

У першому прикладі коефіцієнт складності дії $K_3 = 1,32$. Це навчальне завдання порівняно простіше за друге, у якому коефіцієнт складності дії $K_3 = 2,86$. 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

Вікторія Кручек, Оксана Субіна

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://slovyk.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. *практіка* – 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%B D%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 розвитку 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 методу, його конкретизація, що має у відношенні до методу підлеглий характер і розглядається як взаємодія родового (метод) і видового (прийом) понять. Кожний метод реалізується 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. Головка, ред.). Львів. <https://surl.li/odtuxe>

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

⁸³ Кузьмінський, А. І., & Омеляненко, В. Л. (2006). *Педагогіка у запитаннях і відповідях: Навчальний посібник*. Знання. https://pidru4niki.com/pedagogika/slovník_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 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. technique – 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/slovník_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 за двома напрямками: загальнотехнічним та спеціальним. *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 виконання 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, осмислені, 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 дій); 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.luhlib.org/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 студентів 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.luh.gov.ua/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 14.06.2001⁸⁹ має певні складності в її застосуванні, основне з яких полягає в тому, що викладачу і майстру виробничого навчання непросто утримувати в оперативній пам'яті характеристики 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»; «вміє – 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.lufaback>

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 перевіркої роботи визначаються вміння та навички осіб застосовувати одержані професійні знання на практиці, урахувуються 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, проекту 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-базі практики.

Оцінювання персоналу є важливою складовою кадрової політики будь-якої організації. Оцінювання створює передумови не тільки для отримання необхідної інформації 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

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

Ділова оцінка персоналу – це компонент діагностики, цілеспрямований процес встановлення відповідності кількісних і 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) – характеризують співробітників без застосування 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 та ним самим;
- *групова дискусія* – розмова працівника з керівником або експертами в цій сфері діяльності про результати його роботи і перспективи;

2. *Кількісні методи* – характеризують співробітників за кількісними показниками і вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх проведення виражені в кількісних показниках (цифрах):

- *метод бальної оцінки* – за кожне професійне досягнення робітник отримує певну, заздалегідь обумовлену кількість балів, які підсумовуються за конкретний період – місяць, квартал або рік;
- *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 бальної 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 певний середній показник, що порівнюється 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 їх трудової діяльності та оцінка.

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

Варто розглянути також методи оцінки компетентностей персоналу – саме ці методи дають найбільш об'єктивне уявлення про професійні якості працівників. Основною метою зазначеного підходу є підвищення ефективності використання вже наявного в компанії кадрового потенціалу. В результаті проведених заходів економляться ресурси, робочий час і знижуються витрати, 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. *Ассесмент-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 й 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 ассесмент-центру, моделювання та адаптацію вправ, визначення набору оціночних методик, навчання експертів і спостерігачів. Процедура ассесмент-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 – отримання зворотного зв'язку від учасників оцінювання. Ассесмент-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 змодельовати 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 аббревіатурою *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 важливе 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 напрямками, 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 напрямками 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 і 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.