

УДК 378.14:159.923

ББК 74.48:88.3

П84

*Рекомендовано до друку рішенням науково-технічної ради  
Хмельницького національного університету,  
протокол № 11 від 25.10.2017*

Представлено тези доповідей учасників ІХ міжнародної НПК «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи». Розглянуто теоретико-методологічні засади цієї проблеми в умовах ринкової економіки, психопедагогіка у професійному становленні особистості, теоретичні та методичні засади підготовки вчителя трудового навчання та технологій; педагога професійного навчання; вітчизняний і зарубіжний досвід професійної освіти та навчання особистості; андрагогічний підхід до професійного становлення особистості; здоров'я, фізична культура та спорт у становленні особистості; забезпечення якості професійної та вищої освіти.

Матеріали, що включені до збірника, подані в авторській редакції.

**Редакційна колегія:**

*Ничкало Н. Г.*, д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України;

*Скиба М. Є.*, д-р техн. наук, проф., чл.-кор. НАПН України;

*Радкевич В. О.*, д-р пед. наук, проф., дійсний член НАПН України;

*Лук'янова Л. Б.*, д-р пед. наук, проф.; *Коберник О. М.*, д-р пед. наук, проф.;

*Бідюк Н. М.*, д-р пед. наук, проф.; *Базиль Л. О.*, д-р пед. наук, доц.;

*Андросюк І. П.*, канд. пед. наук, доц.; *Герніченко І. І.*, канд. пед. наук, доц.

**Відповідальний за випуск:** Ничкало Н. Г., д-р пед. наук, проф.,  
дійсний член НАПН України

П84

**Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи :** тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конференції (м. Хмельницький, 9–10 листоп. 2017 р.) / ред. кол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич [та ін.]. – Хмельницький : ХНУ, 2017. – 266 с. (укр., рос., пол., англ.)  
ISBN 978-966-330-301-7

Наведені тези доповідей науково-практичної конференції з проблем професійного становлення та перспективи розвитку вчителя трудового навчання і технологій як професійної особистості, з детальним аналізом та урахуванням різних аспектів цієї проблеми.

Для науковців, аспірантів та студентів ВНЗ, які вивчають сучасні проблеми педагогічного та професійного становлення вчителя як професійної особистості.

УДК 378.14:159.923

ББК 74.48:88.3

ISBN 978-966-330-301-7

© Автори статей, 2017

© Хмельницький національний університет, 2017

**МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ  
І МАГІСТРІВ ОСВІТИ ТА ГАЛУЗЕВОГО МАШИНОБУДУВАННЯ**

Оцінювання компетентності майбутніх бакалаврів і магістрів освіти та галузевого машинобудування вимагає кількісних оцінок, тому виникла необхідність розробки параметрів, які б задовольнили умови об'єктивності, доступності та простоти визначення.

Діагностичний інструментарій для визначення рівня сформованості компетентності у здобувачів вищої освіти розроблено для оцінювання компонентів компетентності за такими критеріями: когнітивний, діяльнісно-практичний, особистісно-професійний.

Оцінювання рівня сформованості компетентності за когнітивним критерієм здійснюється шляхом розв'язання здобувачами вищої освіти ситуативного тесту. Для проведення тестування використовується система тестових завдань з чітко сформульованими запитаннями та єдиним правильним варіантом відповіді. Кількість правильних відповідей здобувачів свідчить про той чи інший рівень сформованості компетентності за когнітивним критерієм (оцінювання виконується за національною чотирибальною шкалою).

Для оцінювання діяльнісного критерію розроблено відповідні практичні завдання. Критерії оцінювання компетентності за діяльнісно-практичним критерієм наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Критерії оцінювання компетентності за діяльнісно-практичним критерієм**

| Критерії оцінювання роботи здобувача вищої освіти   | Оцінка (бал)       |
|---|--------------------|
| Виявляє творчі здібності під час виконання завдання, самостійно опрацьовує необхідну інформацію, використовує набуті знання для прийняття нестандартних рішень та переконливо аргументує  | Відмінно («5»)     |
| Вільно володіє навчальним матеріалом та застосовує його при виконанні завдань, розв'язує завдання у нестандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки. Результати виконання завдань відповідають визначеним критеріям із наявністю незначних помилок | Добре («4»)        |
| Уміє узагальнювати та систематизувати інформацію під керівництвом викладача, контролювати власну діяльність, виправляти допущені помилки при додатковому консультуванні викладача. Не відповідають визначеним критеріям результати виконання завдань              | Задовільно («3»)   |
| Володіє навчальним матеріалом на репродуктивному рівні, допускає значні помилки при виконанні завдань. Результати виконаних завдань містять суттєві помилки, для виправлення яких у здобувача не вистачає теоретичної підготовки                                  | Незадовільно («2») |

Оцінювання компетентності за особистісно-професійним критерієм здійснюється шляхом експертного оцінювання рівня сформованості професійно-важливих якостей у здобувачів вищої освіти. Для того, щоб професійно-важливі якості, як складові компетентності виконували діагностичну функцію, вони повинні мати кількісну оцінку рівня прояву цих якостей. Критерії оцінювання компетентності за особистісно-професійним критерієм представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

**Критерії оцінювання компетентності за особистісно-професійним критерієм**

| Характеристика рівня   | Оцінка (бал)       |
|--|--------------------|
| Професійно-важлива якість виражена на високому рівні та проявляється під час виконання завдань   | Відмінно («5»)     |
| Професійно-важлива якість добре виражена, але проявляється не постійно під час виконання завдань | Добре («4»)        |
| Низький рівень прояву професійно-важливості якості під час виконання завдань                     | Задовільно («3»)   |
| Професійно-важлива якість не проявляється під час виконання завдань                              | Незадовільно («2») |

Оскільки, компетентність майбутніх фахівців є інтегрованим показником, то для визначення загального рівня її сформованості ( $P_k$ ) розроблено формулу (1):

$$P_k = K_k O_k + K_d O_d + K_o O_o, \quad (1)$$

де  $O_k$  – кількість балів щодо оцінки когнітивного критерію;

$O_d$  – кількість балів щодо оцінки діяльнісно-практичного критерію;

$O_o$  – кількість балів щодо оцінки особистісно-професійного критерію.

Вагові коефіцієнти для критеріїв компетентності:  $K_k = 0,2$ ;  $K_o = 0,5$ ;  $K_e = 0,3$ .

Максимально можливий підсумковий бал сформованості компетентності ( $P_k$ ) складає 5,00, мінімальний пороговий рівень сформованості компетентності складає 3,00 бали. Інтервальна шкала для визначення рівня сформованості компетентності у майбутніх фахівців представлена в таблиці 3.

Таблиця 3

**Шкала підсумкового балу сформованості компетентності  
у майбутніх бакалаврів та магістрів освіти і галузевого машинобудування**

| Інтервальна шкала<br>(підсумковий бал сформованості компетентності – $P_k$ ) | Рівень компетентності |
|--|-----------------------|
| 4,75–5,00  | Високий               |
| 4,25–4,74  | Базовий               |
| 3,75–4,24  |                       |
| 3,25–3,74  |                       |
| 3,00–3,24  | Початковий            |

**Література**

1 Білик В. В. Методичні засади формування проєктувальної компетентності у майбутніх інженерів-педагогів швейного профілю : метод. рекомендації / В. В. Білик. – Хмельницький : Термінова поліграфія, 2015. – 96 с.

2 Білик В. Проєктувальна компетентність майбутніх інженерів-педагогів швейного профілю: критерії та показники сформованості / В. Білик // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць. – Педагогіка та психологія. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2015. – Вип. 735. – С. 14–21.

**ВОРОНА ЮЛІЯ**

Науково-методичний центр підвищення кваліфікації  
інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області

**МОНІТОРИНГОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КІЛЬКІСНОГО ТА ЯКІСНОГО СКЛАДУ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ**

Освітнє сьогодення потребує інформації, яка віддзеркалює якість професійно-технічної освіти, сприяє прийняттю рішень щодо оптимізації регіональної системи ПТО, дає змогу відстежити процеси, що відбуваються в системі, проаналізувати результативність партнерської взаємодії та потреби ринку праці, робити демографічні припущення очікуваного контингенту, здійснювати аналіз відповідності видів та обсягів підготовки у професійно-кваліфікаційній структурі, яку потребують роботодавці. Відсутність інформації не дає змоги об'єктивно оцінити й цілісно проаналізувати стан системи ПТО, що впливає на результативність загальної стратегії розвитку, гальмує процеси реформування. Водночас, процес децентралізації та реформування системи ПТО засвідчив досить низький рівень інформаційного забезпечення, що унеможливило прийняття ефективних управлінських рішень щодо поліпшення ефективності функціонування освітньої галузі та прогнозування динаміки її розвитку.

Таким чином, проблема реформування професійно-технічної освіти зумовлює необхідність функціонування дієвої системи моніторингу, що дасть змогу сформувати надійне інформаційне поле, можливість відстежувати реальну ситуацію в освітній галузі, прогнозувати її розвиток, приймати рішення щодо корегування визначених стратегій реформування.

Особливого значення відстеження кадрової динаміки набуло в рамках проведення Всеукраїнського експериментального педагогічного майданчика «Розробка і впровадження інноваційних форм і змісту підвищення кваліфікації педагогів закладів професійно-технічної освіти» та проведення дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського рівня за темою «Розроблення і впровадження інноваційних форм і змісту підвищення кваліфікації з психолого-педагогічної підготовки закладів професійно-технічної освіти на базі Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області(далі НМЦ ПТО ПК).

З метою одержання об'єктивної та повної інформації, НМЦ ПТО ПК було запроваджено систему збору, оброблення, зберігання та прогнозування динаміки кадрового потенціалу педагогічних працівників професійно-технічної освіти на основі розроблених індикаторів, серед них такі: всього за штатом; фактично працює; депутати місцевих Рад; мають державні нагороди; мають заохочувальні відомчі відзнаки; вік (до 30 років, 30–40, 41–50, 51–60, пенсійний); ОКР педагогів з вищою освітою (ОКР «молодший спеціаліст», ОКР «бакалавр», ОКР «спеціаліст», ОКР «магістр», аспірантура); ВНЗ за рівнями акредитації(I–II рівня акредитації; (I–II рівня акредитації. індустріально-педагогічні коледжі (технікуми); III–IV рівня акредитації; (інженерно-педагогічні ВНЗ); не мають вищої освіти; мають нау-