передбачає багато аспектів-векторів: фізичний стан, інтелектуальний розвиток, емоційний розвиток, розвиток навичок навчання, виховання і розвиток особистості, духовний розвиток тощо. З чого почати?

Відомий німецький письменник, поет, драматург і лінгвіст Отто Еріх Хартлебен (1864–1905 рр.) мудро переконував: «*самовдосконалення – найважчий подвиг*». Безперечно, брак самосвідомості не дає змогу систематично, безперервно і продуктивно працювати над собою, вмотивовано займатися самоосвітньою діяльністю. Тому самосвідомість маємо цілеспрямовано розвивати, користуючись певними рекомендаціями. Насамперед, Вам потрібно *знати себе*. Мовиться про те, що викладач має знати, до чого він повинен прагнути, що розвивати, а від чого відмовлятися, усувати у своїх вчинках, поведінці, педагогічній діяльності.

Доречно відмітити, що проблема самопізнання цікавила ще філософів минувшини, мудрі думки яких актуальні і сьогодні. Зокрема, древньогрецький філософ Геракліт (540-480 рр. до н.е.) писав, що досліджує самого себе; філософ з Афін, засновник західної філософії Сократ (470-399 рр. до н.е.) вбачав смисл життя у пізнанні самого себе; великий філософ античності Аристотель (384-322 рр. до н.е.) вказував: «Знання себе – початок

всієї мудрості». Видатний український філософ Г. Сковорода був переконаний, що пізнати самого себе, і відшукати себе самого, і знайти людину – одне і те ж. Він мудро писав: *«Хто впізнав себе, той знайшов бажаний скарб Божий.* Він знайшов своє місце в житті». Щоб стати педагогом-майстром, досягати вагомих результатів у навчанні і вихованні студентів, слід, безперечно, добре знати себе, усвідомлювати, що кожний педагог має у своєму потенціалі і певні недоліки. Крім того, слід знати (чи уявляти) той ідеал викладача закладу фахової передвищої освіти, до якого треба прагнути, і який має бути певним «еталоном» для порівняння. Мовиться про те, що порівнюючи себе з уявним «еталоном», можна дати відповідь на питання: що конкретно треба вдосконалювати – психолого-педагогічні знання, педагогічні здібності, уміння застосовувати інноваційні технології навчання, навички використання електронних освітніх ресурсів, свою мотивацію до особистісно-професійного саморозвитку, власне критичне мислення, рефлексивні уміння, здатності об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності та корегувати її перебіг.

Звісно, у кожного своє бачення технології самопізнання, але перший етап завжди пов'язаний із спостереженням за собою, із аналізом свого педагогічного стилю, своєї методики підготовки та проведення навчальних занять та виховних заходів. До основних способів самопізнання зазвичай відносять самоспостереження, самоанкетування, самоаналіз, самооцінювання, порівняння тощо. Спробуймо здійснити самодіагностику власного професійно-педагогічного саморозвитку, скориставшись методикою В. Каплінського (табл. 5.2), або іншими пропозиціями мережі.

Таблиця 5.2

Діагностика професійно-педагогічного саморозвитку
(адаптований варіант методики В. Каплінського)

№ за/п	Критерії самооцінювання	Самоцінка				
		0	1	2	3	4
	І. Мотиваційний компонент					
1	Ціннісне ставлення до професійно-педагогічної діяльності та усвідомлення особистісного сенсу і значущості професійного саморозвитку					
2	Зорієнтованість на професійний саморозвиток, його цілеспрямованість та програмування					
3	Інтерес до власного професійного становлення					
4	Наявність потреби і прагнення до особистісно-професійного саморозвитку					
5	Внутрішня мотивація в оволодінні загальнопедагогічною компетентністю					

Продовження табл. 5.2

№ за/п	Критерії самооцінювання	Самоцінка				
		0	1	2	3	4
	II. Гностичний компонент					
1	Сукупність науково-теоретичних та науково-практичних знань про основи професійного розвитку					
2	Системність і глибина загальнопедагогічних знань					
3	Володіння методами, прийомами і формами навчально-пізнавальної та виховної діяльності					
4	Ступінь розвитку інтелектуальних умінь					
5	Пізнавальна активність та ступінь розвитку професійно-педагогічного мислення					
	III. Діяльнісний компонент					
1	Уміння проєктувати процес професійного саморозвитку і спрямувати власну діяльність на забезпечення його ефективності					
2	Уміння використовувати загальнопедагогічні знання для вирішення практичних завдань та розв'язання професійно-педагогічних ситуацій					
3	Володіння комунікативними уміннями, необхідними для забезпечення освітнього процесу					
4	Уміння забезпечувати взаємний контакт зі студентами і підтримувати його					
5	Здатність практично використовувати методи навчання та педагогічного впливу на студентів					
	IV. Рефлексивний компонент					
1	Здатність до самопізнання, самоаналізу, рефлексивної самооцінки власних здібностей, умінь і якостей, що сприяють професійному саморозвитку					
2	Уміння здійснювати оцінку як можливих, так і реальних результатів дій у процесі професійного саморозвитку					
3	Здатність до ефективного особистісно-професійного самовиховання та самовдосконалення					
4	Володіння рефлексивними вміннями на всіх етапах професійного саморозвитку					
5	Здатність до вольового і комунікативного самоконтролю та емоційно-вольової саморегуляції					

Крім анкетування студентів («Викладач очима студентів»), самоопитування, викладачеві, особливо молодому, доцільно на заняття (наприклад, на лекцію) запросити досвідченого колегу та взнати його кваліфіковану думку про якість викладання. Доцільно також прослухати запис своєї лекції, або проглянути відео фрагменти проведення організаційного моменту заняття, усного опитування студентів, пояснення теоретичного матеріалу тощо. Такий різнобічний аналіз своєї праці має обов'язково визначити як позитивні, так і негативні сторони педагогічної діяльності та дати відповідь на питання: що потрібно розвивати насамперед? Слід особливо підкреслити: у будь-якого педагога є і позитивні здобутки, і обов'язково такі моменти, що потребують удосконалення, поліпшення – це детерміновано складністю педагогічної діяльності.

Тут доцільно висловити таке застереження: якщо ви спостерігаєте тільки високі оцінки у певній анкеті, чи некритичну, виключно позитивну характеристику колеги щодо якості вашої лекції – не беріть це до уваги. Зазвичай, навіть досвідчені викладачі після заняття знаходять у своїй методиці певні огріхи, коригують методи подання нової інформації, способи управління аудиторією, прийоми закріплення навчального матеріалу та ін. Дуже важко, особливо молодому викладачеві, дотримуватися вимог до підготовки і проведення навіть традиційної, пояснювально-ілюстративної лекції.

Отже, на першому етапі організації свого самовдосконалення викладач визначає, що слід розвивати насамперед: певну галузь знань, методику навчання чи виховання, педагогічне спілкування, культуру, техніку мовлення, уміння використовувати електронні освітні ресурси, навички комбінованого навчання, інтелектуальні здібності (пам'ять, увага, мислення тощо). Тут слід визначитися з тими напрямами, які наразі є найважливішими, збігаються з вашими бажаннями: не варто хапатися одразу за все. Звісно, варто скласти план свого самовдосконалення: визначити пріоритетні цілі; поставити завдання; встановити строки роботи; визначитися з формами самозвіту (кількість опрацьованих джерел, написання реферату, виступ з презентацією на педагогічній раді, виступ на науково-практичній конференції, вебінарі; допис в журнал; створення електронного підручника з навчальної дисципліни; розроблення бази різнорівневих тестових завдань та створення валідних тестів оцінювання навчальних досягнень студентів тощо.

І ще одне важливе застереження: план самовдосконалення – це не догма, не припис, який маємо неодмінно виконувати в первісному його вигляді. Умови педагогічної діяльності змінюються, відповідно змінюються пріоритетні завдання, тому щось переносимо надалі, щось робимо незаплановане раніше. Основне – це неперервність своєї самоосвіти, постійна системна робота над собою. Добре було б, якби план був не тільки у записнику, а й у «голові». Мова не скільки про план, скільки про самопримус такого порядку: щодня мушу написати дві сторінки наукового тексту; за тиждень потрібно прослухати аудіо книгу Стівена Кові *«7 навичок високоефективних людей»;* щодня розробляти 9 різнорівневих тестових завдань з дисципліни (по три для кожного рівня) тощо. Лише тоді, на нашу думку, з'являється сумління – почуття моральної відповідальності за свої вчинки, за свою поведінку перед самим собою.

Звісно, цілеспрямовано і системно виконувати план самовдосконалення і молодому, і досвідченому педагогові не просто. У професійній діяльності викладача коледжу існує розмаїття факторів, які почасти заважають, відволікають, стримують його самоосвіту, самовдосконалення. Натхнення як стан жагучого і завзятого прагнення до творчого розвитку своєї особистості гальмується буденністю, регламентацією викладацької діяльності, відволіканням на виконання професійних завдань технічного характеру. Ось чому сумлінність і натхнення мають діяти як два неподільних, взаємопов'язаних фактори: навіть за умови відсутності натхнення сумління, почуття відповідальності за своє майбутнє стимулює самоосвіту, саморозвиток, спонукає до виконання запланованих завдань. Тут варто активізуватися і включитися в самоосвітню діяльність. Пам'ятаймо: натхнення приходить до тих, хто працює – «*ніхто ще не навчився плавати, сидячи на березі*». Це на початку виконання завдань самовдосконалення, потім розвинеться стійка потреба у самоосвітній діяльності, і це стане звичкою.

Спробуйте провести хронометраж днів одного робочого тижня. Проаналізуйте ваш бюджет часу, оцініть, чи варто «безцільно» годинами блукати стежками Інтернету або витрачати час на пусті балачки по телефону, щоденний шопінг, відвідування розважальних закладів тощо. Це допоможе вам перестати марно витрачати сили, стати більш ефективним у справах. Але пам'ятайте: для поліпшення якості життя, для підвищення результативності самовдосконалення треба вести здоровий спосіб життя, розвивати себе фізично. Тому постійно дбайте про своє здоров'я, бо ваш організм є основним засобом досягнення цілей особистісного і професійного саморозвитку.

ВИРОБНИЧО-ПРАКТИЧНЕ ВИДАННЯ

Укладачі:

В. О. Радкевич (1.1), С. Г. Кравець (1.2), А. П. Онищенко (1.3),
П. Г. Лузан (2.1, 2.2, 5.1), І. А. Мося (2.1, 5.2), Т. М. Пащенко (2.1, 5.1),
О. А. Тітова (2.2, 2.3), В. А. Кручек (2.4, 3.6), О. О. Субіна (2.4),
М. А. Пригодій (3.1 – 3.5), Л. А. Лупаренко (3.1), О. Л. Єршова (3.6),
Д. О. Закатнов (4.1), Н. М. Ваніна (4.2),

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИКИ І ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:
ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

[Електронне видання]

Наукові редактори:
В. О. Радкевич, М. А. Пригодій

Формат 210×297
Авт. арк. – 10,0

Виготівник і видавець:
Інститут професійної освіти НАПН України
03045 Київ, пров. Віто-Литовський, 98-а
+380 (44) 252-71-75; +380 (44) 259-45-53(факс)
e-mail: info@ivet.edu.ua

Підтвердження внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК, № 3805 від 21.06.2010 р.

Інститут професійної освіти НАПН України є суб'єктом у сфері онлайн-медіа
(Рішення Національної ради з питань телебачення і радіомовлення № 1430 від 16.11.2023 р.)

Наукові редактори – Валентина Радкевич та Микола Пригодій
Відповідальний редактор – Людмила Єршова
Технічний редактор – Ольга Єршова

Інститут
професійної освіти
НАПН України