

варто додатково розглянути для виправлення прогалин у знаннях. Але поведінка може змінитися лише за сприятливих умов.

Обов'язково розробляйте процеси, які заохочують, та підкріплюють позитивні зміни в поведінці. Удосконалена модель Кіркпатріка називає ці процеси «необхідними драйверами». Якщо член команди ефективно використовує нову навичку, відзначте його успішність.

Ефективне вимірювання поведінки - це більш тривалий процес, який повинен відбуватися протягом декількох тижнів або місяців після початкового навчання. Запитання включають:

Чи здобувачі освіти застосували щось із свого навчання?

Чи здатні слухачі навчати своїх нових знань, навичок інших людей?

Чи відчули слухачі, що вони змінили свою поведінку?

Одним з найкращих способів виміряти поведінку є проведення спостережень та інтерв'ю. Інший - інтегрувати використання нових навичок у завдання, які ви ставите перед своєю командою, щоб студенти мали можливість продемонструвати свої знання.

Рівень 4: Результати

На цьому рівні ви аналізуєте кінцеві результати навчання кожного студента. Сюди входять результати, які ви визначили як корисні для бізнесу в майбутній професійній діяльності, і які демонструють хорошу рентабельність інвестицій (ROI). (Деякі адаптовані версії моделі мають 5 рівень для уточнення рентабельності інвестицій.)

Рівень 4, швидше за все, буде найбільш витратним і трудомістким. Вашим найбільшим результатом як викладача буде визначення, які результати, переваги чи кінцеві результати найтісніше пов'язані з навчанням, та розроблення ефективного способу вимірювання цих результатів у довгостроковій перспективі.

Отже, дотримуючись удосконаленої чотирьохетапної моделі Кіркпатріка оцінювання навчання, можна сформулювати ефективне віртуальне середовище закладу професійної освіти для підготовки конкурентоспроможних майбутніх фахівців на ринку праці.

Список використаної літератури

1. James D. Kirkpatrick, Wendy Kayser Kirkpatrick. Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. ATD Press, Alexandria, VA, 2016.

Гуржій Андрій Миколайович,
доктор технічних наук, професор, дійсний член (академік) НАПН України,
головний науковий співробітник лабораторії електронних навчальних ресурсів,
Інституту професійної освіти НАПН України;
Пригодій Микола Анатолійович,
доктор педагогічних наук, професор,
старший науковий співробітник лабораторії електронних навчальних ресурсів
Інституту професійної освіти НАПН України

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПОРТФОЛІО ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Професійне портфоліо – це запис цілей, зростання, досягнень і професійних якостей, розроблених протягом тривалого часу та у співпраці з іншими. Портфоліо надає можливість проілюструвати динаміку змін цілей та розвиток у часі, а не просто найвищий рівень досягнень.

Для здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти професійне портфоліо — це продумано організована колекція матеріалів, яка ілюструє професійний статус, досвід, знання предметної галузі, знання процесів навчання, технологічних процесів, а також професійні та особисті якості, які сприяють навчанню та праці. Професійне портфоліо саме по собі є продуктом процесів рефлексії та оцінки, необхідних для його створення, і не може бути відокремлено від них.

Професійне портфоліо є засобом як для самооцінки, так і для спільної оцінки: воно спрямовує та записує складні процеси, пов'язані з динамічною оцінкою професійного розвитку. Хоча розробка портфоліо не є простим лінійним процесом, для здобувачів освіти може бути корисним концептуалізація цього процесу у межах шести кроків [4, с. 10-11].

Перший крок – це самооцінка через рефлексію. Завдяки такому роздуму здобувачі освіти починають визначати компетентності, знання, таланти та якості, якими вони володіють і які, на їхню думку, повинні бути представлені в їхньому професійному портфоліо. Від цієї самооцінки здобувачі освіти швидко переходять до роздумів про те, як вони можуть представити ці компетентності та характеристики.

Другим кроком є вибір репрезентативних матеріалів, тобто зібрання доказів характеристик або якостей, які здобувач освіти хоче продемонструвати. Цей вибір вимагає ретельного прийняття рішення. Сам процес відбору є значущим актом самооцінки.

Третій крок – здійснення обґрунтування кожного запису. Значною мірою вибір і раціоналізація є двостороннім процесом: у деяких випадках здобувачі освіти вирішують, які риси вони хочуть представити, а потім визначають матеріали, які їх представляють, а в інших випадках викладачі впливають на рішення щодо включення окремих матеріалів, які вони ретельно перевіряють. У будь-якому випадку це визнання зростання та досягнень природним чином призводить до визначення областей, які потребують подальшої уваги, а згодом і до постановки цілей особистого та професійного розвитку.

Четвертий крок – постановка мети. На цьому етапі здобувачі освіти встановлюють цілі, які допоможуть спрямувати їх безперервний професійний розвиток. Цей крок покращується завдяки співпраці з іншими, які є консультантами та наставниками для майбутнього фахівця. Конференції з перегляду портфоліо, які проводяться під час практики з персоналом виробництва та викладачами закладу освіти, є можливістю для спільної оцінки

та постановки нових чи корекції існуючих цілей.

Отже, постановка цілей є початком і кінцем циклу оцінювання: цілі встановлюються, над ними працюють, прогрес у їх досягненні переглядаються та встановлюються нові або відкориговані цілі [2].

П'ятий крок – створення демонстраційного портфолію з робочого портфолію. Хоча основна природа оцінки портфолію є циклічною, вона також є динамічною та накопичувальною. Оскільки портфолію за своєю суттю є динамічним і кумулятивним, то це означає, що в міру проходження певних етапів свого професійного та/або освітнього зростання здобувачі освіти можуть здійснити заміну ранніх записів новими, щоб продемонструвати зростання.

Ближче до завершення навчання здобувачі освіти повинні оптимізувати свої портфолію, щоб створити демонстраційні портфолію, в яких вони відобразатимуть свої найвищі професійні досягнення, своє передове розуміння виробничих процесів, а також свої кар'єрні цілі. Саме ці портфолію можуть бути представлені під час співбесіди при працевлаштуванні [3].

Шостим кроком є продовження розвитку портфолію у межах професійної діяльності. Портфолію – це гнучка структура, яка може скеровувати роздуми та встановлення цілей протягом тривалого часу, а також демонструвати професійний розвиток, яку можна використовувати для інформування інших про зростання, досягнення та цілі.

У закладах професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти акцент повинен переміщуватись на процес, зокрема на самооцінювання та рефлексію як основу до професійного зростання впродовж кар'єри [1]. Розробка портфолію очікується від усіх здобувачів освіти і має стати невід'ємною частиною оцінювання в кожному навчальному семестрі. При цьому необхідно наголосити, що самі портфолію не повинні оцінюватися як такі.

На початковому етапі роботи з портфолію здобувачі освіти знайомляться з концепцією створення портфолію та з відповідними вимогами та практикою самооцінювання та оцінювання за допомогою спільної роботи. Їх заохочують розпочати збір матеріалів.

Доцільно розробку портфолію офіційно розпочати з першого семестру. У цей час портфолію використовуватимуться як засіб [4, с. 12]:

- сприяння налагодженню стосунків між здобувачами освіти, викладачами та адміністрацією закладу;
- стимулювання самооцінювання та цілепокладання щодо професійного зростання;
- сприяння та організація спільного оцінювання та серед здобувачів і викладачів.

При підготовці здобувачів освіти до розробки портфолію бажано провести не менше трьох заходів.

Перший захід бажано провести як неформальну зустріч здобувачів, викладачів-консультантів, а іноді й керівників закладу, під час якої першокурсники представляють особисті та професійні якості у своїх портфолію та поділяться та/або уточняють свої цілі на семестр.

Основна мета цього початкового заходу – надати можливість здобувачам освіти та викладачам консультантам познайомитися та розпочати спільну роботу для досягнення спільних цілей професійного розвитку майбутніх фахівців. Ця зустріч може відбутися в день знайомства або під час початку освітнього процесу.

Друга зустріч відбудеться в середині семестру, як правило, за участю студентів, викладачів та керівників закладу. Мета цієї зустрічі – переглянути прогрес, досягнення цілей, поставлених на початку навчання, і переглянути або додати ці цілі відповідно до зростання здобувачів освіти і вимог ситуації. Необхідно обговорити зростання, досягнення або труднощі в будь-якому аспекті розвитку та продуктивності здобувачів освіти. Портфолію здобувача освіти має демонструвати прогрес у досягненні цілей, а також відображати стан його професійного розвитку.

Третя зустріч відбудеться наприкінці семестру за участю здобувачів освіти, викладачів та керівників закладу. Метою цієї зустрічі є відзначення професійного зростання та досягнень майбутніх фахівців і встановлення цілей для подальшого зростання, зокрема, протягом наступного навчального періоду. Портфолію має демонструвати безперервне зростання, прогрес у напрямку та досягнення цілей, а також Структуру та зміст портфолію слід переглянути під час цієї зустрічі.

Здобувачів освіти просять взяти на себе провідну роль у проведенні даних зустрічей. Конференції мають починатися з цілеспрямованої презентації цілей і доказів зростання і поступово переростати у відкрите обговорення розвитку майбутніх фахівців, включаючи їх потреби, і завершуватися спільним визначенням цілей для подальшого розвитку. Очікується, що обговорення портфолію на зустрічах буде проходити на основі поважного ставлення до самооцінки здобувачів і водночас забезпечуватиме їм справедливу та чесну критику представленого прогресу та результатів навчання.

Наближаючись до завершення навчання, очікується, що здобувачі освіти переглянуть свої портфолію, щоб створити демонстраційні портфолію, які демонструватимуть найвищий рівень досягнень і добре розвинені якості, придатні для презентації під час пошуку роботи.

Список використаної літератури

1. Kryvorot T., Pryhodii M. Training of pedagogical workers for the use of digital internet technologies in the educational process. *Professional Pedagogics*. 2022. № 1 (24), С. 33-41. URL: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.33-41> (дата звернення: 17.03.2023).

2. Pryhodii, M., Hurzhii, A., Radkevych, O., & Kononenko, A. Regulatory framework, methodology and technologies of monitoring research in vocational education (implementation of European experience). *Professional Pedagogics*. 2022. № 2 (25), P. 32-36. URL: <https://jrnls.ivet.edu.ua/index.php/1> (дата звернення: 17.03.2023).

3. Пригодій М. А., Гуржій А. М. Основні напрямки застосування цифрових технологій у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників. *Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (13 травня 2022 р.)* / Глухівський

НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2022. С. 220-222.

4. Пригодій М.А., Гуржій А.М., Радкевич О.П., Кононенко А.Г., Гуменний О.Д. *Технологія створення цифрового портфоліо здобувачів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти: методичні рекомендації*. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. 81 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733746> (дата звернення: 17.03.2023).

Дворянова Тетяна Олександрівна,
викладач англійської мови вищої категорії
ВСП «Професійно-педагогічний фаховий коледж
Глухівського НПУ ім. О. Довженка»

ПРОФЕСІЙНО СПРЯМОВАНЕ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНІЙ МОВИ (ЗА ПРОФСПРЯМУВАННЯМ)

Розширення співробітництва України з іншими державами на політичному та економічному рівнях вимагає підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Сучасні вимоги до фахівців підвищуються з року в рік і включають не лише високий рівень знань та вмінь за фахом, але й володіння іноземною мовою.

Як показує практика, викладання іноземної мови (за профспрямуванням) студентам спеціальностей 015.36 Професійна освіта (Технологія виробів легкої промисловості), 015.37 Професійна освіта (Аграрне виробництво, переробка с/г продукції та харчові технології), 015.38 Професійна освіта (Транспорт) для професійного усного іншомовного спілкування майбутніми фахівцями в галузі професійної комунікації виявляється недостатнім, воно не забезпечує готовності студентів до активної взаємодії з іншомовним професійним середовищем. Випускники можуть читати літературу за фахом, відтворювати завчені теми, але не можуть вільно висловлювати свої думки іноземною мовою, брати участь в іншомовній професійній комунікації.

Сьогодні обов'язковою вимогою переважної більшості вакансій на ринку праці є знання іноземної мови для здійснення закордонних професійних контактів. Причому володіння мовою на традиційному рівні – «читання зі словником» – вже не актуальне. Сучасний фахівець повинен уміти спілкуватися із закордонними партнерами та використовувати у своїй роботі міжнародний професійний і культурний досвід.

Іноземна мова стає універсальним засобом професійного та ділового життя, тому під час навчання іноземної мови студентів галузі знань 015 Професійна освіта все більш актуальною стає проблема розвитку і формування їхньої професійної компетентності.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває професійно орієнтований підхід до навчання іноземній мові (за профспрямуванням), який передбачає формування у студентів навичок іншомовного спілкування в конкретних професійних, ділових, наукових сферах і ситуаціях з урахуванням особливостей професійного мислення. Професійно спрямоване навчання іноземній мові визнається пріоритетним напрямом у реформуванні освіти [4].