

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Практична підготовка кваліфікованих робітників швейного профілю на
виробництві технологіями змішаного навчання

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Галузь знань – 01 Освіта /Педагогіка

Спеціальність – 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями)

Спеціалізація – 015.36 Технологія виробів легкої промисловості

Освітньо-професійна програма – Професійна освіта. Технологія виробів легкої
промисловості (швейні вироби)

КвРПОШ.024045.01.01.ПЗ

Виконав: студент 2 курсу
група ПОШмз-24-1

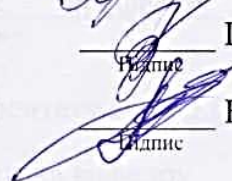
Керівник: д-р. пед. наук, професор

Нормоконтролер:

До захисту допускаю:
Завідувач кафедри
технологічної та професійної освіти
і декоративного мистецтва



Наталія ПРОЦАНІН



Ганна КРАСИЛЬНИКОВА



Віктор ПРИЙМАК



Олена САМБОРСЬКА

11 грудня 2025 р.

Хмельницький 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет – Гуманітарно-педагогічний

Кафедра – Технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Галузь знань – 01 Освіта/Педагогіка

Спеціальність – 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями)

Спеціалізація – 015.36 Технологія виробів легкої промисловості

Освітньо-професійна програма – Професійна освіта. Технологія виробів легкої промисловості (швейні вироби)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва



Олена САМБОРСЬКА

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

01 09 2025 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Процанін Наталія Василівна

(Прізвище, ім'я, по батькові здобувача освіти)

1. Тема кваліфікаційної роботи Практична підготовка кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві технологіями змішаного навчання

Керівник роботи д-р. пед. наук, професор Красильникова Ганна Володимирівна

Затверджено наказом ректора університету від 25.08.2025 р. №65 додаток 5 з



2. Термін подання здобувачем роботи на кафедру 22.12.2025 р.

3. Вихідні дані до роботи Наказ Мінпраці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» від 26.03.2001 № 127/151

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): -- аналіз нормативних документів та наукових праць, які розкривають зміст професійного навчання робітників; дослідження способів надання професійного навчання на виробництвах України та закордоном; визначення переваг введення змішаного навчання у освітній процес; розкриття особливостей формування структури веб сайту

5. Перелік графічного матеріалу немає

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

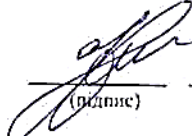
Етапи роботи	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Перевірка академічного тексту спеціалізованими програмними засобами	Герніченко І.І.		3.12.25
Нормоконтроль	Приймак В.М.		

7. Дата видачі завдання 01.09.2025

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН


№ п/п	Назва розділу кваліфікаційної роботи	Терміни виконання	Прізвище
1	Вступ	03.11.2025	викс
2	1 розділ	14.11.2025	викс
3	2 розділ	22.11.2025	викс
4	Висновки, перелік посилань	02.12.2025	викс
5	Попередній захист	24.11–25.11.2025	викс
6	Нормоконтроль	26.11 – 04.12.2025	викс
7	Перевірка на плагіат	05.12 – 08.12.2025	викс
8	Рецензування	12.12 – 18.12.2025	викс
9	Захист	22.12.2025	викс

Здобувач (ка)


(підпис)

Наталія ПРОЦАНІН
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник кваліфікаційної роботи


(підпис)

Ганна КРАСИЛЬНИКОВА
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена темі «Практична підготовка кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві технологіями змішаного навчання»

У першому розділі роботи проведено аналіз та систематизацію питання підготовки робітничого персоналу на підприємствах на засадах державно-приватного партнерства, його практичне застосування на виробництвах України та закордоном.

Другий розділ роботи присвячено дослідженню технологій змішаного навчання, розробці методичного забезпечення для професійної підготовки робітників швейного профілю на виробництві засобами веб сайту та проведенню експертного оцінювання структури та наповненню веб сайту.

Кваліфікаційна робота виконана здобувачем другого (магістерського) рівня освіти спеціальності 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями) на кафедрі технологічної та професійної освіти і декоративного мистецтва Хмельницького національного університету Наталією Процанін під керівництвом д-р. пед. наук, професора Ганни Красильникової.

Кваліфікаційна робота складає 72 сторінки основного тексту, 39 рисунків та літературних джерел в кількості 40.

Ключові слова: професійне навчання робітників, виробництво, швейний профіль, змішане навчання, веб сайт.

10 грудня 2025 р.



Наталія ПРОЦАНІН

ЗМІСТ

Вступ	8
1 Практична підготовка кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві як педагогічна проблема	11
1.1 Підготовка робітничого персоналу на підприємствах як реалізація політики державно-приватного партнерства в Україні. 11	
1.2 Особливості професійної підготовки швачок на виробництві в Україні	22
1.3 Практика організації професійної підготовки працівників на швейних підприємствах закордоном.....	34
2 Використання технологій змішаного навчання для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю	46
2.1 Дидактичні моделі та ресурси змішаного навчання	46
2.2 Методичне забезпечення професійної підготовки засобами веб сайту.....	64
2.3 Експертне оцінювання структури та наповнення веб сайту для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю	72
Висновки.....	78
Перелік джерел посилання	80
Додаток А Анкета визначення шляхів проведення професійного навчання робітників в умовах виробництва	85
Додаток Б Основні структурні елементи веб сайту для навчання кваліфікованих робітників швейного профілю на підприємстві «Елегант»	88

Додаток В Анкета оцінювання структури та змісту навчальних матеріалів веб сайту для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю.....	92
--	----

ВСТУП

У зв'язку із швидкоплинними змінами в державі, кризи традиційної освітньої парадигми, посиленої економічної нестабільності та зовнішніми військово-політичними викликами, важливим фактором для професійної галузі освіти виступає підготовка спеціалістів на виробництві [1]. Дослідження питання надання професійного навчання на робочому місці (на виробництві) є основою для розвитку нової ланки здобуття освіти, яка націлена на принципі безперервного навчання.

Професії швейного профілю мають значний попит на ринку праці, так як ефективність та зростання обсягів виробництва визначаються кваліфікованими кадрами, які здатні фахово вирішувати виробничі завдання [2]. Швейна галузь потребує спеціалістів на робочих місцях, які сприятимуть розвитку легкої промисловості, як в Україні, так і на світовому ринку. Для надання професійних знань варто розробити методичні матеріали, які спонукатимуть робітників швейної справи розвиватись та удосконалюватись у галузі.

Дослідження проблематики надання професійного навчання на робочому місці та неперервної освіти висвітлено у працях авторів: Н. Г. Ничкало, В. М. Аніщенко, В. О. Радкевич, Н. В. Кулалаєва, Г. Є. Виноградська та ін.

Творчий колектив Інституту професійної освіти НАПН впродовж 2022-2024 років досліджував тему «Тенденції розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти», що свідчить про її актуальність для системи вітчизняної професійної освіти [3].

Надання професійної освіти є актуальним у теперішній час, оскільки внаслідок пандемії «Covid-19» по всьому світу та введенням бойових дій на території України, більшість людей втратили робочі місця та можливість розвиватися у здобутій професії. Для зниження статусу безробітних та

підвищення економіки країни виробництва швейної галузі запустили процес надання професійних знань новоприйнятим працівникам, які прагнуть освоїти нову професію, або перекваліфікуватись.

Досліджуючи ідею здобуття професійних знань на робочому місці постає питання реалізації вказаного виду навчання, найбільш оптимальним є впровадження змішаного навчання на виробництвах. Формат змішаного навчання є одним із трендів сучасної освіти і, за оцінками експертів, залишатиметься таким найближчі десятиліття. Вказана форма організації навчання дозволяє більш ефективно використовувати переваги очного та електронного навчання разом з тим компенсуючи недоліки кожного з них [4].

Змішане навчання, як формат надання професійних знань на робочому місці сприяє ефективному засвоєнню навчального матеріалу та продуктивній практичній роботі. Для організацій вказаного формату навчання, варто розробити відповідне методичне забезпечення, яке буде розкривати базові особливості швейної галузі.

Отже, актуальною є тема кваліфікаційної роботи «Практична підготовка кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві технологіями змішаного навчання».

Об'єкт дослідження – професійне навчання кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві.

Предмет дослідження – методичне забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю засобами веб сайту.

Мета дослідження – розроблення структури та змісту навчальних матеріалів веб сайту для підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю на виробництві за технологіями змішаного навчання.

Обґрунтувавши мету, об'єкт та предмет дослідження кваліфікаційної роботи, варто визначити завдання, а саме:

- проаналізувати проблему підготовки робітничого персоналу на підприємствах на засадах державно-приватного партнерства;

- охарактеризувати особливості професійної підготовки робітників швейного профілю на виробництві в Україні та закордоном;
- визначити переваги використання технологій змішаного навчання професійної підготовки робітників швейного профілю на виробництві;
- розробити структуру та методичне забезпечення навчального курсу для підготовки робітників швейного профілю на виробництві засобами веб сайту та провести його експертне оцінювання.

Щоб досягнути певних результатів у поставлених завданнях, було застосовано низку методів дослідження: аналіз та синтез прикладів швейних виробництв, які організували навчальний процес безпосередньо на робочому місці в Україні та інших країнах світу; узагальнення обробленої інформації для формування навчального матеріалу за технологіями змішаного навчання; проведення опитування для визначення ефективності навчального матеріалу, який сприятиме наданню професійної освіти на виробництвах.

Отриманні результати виконання кваліфікаційної роботи були апробовані на науково-практичних конференціях:

1 Слабiцька Н. Характеристика видiв професiйного навчання працiвникiв на виробництвi // Матерiали наукової студентської конференції секції кафедри технологiчної та професiйної освіти i декоративного мистецтва (м. Хмельницький, 2 травня 2025 року) /ред.кол.: I. В. Андросук, I. П. Андросук [та iн.]. – Хмельницький, 2025. – С.30-32 (кер. Красильникова Г.В.).

2 Красильникова Г.В., Процанiн Н.В. Формування мистецької компетентностi майбутнiх фахiвцiв швейного профiлю в закладах П(ПТ)О // Сучаснi тенденцiї пiдготовки майбутнiх учителiв трудового навчання та технологiй, педагогiв професiйної освіти i фахiвцiв образотворчого та декоративного мистецтва: теорiя, досвiд, проблеми: збiрник наукових праць / О.В. Марущак (голова) та [iн.]. Вiнниця: ВДПУ iм. М. Коцюбинського, 2024. Вип. 7. – С.6-7.

1 ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ НА ВИРОБНИЦТВІ, ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Підготовка робітничого персоналу на підприємствах, як реалізація політики державно-приватного партнерства в Україні

Актуальним питанням сьогодення є набуття професійних знань одночасно із роботою, так як більшість людей віддає перевагу швидкому опануванню нових умінь та виробничих операцій, які необхідні для ефективної діяльності на робочому місці. Не зважаючи на статус та вік робітника, впровадження формату надання професійних знань на робочому місці можливо трактувати, як елемент «навчання впродовж життя».

У зв'язку із швидкоплинними змінами в світі, які діють на певну низку факторів сталості економіки, варто зауважити введення безперервного професійного навчання впродовж життя, що, у підсумку, стає основою корпоративної підготовки штату робітників, підвищенню саморозвитку та професійної сталості на ринку праці [1].

Розглядаючи надання професійного навчання впродовж життя, варто виділити основні вимоги, а саме: максимальний розвиток індивідуалізації, демократичності та гнучкості. Вказані принципи передбачають покращення здобуття професійних знань саме для дорослих, так як під впливом різноманітних факторів життя, майбутнім робітникам потрібно забезпечити оптимальні умови праці для якнайшвидшого засвоєння знань.

В дослідницькій роботі «Професійне навчання на виробництві, як складова системи неперервної освіти» академік Н. Г. Ничкало зазначає, що безперервна освіта має відкрити можливості для всіх, ставлячи при цьому різні цілі, чи то надання другого або третього шансу в житті, задоволення прагнення

до знань і краси або вдосконалення і розширення підготовки, безпосередньо пов'язаної з вимогами професійної діяльності, включаючи практичну підготовку [5]. Саме неперервна освіта дає можливість удосконалюватись та розвиватись безпосередньо на виробництві в період усього трудового життя. Робітникам забезпечується перспектива здобувати нові знання, уміння та навички через практичну діяльність, або наставництво. Роботодавці популяризують неперервну освіту, тим самим залучаючи працівників до проходження тренінгів, заходів по обміну досвідом або підвищенні кваліфікації.

Важливість розвитку неперервної освіти покладено у діяльність установи ООН з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО), яка досліджує ефективність запровадження навчання впродовж життя у більшості країн світу. Фундаментальним значенням виступає залучення людей, незважаючи на робітничий досвід, вік, стать, національність до здобуття знань у новому професійному середовищі.

З останніх розроблених освітніх проєктів ЮНЕСКО виступає запуск нового плану розвитку технічної, професійної освіти та підготовки з 2022 по 2029 рік [6]. Кризові наслідки у зв'язку із пандемією Covid-19 вплинули на більшість людей світу, які втратили робочі місця та можливість здобути професійну кваліфікацію через закриття підприємств, скороченню робочих місць, або зменшенню фінансування навчальних закладів.

Відновлення професійної сталості є першочерговою метою ТПОП, так як розвиток професійної освіти позитивно впливатиме на ринок праці, що дасть можливість розкрити професійний потенціал, як для молоді, так і для дорослих осіб.

Здійснення професійної підготовки працівників на робочих місцях є основою розвитку виробничого процесу з перспективою підвищення ефективності виготовлення продукції та статусу на ринку праці. На сьогоднішній час, навчання робітників є обов'язковою умовою та

відповідальністю кожного підприємства, тим самим демонструючи високий рівень кваліфікованого штату фахівців.

«Професійне навчання» містить у собі різноманітну кількість трактувань, значення яких відповідає певному напрямку роботи. Наведемо окремі з них, а саме:

Професійне навчання – це цілеспрямований процес навчання реальних та потенційних працівників професійних знань та умінь з метою набуття навичок, необхідних для певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів так і професійне навчання на виробництві [7].

Професійне навчання – це процес безперервного підвищення професійного – кваліфікаційного рівня персоналу для реалізації стратегічних цілей діяльності підприємства [8].

Професійне навчання персоналу – це процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та умінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [9].

В Україні організаційний процес професійного навчання робітників здійснюється з ініціативи підприємства, враховуючи власні потреби відповідно до законодавства та запитів від ринку праці. Навчання працівників відбувається безпосередньо на робочому місці, але за потреби згідно договірному контракту, можливе перебування у навчальних закладах, організаціях, чи установах. В інтересах підприємства здійснюється організація професійного колективу, який свідомо та з відповідальністю виконує робочий план виробництва.

Умови здійснення професійного навчання робітників прописані у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві, що затверджене спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики

України та Міністерством освіти та науки України. У структурі законодавства зазначається отримання професійних знань, шляхом формального, неформального та інформального навчання (див. рисунок 1.1).

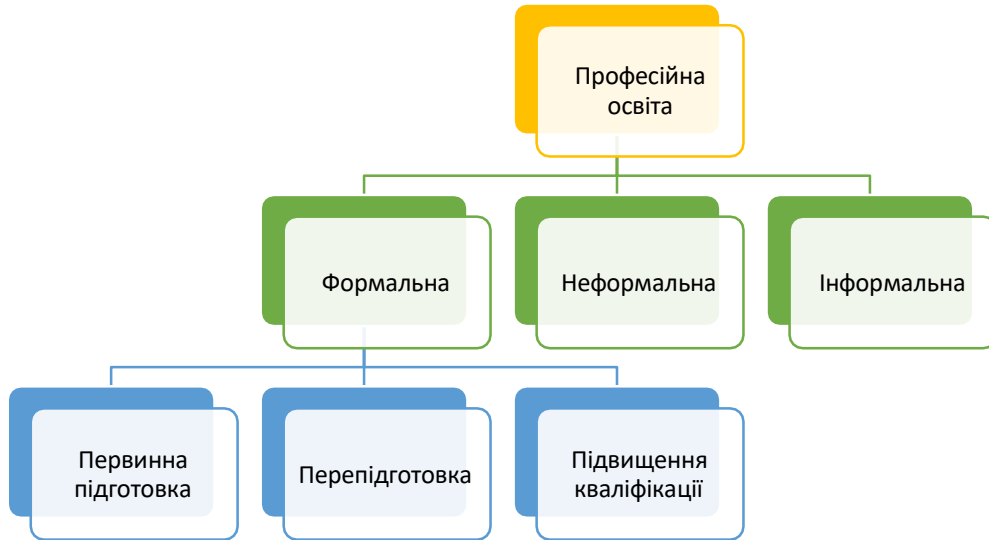


Рисунок 1.1 – Структура здобуття професійної освіти

Формальне професійне навчання організовується на базі виробництва, або частковим отриманням професійних знань у навчальних закладах, установах, чи організаціях згідно укладеним контрактом про співпрацю. Варто виділити інформацію статті 2.2, в якій формальне професійне навчання складається із декілька видів, а саме: первинна професійна підготовка; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників – це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [10].

Після проходження формального навчання робітник отримує документ, який затверджує про здобуття освіти певного професійного рівня.

Неформальне професійне навчання робітників організовується згідно затвердженням безпосередньо із роботодавцем за власний рахунок виробництва на робочому місці.

Інформальне здобуття освіти передбачає самостійне освоєння певних компетентностей у повсякденній діяльності шляхом громадської, волонтерської, професійної роботи тощо [11].

Сьогодні Україна перебуває у стані важливих трансформаційних змін джерелом впливу якого є економічна нестабільність та загострення військово-політичної ситуації, що спонукає до порушення питання важливості отримання професійної освіти кваліфікованим робітникам на базі виробництва.

Причиною введення у практику здобуття освіти на виробництві стала швидкісна зміна навколишніх факторів, які впливають на продуктивність роботи. Робітники повинні володіти загальними професійними компетентностями та відповідним рівнем кваліфікації для подальшого набуття додаткових професійних навичок на виробництві [1].

Згідно з Законом України «Про державне приватне партнерство», організаційно-правові засади взаємодії державних партнерів з приватними партнерами та основні принципи державно-приватного партнерства здійснюються на договірній основі [12].

Державно-приватне партнерство (ДПП) – співробітництво між державою Україна, Автономною Республікою Крим, територіальними громадами в особі відповідних органів державної влади та органів місцевого самоврядування (державними партнерами) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, або фізичними особами - підприємцями (приватними партнерами), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим Законом та іншими законодавчими актами [12].

Розкриваючи роль ДПП в освітній діяльності, згідно з Законом України «Про освіту», зазначимо первинні правові засади ДПП, встановлені форми співпраці з подальшим фінансуванням та підписанням договорів між органами державної влади та приватними партнерами [11].

Стаття 81 Закону України «Про освіту» визначає державно – приватне партнерство у системи науки та освіти, тим самим зобов’язує:

- надання спільного фінансування закладам освіти, в тому числі юридичним та фізичним особам, які виконують освітню діяльність;
- створення та/або спільне фінансування і розвиток без практичної підготовки;
- створення та/або спільне фінансування і експлуатацію інноваційних підприємств (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо) на базі існуючих закладів освіти;
- створення та розвиток сучасних технологій освіти, навчання;
- здійснення професійно-практичної підготовки;
- ведення спільного фінансування програм підготовки фахівців тощо;
- поширення заходів соціального захисту та поліпшення житлових умов працівників системи та здобувачів освіти [11].

В межах ДПП є можливість надавати професійні знання та навички учасникам навчального процесу, які в подальшому будуть залученні до

виконання роботи підприємств у складі штатних робітників. Для досягнення мети фінансування ДПП у освітній діяльності здійснюється за рахунок:

- фінансованих ресурсів приватного партнера;
- фінансових ресурсів, запозичених в установленому порядку;
- коштами державного та місцевих бюджетів;
- інших джерел, не заборонених законодавством.

Як приклад успішного професійного навчання кваліфікованих робітників швейного профілю можна навести дослідження Голди Виноградської, яка в праці «Формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників швейного профілю на засадах державно-приватного партнерства» акцентує увагу на стрімкому розвитку швейної галузі (устаткування, методи обробки), тим самим і наголошуючи на потребі формування відповідних компетентностей у робітників [13].

Відповідно до Закону України «Про професійну освіту» (2025 року) у статті 44 розкриваються особливості освітньої діяльності суб'єктів, що реалізують навчання на робочому місці (на виробництві), а саме надання професійного навчання на виробництві не підлягає ліцензуванню, а у разі успішного проходження навчального процесу видається документ власного зразка [14]. Вказаний документ дозволяє здійснювати трудові функції у роботодавця, який його видав. Внесення інформації до Єдиної державної електронної бази з питань освіти про видачу документа власного зразка не є обов'язковим зі сторони роботодавця.

Учасники навчання, які здобули професійні знання на робочому місці у роботодавця, можуть підтвердити здобуту часткову або повну кваліфікацію звернувшись у кваліфікаційний центр.

Впровадження здобуття професійної освіти на базі виробництва має позитивний вплив на виробничий процес підприємств та робітників, які прагнуть здобути нові знання, освоїти новітні технології та набути навички штатного фахівця. Залучення людей до навчання в результаті надасть

стабільність робочого процесу завдяки підготовленим робітникам, зменшуючи час на ознайомлення та навчання нових працівників із виробничою операцією; підвищується продуктивність праці, організовується колектив лояльних кадрів, які з розумінням та усвідомленням виконують роботу. Для ефективної реалізації ідеї отримання знань на робочому місці, виробництво слідує принципу «наставництва».

Наставництво характеризують, як процес надання допомоги та підтримки, як в особистісному розвитку, так і в професійній діяльності іншої людини, що передбачає передачу досвіду, знань та вирішенні проблем під час досягнення поставлених цілей [15].

У більш вузькому розумінні «наставництво» трактують, як взаємодію між фахівцем та новачком, яка спирається на обміні досвідом, знаннями та цінностями для досягнення спільної мети. Вказане трактування часто застосовують, щодо новоприйнятих робітників, так як підприємство зацікавлене у чим швидшому опануванні виробничих операцій та розвитку професійних навичок. Фактичними «наставниками» виступають більш успішні та досвідчені працівники виробництва, які тримають під опікою новачків та приділяють певну кількість часу для їхнього навчання.

Принцип «наставництва» займає складове місце у освітній системі та професійному розвитку педагогічних працівників, які прагнуть отримувати підтримку та обмінюватись досвідом від більш успішних колег. Наставництво складається із певної низки цінностей, а саме: навчання з власного досвіду, індивідуальна підтримка, розвиток професійних компетентностей, формування мотивації, підвищення якості освіти, розвиток професійної спільноти, підвищення професійного розвитку, розвиток лідерських якостей, підтримка у вирішенні проблем, впровадження інновацій [15]

В освітній діяльності профіль наставника є фундаментальним значенням для кожного педагога, який із роками досягає певних знань та готовий ділитись власним досвідом з здобувачами освіти. Завдяки детальному

вивченню питання наставництва у освіті, прийнято виділяти певні ролі педагогів [15]:

– фасилітатора як наставника, який прагне створити підопічним відповідні умови роботи для особистісного та професійного розвитку. Педагог прагне налагодити продуктивну комунікацію між здобувачами освіти, тим самим спонукаючи до спільного вирішення проблематичних питань, створення нових ідей в плані організації навчання та методичного забезпечення;

– консультанта як наставника, який у форматі консультацій допомагає відповісти на проблемні питання та направити новачків на вірний професійний шлях. Консультацій бувають індивідуальні, групові, онлайн, але з поставленою однією метою – дати відповіді на усі поставлені питання;

– тренера, як наставника, який обмінюється досвідом та знаннями через груповий формат роботи, до яких відносять: тренінги, майстер класи, воркшоп тощо;

– експерта, як наставника із досягнутим рівнем професіоналізму, який має право бути експертом у вирішенні питань професійного та особистісного розвитку;

– лідера, як наставника професіонала, який запроваджує нові методи навчання, підходи та цілі, створює інноваційні освітні проекти задля покращення якості освіти.

Вказані ролі наставництва є поширеними не тільки у освітній діяльності, але і часто використовуються у різноманітних професійних виробничих галузях задля досягнення міцного зв'язку між фахівцем та новоприйнятим робітником. Поширення наставництва допомагає гармонійно спланувати стажування та виробниче навчання працівникам, які тільки починають ознайомлюватись із процесом роботи. У більшості випадках закінчення навчання під наглядом фахівця позитивно впливає на моральний стан

працівника, тим самим мотивуючи його до вивчення більшого аспекту робочих операцій.

Наведенні вище спостереження прийнято відносити саме до працівників, які тільки починають ознайомлюватись із професією саме на робочому місці виробництва без відповідної кваліфікації, чи диплому. У зв'язку із бойовими діями на території України більшість громадян втратила можливість працювати за фахом, але незважаючи на це прагнуть і надалі навчатись та працювати. Саме такий формат навчання правильно називати «навчання на робочому місці».

Розкриваючи фундаментальність «наставництва» в плані залучення фахівців певної спеціальності до підготовки новоприйнятих робітників, варто відокремити супутнє поняття, як «учнівство». Впровадження напряму «учнівства» в українську систему освіти було покладено в період з 2012-2014 роках з ініціативи Комісії ЄС та Міністерства освіти та науки України під час введення проєкту Твінінг (TWINING). Розроблений проєкт сприяв узаконенню рамки кваліфікації через проведення контролю якості та створенні стандартів в декількох напрямках економіки. Особлива увага була націлена на слабкі сторони сучасної професійної освіти, а саме: низький рівень професійної підготовки, відсутність професійних стандартів, слабкий зв'язок із ринком праці та часткова співпраця із соціальними партнерами [16].

В межах проєкту прийнято, що реалізація професійної освіти та навчання в Україні для практичного «введення учня в світ праці» відбувається у форматі навчально-виробничої практики, або стажування (traineeship), на відміну від учнівства (apprenticeship), яке має симптоматичний та випадковий характер [17]. У підсумку були надані певні рекомендації щодо збільшення практичної складової професійної освіти, наближення навчальних програм до вимог ринку праці, покращення методів надання професійної підготовки та контролю її якості.

Стале застосування учнівства в системі надання професійної освіти та навчання в країнах Євросоюзу дозволило рекомендувати його впровадження в

інших країнах. У 2013 році створено Альянс з питань учнівства, який займається вивченням специфічних особливостей учнівства й вдосконаленням порядку його впровадження в країнах ЄС [16].

Поняття «учнівство» є старожитнім, поширення якого розпочалось з Європі XIII століття під розумінням ремісничого об'єднання у професійні гільдії задля нагляду та контролю учнів, які освоювали особливості ремесла. Характерними ознаками вказаного формату навчання є:

1 строга ієрархія – від статусу «учня» до підмайстра та майстра, як здобуття найвищого ступеня майстерності;

2 зазначений випробувальний термін – учнів приймали на навчання після проходження випробувального терміну, який складався у декілька місяців;

3 чіткий контроль професійної підготовки – навчання проводилось після зазначення термінів перебування, заробітної плати, умов та змісту праці [18].

Учнівство з плином часу переросло у дієвий та якісний спосіб надання професійної освіти під контролем спеціалістів безпосередньо на робочому місці. Завдяки співпраці із провідними підприємствами, які охоче підтримують майбутніх фахівців професійної справи, відбувається осучаснене трактування поняття «учнівства». Розкриваючи вище згаданий термін, варто зауважити, що його використовують у випадку здобуттям професійних знань безпосередньо на підприємстві, а також під час здобуття професійної освіти через співпрацю навчальних закладів та виробництв у межах так званої «дуальна освіта».

Дуальна форма здобуття професійної освіти – це спосіб здобуття професійної освіти у поєднанні навчання здобувачів освіти у навчальних закладах з навчанням на робочих місцях підприємства, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації на основі договору про здобуття професійної освіти за дуальною формою [19].

Метою дуальної форми освіти є навчання потенційних кадрових робітників на підприємстві за запитом ринку праці передбачаючи поточні та

ближчої перспективи потреби усіх організаційно – правових форм та розвитку державно – приватного партнерства в плані професійної освіти. У структурі дуальної освіти обов'язковим є трьохсторонній договір між навчальним закладом, виробництвом та здобувачем освіти; координатор та наставник; професійно – практична підготовка та щоденник практиканта.

Дуальна освіта є поширеним форматом отримання знань та умінь, але тільки для здобувачів освіти, які вступили в певний навчальний заклад в якому засвоюють теоретичний матеріал та подальшому відпрацьовують практичні вміння на робочих місцях.

Отже, надання професійного навчання на робочому місці в нових умовах є трендом сучасності. У зв'язку з введенням воєнного стану та бойовими діями на території України, близько 6 мільйонів громадян покинули країну, а понад 4 мільйони отримали статус вимушено переміщених осіб (ВПО). Подана статистика чітко відобразилась на стані ринку праці та економіці країни.

Для стабілізації ситуації з ініціативи роботодавців було організовано надання професійних знань для залучення людей до роботи та забезпеченню вигідних умов праці під час воєнного стану. Незважаючи на цілодобові тривоги та масові обстріли громадяни України демонструють високий рівень адаптації та бажання розвиватись у новому професійному середовищі.

Отримання професійної освіти на робочому місці є відомим поняття, але особливого розголосу отримало лише під впливом вагомих змін в країні. Дослідивши важливість питання, варто зазначити позитивні зміни в економічному середовищі, які сприяли підвищенню робочих місць на швейних виробництвах та розвитку потенціалу нових фахових робітників. На мою думку, професійне навчання на робочому місці є фундаментом для розвитку нового напрямку освіти в Україні.

1.2 Особливості професійної підготовки швачок на виробництві в Україні

Організація професійного навчання на робочому місці потребує значних фінансів та документальних узгоджень для офіційного затвердження освітньої діяльності. Роботодавець має забезпечити оптимальні умови проведення навчання, виділивши навчальний клас (лабораторію) та закріпивши за ним відповідальну особу, яка надаватиме знання, уміння та навички.

На законодавчому рівні офіційного ліцензування, щодо надання професійного навчання на робочому місці для роботодавців не передбачається, так як це є не обов'язковою процедурою для дозволу проведення освітньої діяльності. Проте, зі сторони роботодавця повинні бути прописані власні умови, які документально затвердженні для ознайомлення майбутніми робітниками підприємства.

Виробництво має право укласти контракт із робітником перед навчальним процесом, в якому прописуються терміни навчання, можливі виплати учням, свідоцтво власного зразка для підтвердження здобутих знань та умови подальшого працевлаштування. У контракті також повинні зазначатись вимоги до учня, а саме: у разі не відвідування навчального процесу, або недотримання умов працевлаштування, робітник повинен виплатити певну суму коштів роботодавцю. Зазначений припис дозволяє виробництву не зазнавати додаткових витрат, так як для організації навчання виділяються фінанси та час фахівців швейної справи, які могли ефективніше застосовуватись безпосередньо у виробничих цехах. Тобто, роботодавці в індивідуальному порядку організовують навчальну діяльність на робочому місці, яка буде вигідною та продуктивною саме для їхніх умов праці.

Підприємницька діяльність виступає головним споживачем людського ресурсу, яким притаманні певні професійні та кваліфіковані компетентності. Наводячи цитату конструктора автомобілів Генрі Форда з книги «My Life and Work»: «Заберіть у мене все – гроші, фабрики – але залиште моїх людей, і я

відновлю все знову», що спирається на думку про цінність людського ресурсу на ринку праці, який не можливо замінити матеріальними цінностями [20].

Для організації економічної сталості робочого процесу, виробництво зосереджується на зростанні продуктивності. Механізм збільшення продуктивності в результаті покращує стабільність підприємства на ринку товарів та послуг. Підвищення рівня продуктивності забезпечує збільшення прибутків, які призводять до підвищення заробітної плати. Розглядаючи стратегію розвитку виробництва на довготривалій перспективі із низькою заробітною платою через недостатній рівень кваліфікації робітників спонукає до нестабільності доходів виробництва без подальшого розвитку [1].

Надання професійного навчання на робочому місці вимагає компетентних робітників, які будуть відповідати певним умовам праці від виробництва. Ґрунтуючись на державний стандарт професійної освіти, варто виділити низку професійних базових компетентностей, а саме:

- усвідомлення основ підприємництва та галузевої економіки;
- розуміння принципів трудового законодавства;
- володіти професійною етикою;
- виконання та дотримання промислової та пожежної безпеки, охорони праці, виробничої санітарії;
- дотримання вимог енергозбереження, раціональної роботи електрообладнання;
- оволодіння основам матеріалознавства, визначення складу та властивостей матеріалів;
- оволодіння основам електроенергії;
- володіння основам спеціального малювання;
- володіння основам креслення;
- уміння виконувати вологу – теплову обробку;
- оволодіння основам конструювання виробів;
- використання інформаційних технологій;

- оволодіння знаннями виконання найпростіших операцій;
- оволодіння знаннями експлуатації швейного обладнання [21].

Володіння вказаними компетентностями дає змогу якнайшвидше робітнику засвоювати здобуту інформацію під час професійного навчання на виробництві. Новоприйнятий працівник, який не усвідомлює зміст роботи в швейній галузі, є нестабільним учасником здобуття освіти та не претендує на робоче місце на виробництві. Подані умови від роботодавця дає змогу якісно відбирати штат робітників, так як трата часу на некомпетентного учасника навчання гальмуватиме робочий процес та потребуватиме значних фінансових витрат.

Варто розглядати робітника не тільки в плані робочої сили, але і як учасника колективу, який має почуття та вміє проявляти емоції. Окрім професійних умов, адміністрація виробництва розглядає і загальні людські компетентності, які є важливими на рівні робочих умінь, а саме:

- своєчасність в прийнятті рішень у позаштатних ситуаціях під час робочого процесу;
- усвідомлення дій під час надзвичайних ситуаціях;
- уміння працювати в команді;
- уникнення конфліктних ситуацій;
- відповідальне ставлення до робочого процесу;
- володіння професійної етики [21].

Головна мета роботодавця полягає у формуванні професійного колективу, який прагне удосконалюватись через взаємну підтримку та прояв людяності. Для досягнення успіху перш за все потрібно створити компетентну команду, яка складається з людей із однаковими цілями та бажанням працювати. На мою думку, організація професійного навчання на робочому місці виступає ефективним механізмом залучення в колектив активних та цілеспрямованих працівників.

Отримання професійної освіти на робочому місці є поширеним форматом серед роботодавців України. Такий підхід дав можливість безробітним займати робочі місця, отримувати стаж роботи, кар'єрний ріс, навчатись та розвиватись, тим самим задовільнивши свої власні потреби та підтримувати економіку країни у воєнний час.

Задля проведення професійного навчання, виробництво залучає фахівців, які з педагогічним нахилом проводять групові заняття із певним зазначеним терміном у спеціально відведеному місці, або лабораторіях. У разі прийняття рішення про здійснення індивідуального навчання, до новоприйнятого працівника на робочому місці закріплюють кваліфікованого спеціаліста (інструктора), який повинен продемонструвати виконання робочої операції та прослідкувати подальше практичне засвоєння безпосередньо робітником.

Дослідивши досвід швейних виробництв, які практикують навчання для новоприйнятих робітників, варто виділити такі підприємства, розмежовуючи їх за структурою надання професійної освіти.

Первинне здобуття професійної освіти практикується на швейному виробництві «ТК-Стиль» у м. Чернігів [22]. Спільний проєкт Чернігівського Торгово-промислової палати з «ТК – Стиль» отримав свою назву «Школа трудової майстерності», мета якого є навчання робітників без відповідної освіти з подальшим працевлаштуванням на виробництві.

Проєкт реалізувався через брак кадрів та спеціалістів у швейній галузі. Навчання відбувається у спеціальній лабораторії тривалістю 8 тижнів. Протягом всього курсу навчання учні отримують грошову підтримку – 1 200 грн. на місяць. Після завершення навчання учні проходять екзамен та здобувають кваліфікацію швачки, з якою можуть продовжувати працювати на виробництві (див. рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 – «Школа трудової майстерності» на базі ТК-Стиль

Учні, які працевлаштувалися, на початку отримують мінімальну заробітну плату, незважаючи чи виконаний виробничий план. Варто зазначити, що перед початком навчання, кожен учень підписує контракт, в якому зазначається певний термін роботи на виробництві. Тобто, учень має пропрацювати мінімум рік, але якщо умова не дотримана, робітник повинен виплатити виробництву 10 тисяч гривень, так як швейна фабрика вклала свій час та кошти на проведення професійного навчання. Зазначені умови дають можливість залишати виробничий процес стабільним без вагомих втрат фабрики. Випускниці переважно залишаються й надалі працювати на фабриці та прагнуть удосконалюватися у здобутій професії.

Надання первинної освіти на робочому місці практикується на ще одній чернігівській швейній фабриці «Елегант». Адміністрація фабрики націлена на залучення людей до робочого процесу незалежно, чи робітник отримував в минулому професію та яку саме. Більшість працівників фабрики складають люди, які не мали досвіду роботи в швейній галузі, але мали прагнення навчитися та розвиватися у новій професійній діяльності. Сьогодні на фабриці функціонує навчальний клас в якому навчають новоприйнятих робітників

основам швейної справи, тобто швейних операцій, які будуть виконуватися працівником на виробництві (див. рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 – Навчальний клас на базі фабрики «Елегант»

Переважно навчальний процес триває до 3-х місяців із щомісячною виплатою мінімальної заробітної плати. Зарплата під час навчання мотивує робітників навчатись, проте після працевлаштування певний процент виробітку буде стягуватись, як компенсація за отримане навчання. Чи раціональна ця умова по відношенні до працівника? На думку адміністрації це рівноправна плата за отримані знання та навички, які здобуваються на сучасному обладнанні у спеціально облаштованому кабінеті.

Здобуття первинної освіти ґрунтується на умовах, які закладені у системі надання дуального навчання. Традиційна дуальна освіта є одним із основних напрямів здобуття професійних знань, умінь та навиків, як у навчальному закладі, так і на виробництві. Проте варто зазначити швидкоплинний розвиток підприємств, які готові взяти відповідальність за надання професійного майбутнього працівників, щоб у стислі терміни вони приступили до роботи. Роботодавці вважають здобуття освіти протягом 4-х років занадто розтягнутим у часі, так як за цей час штат робітників може

здобувати професійні знання безпосередньо на робочому місці та освоювати особливості професії через отриманий досвід.

Адміністрація ПрАТ ЧШВ «Елегант» запустила власний навчальний клас для учнів після 9 класу, які здобувають середню та професійну освіту [23]. Учні працюють над європейськими замовленнями, у цей час виготовлюють футболки із вишивкою. Керівником навчального класу виступає майстер швейної справи від виробництва, який навчає та представник від навчального закладу, який відповідає та спостерігає за навчальним процесом. Окрім навчального процесу, учні мають регулярні відвідування швейних потоків, розкрийних цехів та складу із готовими виробами, для кращого усвідомлення роботи на швейному виробництві. У навчальний клас зараховано 15 учнів, які за власним бажанням вирішили набути професійного досвіду на базі швейної фабрики. Метою створення навчального класу виступає надання додаткових практичних годин для учнів, так як на практичні заняття у межах навчального закладу виділяють тільки півтора місяця на весь навчальний рік. Учень самостійно вирішує де отримувати практичні уміння попередньо узгодивши із адміністрацією навчального закладу.

Тісний зв'язок швейної фабрики «Елегант» із навчальним закладом будується у досягненні спільної мети – збільшити фахівців швейної справи в Україні. Після 2022 року фабрика «Елегант», відновивши роботу після бойових дій, виявила намір надавати навчання усім бажаючим робітникам, які у минулому не отримували швейної освіти. Такий підхід допоможе отримати робоче місце тим, хто потребує, та підтримувати статус підприємства на ринку праці.

Перепідготовка робітників практикується на швейному виробництві українського бренду «Must Have», які спеціалізуються на виготовленні якісного одягу сегменту мас –маркет. В інтерв'ю ютуб каналу «неЛегка промисловість» засновниці бренду розповіли, що Школа швачок від «Must Have» дає можливість отримати робоче місце на швейному виробництві з нуля, незважаючи на те, яку професію було здобуто в минулому [24].

В наш час на виробництві бренду «Must Have» в Бердичеві працює 3 швейних потоки та 46 швачок, в складі команди є робітники, які пройшли навчання та отримали можливість працювати у новоствореному потоці. Адміністрація бренду націлена на запуск нового класу робітників з яких в подальшому буде складений ще один робочий потік. Навчання тримає 3 місяці під керівництвом фахівця, після здобуття відповідних знань, робітник отримує свідоцтво спеціаліста (див. рисунок 1.4).



Рисунок 1.4 – Навчальний клас на базі фабрики «MustHave»

На думку роботодавців, в Україні критично бракує кадрів швейної галузі, більшість випускників училищ невмотивовані працювати за фахом та обирають здобувати іншу професію завдяки коротким навчальним курсам. Для подолання браку фахових робітників, виробництво задовольняє свої потреби через професійне навчання на робочому місці та дає можливість кар'єрного зростання.

У зв'язку із повномасштабним вторгненням на території України, більшість громадян країни отримали статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які втратили не тільки житло та власне майно, а і можливість працювати по професії, яка здобувалась у минулому. Задля підтримання

економіки України у складний час, підприємства, центри зайнятості та заклади професійної освіти надають можливість пройти перепідготовку біженцям та людям ВПО спробувавши себе у інших професіях.

До перепідготовки робітників долучився Хмельницький професійний ліцей, який відкрив безкоштовні курси шиття для людей ВПО [25]. Навчання триває два місяці протягом яких здобуваються, як і теоретичні знання, так і практичні вміння на базі ліцею. Фахівці швейної справи навчають основам майстерності, що в подальшому дає можливість здобути кваліфікацію швачки та підтвердити отриманні знання в кваліфікаційному центрі. Учні, які пройшли курсову підготовку отримують свідоцтво державного зразка та можливість працевлаштуватись на швейному виробництві. Відкриття курсів шиття узгоджувалось із потребами на ринку праці області, це дає можливість закрити нестачу спеціалістів на виробництвах і дати робоче місце людям, які цього потребують.

Випускниці програми перепідготовки посіли вакантні посади на місцевих швейних фабриках, тим самим розвивають швейну майстерність та одержують практичні навички під час роботи. Роботодавці зацікавлені у наданні професійних знань робітникам без певного досвіду роботи та націлені на удосконаленні здобутих навичок шляхом використання різних форм підвищення кваліфікації.

Надання професійної підготовки на робочому місці реалізується у центрах зайнятості, які тісно співпрацюють із виробництвами області. Метою центрів зайнятості виступає заповнення вакантних місць на підприємствах та зниження рівня безробіття осіб, які з певних причин не працюють. Як і Хмельницький ліцей, центр зайнятості пропонує пройти навчальну програму, яка буде базуватись безпосередньо в межах виробництва та надавати знання, щодо перепідготовки робітників.

Підвищення кваліфікації робітників є обов'язковим етапом здобуття нових умінь та навичок на робочому місці. Аналізуючи вищезгадані підприємства, які надають первинну професійну освіту на робочому місці

варто виділити ПрАТ Чернігівська швейна фабрика «Елегант», яка спеціалізується на виготовленні виробів для замовників, як і з України, так і закордону.

Працівники фабрики у 2024 року відвідали виробництво «Спектра», яке знаходиться у Латвії [26]. Мета відрядження – обмін професійним досвідом та здобуття нових навичок у пошитті спортивного одягу на сучасному обладнанні. Підприємство «Спектра» практикує концепцію менеджменту та виробництва «Систему Лін», завданням якої є усунення різноманітних втрат під час робочих операцій, тим самим мінімізуючи витрати матеріалів та максимізуючи цінність для клієнта. Інноваційна Лін система була розкрита для робітників чернігівської фабрики «Елегант», здобутті знання, які будуть застосовані на власному виробництві та переданні робітничій команді фабрики (див. рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 – Підвищення кваліфікації робітників фабрики «Елегант» на виробництві «Спектра»

Адміністрація фабрики «Елегант» націлена на партнерстві між підприємствами, що в подальшому забезпечить міцний зв'язок для проведення колективних навчань для підвищення кваліфікації робітників. Усі витрати

протягом навчання фабрика бере на свій рахунок, що дозволяє працівникам максимально вглибитись у процес навчання.

Окрім отримання знань у закордонних партнерів, «Елегант» відряджає швачок на декілька днів навчання до Чернігівської фабрики «ТК-Стиль» для здобуття нових знань та обміном досвіду. Вказана співпраця позитивно відображається на робітничій діяльності та дає можливість розширити діапазон по підвищенню кваліфікації в швейній галузі по інших містах України. Партнерський зв'язок між підприємствами країни дозволяє розробляти новітні навчальні проєкти, які розвиватимуть професійний світогляд робітників та підвищуватимуть статус швейної діяльності України на світовому ринку праці.

Отже, досліджуючи питання надання професійної освіти на робочому місці (на виробництві) в межах України, варто відмітити поширення такого формату навчання та його актуальність сьогодні. Брак професійних фахівців на підприємствах призвів до залучення необізнаних у швейній справі робітників, які готові освоїти та перекваліфікуватись у нову професійну сферу. Роботодавці прийнявши власну відповідальність на наданні знань та умінь змогли частково закрити потреби у кадрових працівниках.

Слід зазначити, що надання професійної освіти в Україні потребує більшої уваги та удосконалення процесу, так як лише декілька швейних фабрик, які реалізують професійне навчання особам без досвіду роботи, змогли організувати навчальний простір та ефективно залучити навчених робітників до виробничої діяльності. Варто порушити питання на державному рівні, задля подальшого забезпечення умов для надання якісної професійної освіти в межах виробництва, а саме, розроблення процедур офіційного ліцензування, виділення фінансування на створення навчальних приміщень, розроблення єдиної затвердженої освітньої програми надання формальної освіти та методичного забезпечення підготовки робітників на виробництві.

1.3. Практика організації професійної підготовки працівників на швейних підприємствах за кордоном

Надання професійної освіти на виробництві за кордоном відбувається за таким самим принципом, як в Україні. Питання здобуття освіти на робочому місці є актуальним завжди, так як спеціалістів у напрямку легкої промисловості є відносно мало, а розвиток швейного устаткування, методів технологічної обробки виробів та створення нових моделей асортименту одягу є швидкоплинним. Легка промисловість розвивається у різних напрямках, виготовлення виробів може відбуватись на фабриці масового пошиття, або у малих ательє, які спеціалізуються на індивідуальному виготовленні одягу. Фахівці швейної галузі по всьому світу віддають перевагу працювати у затишному ательє із вигідними умовами праці та нескладними робочими процесами, ніж на фабриці масового пошиття одягу від замовників. Така думка свідчить про те, що люди привикли до комфортних умов праці у зручних приміщеннях та без зайвого навантаження, так як фабрики вимагають швидкість роботи та виконання робочого плану на день. Через це державні підприємства зіштовхуються із проблемою дефіциту кадрових швейних фахівців, а особливо із досвідом роботи.

Вагомий внесок розвитку надання професійного навчання на швейному виробництві простежується у США штат Міссурі, де започаткувалась діяльність Sewing Salon Training Program (SSTP) від The Sewing Labs [27]. Навчальна програма офіційно зареєстрована відповідно до стандартів Департаменту праці США, що дає можливість здійснювати підготовку операторів індустріальних швейних машин.

Структура програми складається із двох частин, а саме:

- навчальний етап, який здійснюється у відповідних класах в яких викладаються теоретичні матеріали та проводяться практичні заняття. Термін проведення навчального етапу становить до 30 тижнів;

– стажувальний етап на виробництві. Термін стажування становить понад 2 000 годин, це приблизно рік роботи повного робочого дня на швейних фабриках партнерів.

Заняття проводяться досвідченими фахівцями в швейній галузі штату, які направлені на розкритті швейних операцій на різноманітних машинах, промислових виробничих системах та застосуванні сучасних методах використання для всебічного розуміння стану ринку промислового швейного обладнання.

Учасникам навчальної програми дозволяється відвідувати провідні швейні фабрики для ознайомлення робочої системи та обладнанням цехів для розуміння змісту швейної галузі (див. рисунок 1.6). Не мало важливим дозволом виступає проведення навчальної виробничої практики на робочому місці. Програма забезпечує співпрацю із відомими фабриками високої потужності із офіційними умовами працевлаштування.



Рисунок 1.6 – Учасники Sewing Salon Training Program від The Sewing Labs

Sewing Salon Training Program є однією з найбільш відомих програм надання професійного навчання в США. Для участі в програмі проводиться набір учасників, складається навчальна група.

SSTP оголошують своїми умови навчання, а саме:

– кожний учасник має надати низку документів, як: водійські права США, свідоцтво про народження (або інший документ, який підтверджує вік),

картку соціального страхування та документи, що підтверджують право на роботу у США;

- учасникам має бути більше 18 років;
- учасник програм має володіти базовим розумінням англійської мови;
- процес навчання від партнерів-роботодавців та фахівців швейної справи має відбуватися на принципі рівних можливостей працевлаштування;
- учасник не зобов'язаний мати досвід шиття;
- учасник зобов'язаний пройти оплачувану програму на робочому місці на фабриках партнерів-роботодавців під час стажування протягом 2 000 годин.

Останній новоутворений навчальний клас розпочав навчання 8 вересня 2025 року та продовжує приймати заявки на наступну групу учнів. Випускники попередніх навчальних класів продовжили розвиватись у швейній галузі на робочих місцях швейних фабриках партнерів-роботодавців. Головними партнерами у питаннях розвитку швейної галузі виступають фабрики, як: Alterations & Custom Sewing, Fabri Quilt, Missouri Sewing Mashine Company, Nell Hills та інші.

Окрім створення SSTEP The Sewing Labs відкрив нову навчальну швейну програму, а саме Quilting Classes, Events and Longarm Rental [28]. Курси націлені на підготовку операторів лонг – арм квілтів, тобто спеціалізація виготовлення багатошарових ковдр, які створюються за допомогою техніки квілінг.

Виріб створюється за допомогою спеціальних швейних машин, такі як Gammill Statler Stitcher, або Gammill Class Stitch Regulated Free Motion. Навчання на цих швейних машинах є досить актуальним, проте спеціалістів в даному напрямку роботи не вистачає. Навчальний курс дає можливість професійного зростання у новій сфері без досвіду роботи та в подальшому дозволить орендувати спеціальне швейне обладнання для поширення техніки

виготовлення ковдр (див. рисунок 1.7). Оренда швейного обладнання є перевагою навчального курсу, що дає можливість відкрити власну справу та спробувати себе у новій діяльності.



Рисунок 1.7– Учасники програми Quilting Classes, Events and Longarm Rental

Навчання готує учнів до процесу обслуговування сучасного устаткування та засвоєння нових технологій виготовлення виробів. Зміст курсу полягає у вивченні:

- процесу підготовки матеріалів до виготовлення виробів;
- процесу підготовки швейного обладнання;
- настилення матеріалів на обладнання;
- ознайомлення із системою CAD Gammill Statler Stitcher;
- процесу ручного квілінгового шиття на обладнанні;
- процесу розвантаження виготовлених виробів.

Набір учасників програми складається із безробітних, людей похилого віку, осіб без освіти та бажаючих опанувати новий вид роботи. Навчання здійснюється протягом одного місяця із подальшим практикуванням у швейних майстернях з виготовлення особливих ковдр. У разі відмови працювати на виробництві,

навчальний курс охоче забезпечує випускників орендним швейним обладнанням для виготовлення квілінгових виробів (див. рисунок 1.8).



Рисунок 1.8 – Процес виготовлення ковдри в техніці квілінг на спеціальному обладнанні

Отже, організація The Sewing Lab продовжує актуалізувати питання професійного навчання на робочому місці та заохочувати людей до отримання нових знань без досвіду роботи в швейній галузі. На мою думку, українським організаціям варто навчитися розробляти навчальні програми для отримання нових професійних навичок на прикладі США. Організовуючи навчальні курси професійного навчання варто розуміти подальший вагомий внесок в економіку країни та швидке заповнення вакантних місць людьми, які готові навчитись новому та працювати.

Важливість питання надання професійного навчання на робочому місці виникає у разі політичної кризи, або утриманні біженців з інших країн. Так, у 2011 році під час сирійської кризи населення Йорданії зросло понад 1 мільйона осіб, тим самим спровокувавши соціальну напругу між сирійцями та йорданцями. Уряд Йорданії не міг закрити усі потреби біженців від харчування та проживання до офіційного працевлаштування.

У 2016 році з ініціативи Цільового фонду ЄС-MADAD та організації АСТЕД розпочалося створення проєкту по стабілізації економіки, самостійності та соціальної стійкості біженців в Йорданії [29]. Таким чином під час зустрічей із громадами було вирішено відновити роботу швейної фабрики в Балаамі та будівництво багатофункціонального залу в Русафії. Вдало організований проєкт дав змогу отримати 120 робочих місць для працевлаштування жінок на швейній фабриці. Відновлена фабрика виконувала як навчальну, так і виробничу функції, надаючи можливість жінкам без досвіду шиття отримувати знання та певну швейну кваліфікацію для працевлаштування. Із списку вакантних посад близько 10% робочих місць були віднесені сирійським жінкам (див. рисунок 1.9).



Рисунок 1.9 – Процес роботи на відновленій швейній фабриці в Йорданія

Швейна фабрика організована декількома виробничими лініями та на даним момент націлена на виготовлення високоякісної вовняної спідньої білизни. Асортимент фабрики час від часу змінюється у зв'язку із прийняттям замовлень із інших країн, або запитів від вітчизняного виробника. Робітниці фабрики повідають свої враження, щодо працевлаштування в швейній галузі зазначають безпечні умови праці та можливість отримувати заробітну плату. У штаті робітників спостерігаються і юні жінки, які отримавши можливість

освоїти особливості швейної справи націлені на подальший професійний розвиток.

Проаналізувавши міжнародні програми реалізації професійного навчання на робочому місці варто виділити Industrial Tailoring (Olgapuri Vocational School), що керується Nepal Youth Foundation [30]. Створення цієї програми націлена на надання якісної професійної освіти виключно жінкам, які проживають у віддалених та незабезпечених районах Непалу. Однією з додаткових цілей програми є боротьба із гендерною нерівністю, цькуванням жінок у робочому середовищі, існування несприятливих та нелегальних умов праці на швейних фабриках.

Надання професійної освіти в швейній галузі відбувається виключно для жінок, так як на робочих місцях високооплачуваних професій перебуває 90% чоловіків, тим самим витісняючи місце жінки у можливому кар'єрному зростанні. Зазначена проблема є достатньо поширеною у країнах Азії, так як традиційно жінка має організувати побут та займатися вихованням дітей. Сучасні жінки прагнуть зруйнувати давні стереотипи для того, щоб мати можливість навчатися та працювати, тим самим посісти гідне місце в суспільстві.

Industrial Tailoring організовує навчання тривалістю у 6 місяців, сюди входить: 4 місяці навчання у класі (навчальна майстерня) та 2 місяці практики на підприємстві. Швейні фабрики, які зарекомендували себе на ринку праці чесною роботою та безпечними умовами праці погодились надати офіційне стажування учням програми із подальшим працевлаштуванням та виплачувати щомісячну зарплату. Перевагою проходження навчальної програми є надання змістовної інформації, яка націлена на отримання робочого місця та створення власного швейного бізнесу (див. рисунок 1.10).



Рисунок 1.10 – Процес професійного навчання за програмою Industrial Tailoring, Непал.

Протягом усього періоду навчання учениці проживають у гуртожитку для дівчат Ольгапурі, де їх забезпечують харчуванням, безпечними умовами проживання та змогою розвиватись у професійній сфері. Варто зазначити, що окрім здобуття професійного навчання на робочому місці, програма націлена на проведення групових терапій, зустрічей для обговорення актуальних тем у світі та занять для жінок, які перебувають у складній соціально-економічній ситуації.

Після закінчення навчання переважна частина випускників офіційно працевлаштувалася на швейних фабриках із перспективою майбутнього розвитку у здобутій професії. Заробітна плата випускниць навчальної програми на швейних фабриках становить приблизно 30 000 тисяч рупій на місяць (250 доларів США). Робітниці, які здобули більший досвід отримують 45 000 рупій на місяць (390 доларів США), такі показники перевищують у троекратному розмірі мінімальну зарплату в Непалі. Зміст навчальної програми охоплює експлуатацію та обслуговування промислових машин,

різноманітні види ручних та машинних стібків, типів тканин, зняття мірок та основ проєктування одягу.

Отже, протягом усього існування навчальної програми випустилося близько 149 учениць, які змогли знайти себе у швейній справі. Більшості випускниць це матирі-одиначки, жертви домашнього насильства та жінки, які змогли втекти від торгівлі людьми. Надання професійного навчання у межах швейних фабрик позитивно відображається на зростанні професійної зайнятості серед жінок у Непалі.

Можливість отримувати професійні знання на робочому місці сприятливо вплинуло на зацікавленості жінок працювати та здобувати професійні навички. Навчання проводиться, як і в окремих цехах, де відшиваються дрібні замовлення та навчають особливостям роботи за машинкою, так і на самому робочому місці.

Ознайомившись із фабриками країн світу, які надають первинну підготовку робітникам без отриманої в минулому швейної кваліфікації, варто зазначити і програми професійного навчання для фахівців швейної галузі, які реалізуються у межах перепідготовки та підвищені кваліфікації працівникам.

BYETS – це новостворена навчальна програма, яка спеціалізується на підготовці майстрів-тренерів швейної справи для навчання безпосередньо на робочому місці на фабриках по виготовленні одягу в Бангладеші [31]. Розвиток легкої промисловості в Бангладеші позитивно проявився у подоланні бідності та безробітті, тим самим налагодивши тісні зв'язки із світовими партнерами.

Фахівці легкої промисловості розпочали новий етап для розвитку, а саме підготовку спеціалістів за програмами підвищення кваліфікацій, так як під впливом змін модних тенденції та ускладнення швейного обладнання більшість робітників не можуть у стислі терміни перекваліфікуватися. Це і сприяло розмежуванню працівників на майстрів швейної справи, які слідкують за процесом роботи безпосередньо на виробництві, та тренерів, які

повинні відповідати за навчальний процес надання кваліфікації на робочому місці.

Початок навчальної програми для тренерів відбувся 4 вересня 2023 року завдяки проєкту «Розвиток можливостей працевлаштування молоді через навички» (BYETS), який спільно з організацією по експорту одягу «Grouuo Bangladesh Pvt. Ltd.» запустив курс з навчання тренерів на базі текстильної фабрики «Remi Holding Limited» (див. рисунок 1.11).



Рисунок 1.11 – Учасники програми BYETS, Бангладеш

Учасниками навчальної програми стали фахівці текстильної фабрики, які в подальшому зможуть проводити навчання на робочому місці для некваліфікованих, або малокваліфікованих робітників виробництва. Введення посади майстрів-тренерів у підприємницьку діяльність дозволить якісно здійснювати підвищення кваліфікації в межах робочого місця, а новоприйнятим працівникам, які в минулому не були обізнаними у швейній галузі, дасть можливість працевлаштуватися із перспективою подальшого розвитку у професійній сфері.

Кваліфікована робоча сила підвищить конкурентоспроможність фабрики з виготовлення одягу на світовому ринку праці із відповідним

підвищенням доходу робочому колективу. Тим самим підготовка майстрів-тренерів дасть можливість створювати навчальні класи у межах фабрики, що створить можливість надання кваліфікації, або перекваліфікації працюючих робітників.

Фінансуванням навчальної програми виступає Посольство Королівства Нідерландів, що реалізується компанією Swisscontact, тим самим є головними ініціаторами щодо розвитку тренерів в питаннях підвищення кваліфікації у швейній галузі.

У зв'язку з розвитком цифрових технологій в швейній галузі, в Бангладеші порушено питання, щодо створення навчальних тренінгів, які сприятимуть створенню кваліфікованої жіночої робочої сили для збереження та збільшення вакантних місць у сфері легкої промисловості [32]. Назва проєкту «Future of Work for Female Garment Workers in Bangladesh» із закладеною метою: підготовка кваліфікованих жінок-швейниць до змін, які пов'язані із цифровізацією та автоматизації на фабриках в галузі легкої промисловості. Навчальна програма є спільною співпрацею між партнерами: Care, Shimmy Technologies та BBC Media Action, які за власними методами та напрямками надання знань розробили навчальну програму для підвищення кваліфікації.

Працівниці, які є учасницями програми, проходять навчальний курс мульти-машинних операторів на виробництві. Навчання націлене на здобуття певних робочих навичок, а саме:

- Soft skills (м'які навички). Програма CARE зосереджується на здобутті навичок в плані комунікації, організації робочого простору, плануванні та подоланні гендерного бар'єру у кар'єрному зростанні, які позитивно сприятимуть жінкам.

- Hard skills (жорсткі навички). Ed-tech компанія Shimmy Technologies сприяла ознайомленню із цифровими та технічними навичками. Вказана компанія практикує навчання за допомогою планшетів, відеоігор,

мобільних додатків, тим самим навчаючи операторів цифровій грамотності та швидкій адаптації до технологічних змін на виробництві.

– Perception change (зміна сприйняття). Освітня організація BBC Media Action у рамках навчальної програми націлена на зміну ставлення до жінок-працівниць та їх кар'єрному зростанні, як керівниць та операторок машин в професійному та соціальному середовищі.

Проаналізована програма є одним із прикладів вдалого надання професійного навчання на робочому місці, так як після запуску навчання понад 16 тисяч жінок взяли участь у тренінгах, з яких 60% отримали нові посади та підвищення на робочих місцях.

Отже, спираючись на проаналізовані програми надання професійного навчання на робочому місці закордоном, варто виділити актуальність порушеної теми у світі. Порушення питання щодо надання професійної освіти безпосередньо на робочому місці, постало з ініціативи виробництв, які стикаються з нехваткою кваліфікаційних кадрів у зв'язку з інтенсивними змінами на ринку праці, постійним оновлення устаткування та асортименту швейних виробів. Зазначена проблема спричинила потребу у збільшенні фахівців, які у стислі терміни на виробництві пройдуть навчання та зможуть приступити до робочого процесу.

Вагомим внеском у розвиток надання професійного навчання на робочому місці спричинили запити від людей, особливо від жінок, які потребують отримати робоче місце не зважаючи на відсутність базових знань у швейній галузі. Мотивація та бажання здобути, або перекваліфікуватися у новому професійному середовищі, спонукало до створення навчальних програм, які допоможу якісно та ефективно надати базові знання.

Проаналізувавши актуальність теми дослідження закордоном, можна відзначити такі тенденції, а саме збільшення бажаючих, які готові після навчання на виробництві працевлаштуватися на швейних фабриках та у майбутньому підвищувати кваліфікацію для будувати кар'єру.

2 ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ

2.1 Дидактичні моделі та ресурси змішаного навчання

Проведення ефективного навчального процесу здійснюється у різноманітних формах надання освіти від традиційної до індивідуальної. У зв'язку із введенням карантинних обмежень через пандемію Covid-19 у 2019 році освітнє середовище у короткочасних термінах потребувало змін для організації безпечних умов та продовження процесу здобуття знань. На основі вказаних вимог відбулось формування так званого «змішаного навчання», під час якого частина навчального процесу відбувається безпосередньо в аудиторії під керівництвом педагога, а інша опрацьовується самостійно за допомогою електронних ресурсів [33].

Вивченням змісту та методів змішаного навчання довготривалий час досліджується інститутом Clayton Christensen Institute for Disruptive Innovation, який у своїх працях вказує, що змішане навчання – це формальна освітня програма, в якій учасник освітнього процесу частково засвоює навчальний матеріал в онлайн режимі, тим самим контролюючи власний час, місце перебування, методи та темп навчального процесу, але і разом з тим частково навчаючись у аудиторіях під контролем педагога.

Поняття «змішане навчання» містить безліч трактувань, але директор з питань освіти Clayton Christensen Institute for Disruptive Innovation вважає, що вказаний формат отримання знань спрямований на навчання майстерності, підвищення власного рівня знань та важливій ролі викладача, який направляє учнів, тим самим допомагає не тільки здобути знання, а і виступає в ролі наставника (тьютором) [4].

Зі сторони педагога, дотримання змішаного навчання позитивно впливає на навчальний процес, так перевагою є гнучкий графік, зручність, уникнення перевантаженості уроку, застосування різноманітних технологічних елементів засвоєння знань, умінь та навичок, прийняття ролі тьютора та фасилітатора. Здобуття освіти, як і в традиційному, так і в дистанційному форматі урізноманітнює навчальний процес, формує командні зв'язки із учасниками освітнього процесу та позиціонує статус педагога, як «наставника».

Змішане навчання «blended learning» – модель навчання, яка ефективно поєднує мультимедійні електронні курси у міжнародному форматі SCORM (модель посилань на спільно використанні об'єкти) з практичними тренінгами [34]. Із впровадженням змішаного навчання у освітнє середовище, першочерговим завданням виступає організація навчального простору та адаптація здобувачів освіти до нових змін. Для того, щоб навчальний процес був безперервним сформовані моделі змішаного навчання, які відрізняються між собою форматом надання та здобуття знань, а саме очне навчання у класах, офлайн під керівництвом педагога та самостійне опрацювання.

Моделі змішаного навчання розподіляються на декілька категорій:

1 Модель ротації, що характеризується чергування очного та дистанційного навчання за узгодженим навчальним графіком та вказівками вчителя. Відповідна модель поділяється на підгрупи:

1.1 ротація станцій – реалізується у аудиторії, але за визначеним графіком змінюють формат навчання, тобто це може бути очне навчання, онлайн навчання та робота в групах. Ротація станцій дозволяє урізноманітнити навчальний процес так, щоб учень міг охопити різні формати здобуття знань;

1.2 ротація лабораторій відповідає характеристикам попередньої підгрупи, але ротація відбувається у окремих приміщеннях (лабораторіях);

1.3 перевернутий клас передбачає засвоєння навчального матеріалу самостійно (теоретична частина, вивчення лекцій), а завдання практичного спрямування, чи робота в групах виконується у аудиторіях під керівництвом вчителя;

1.4 індивідуальна ротація здійснює навчальний процес за індивідуальним графіком, проходження станцій відбувається під вимоги власних потреб, тим самим здобувач освіти коригує темп та послідовність, даючи вільний вибір методу здобуття знань.

2 Модель онлайн-аудиторії, що реалізує комп'ютеризоване дистанційне навчання в освітньому процесі, тим самим відкидає необхідність традиційного формату, так як педагог у цьому випадку виступає в статусі інформаційного джерела. У закладах професійної освіти вказана модель є поширеною, так як для повноцінно засвоєння професійних знань варто залучати різноманітні цифрові засоби та ресурси, які будуть містити усю необхідну інформацію, доступною у будь-який час.

3 Модель онлайн-викладача, відрізняється від онлайн-аудиторії тим, що поза межами дистанційного навчання в той же час відбувається виклад навчального матеріалу в аудиторії. Варто розуміти, що педагогічний склад може в будь-який час приєднатись до онлайн групи для перевірки завдань, чи надання відповідей з теми заняття. Модель онлайн-викладача за допомогою онлайн-платформ здійснює взаємодію із здобувачами освіти, як і в синхронному, так і асинхронному режимі.

4 Самостійна модель характеризується певним узагальненням попередніх моделей, так як самостійна модель націлена на застосуванні освітніх онлайн ресурсів та хмарних технологій, але не передбачає підтримку з онлайн-контентом зі сторони педагога. Здобувач освіти самостійно досягає результатів у навчальному процесі спираючись на власний навчальний план та використанні власних обраних онлайн ресурсів [4].

Спираючись на рекомендації від МОНУ щодо організації змішаного навчання, варто звернути увагу на формування та розробку навчальної платформи. Під поняттям «навчальна платформа» розуміють комплексне рішення, яке сприяє для забезпечення освітнього процесу [35] Навчальна платформа характеризується низкою ознак:

- робота з навчальними матеріалами (контентом), який сприяє створенню, зміні та зберіганні курсів на єдиній спільній платформі;
- керування навчальним процесом завдяки особистим кабінетам, як і для користувачів, так і для наставників;
- контроль успішності користувачів, так як навчальна платформа повинна елементи визначення середнього значення успішності завдяки аналітичним методам;
- комунікація між учасниками завдяки закритим та відкритим чатам спілкування (користувачів між собою та окремо із наставником курсу);
- перехід до індивідуального навчального процесу;
- підтримка різноманітних форматів для імпорту та експорту даних, як: SCORM 2004, Tin Can (xAPI), cmi5 та інші, які спеціалізуються у процесі обміну електронними курсами [35].

Варто зазначити, що навчальна платформа не ґрунтується на основі месенджера, чи електронної пошти, за допомогою яких можливе подання навчальних матеріалів, завдань та процесу комунікації між учасниками навчання. Навчальна платформа має відповідати першочерговим встановленим критеріям, які розкривають її значимість у освітньому процесі. Основними критеріями при формуванні навчальної платформи виступає надійність та стабільність, щоб уникнути викиду особистої інформації користувачів, чи злову навчальної інформації, що призводить до призупинення процесу здобуття знань.

Значну увагу потрібно приділити ергономічності використання цього засобу, так як масштабність платформи може відштовхувати користувачів працювати у ній, тому потрібно продумати інтерфейс до дрібних деталей, виділивши окремо меню із всією необхідною інформацією (від перелік тем навчальної інформації до блоку комунікації із наставником).

Навчальна платформа має бути доступною усім учасникам здобуття знань та бути адаптованою під кожний формат інтерфейсу (для мобільного формату, так і для комп'ютерного).

Визначившись із особливостями та критеріями організації навчальної платформи, за допомогою якої буде відбуватися подача інформації для робітників, які проходять навчальні курси, переходимо до наступного етапу – визначення джерела походження платформи. Навчальна платформа може розміщуватися як на серверах закладу освіти, так і за допомогою хмарних сервісів (див. рисунок 2.1).

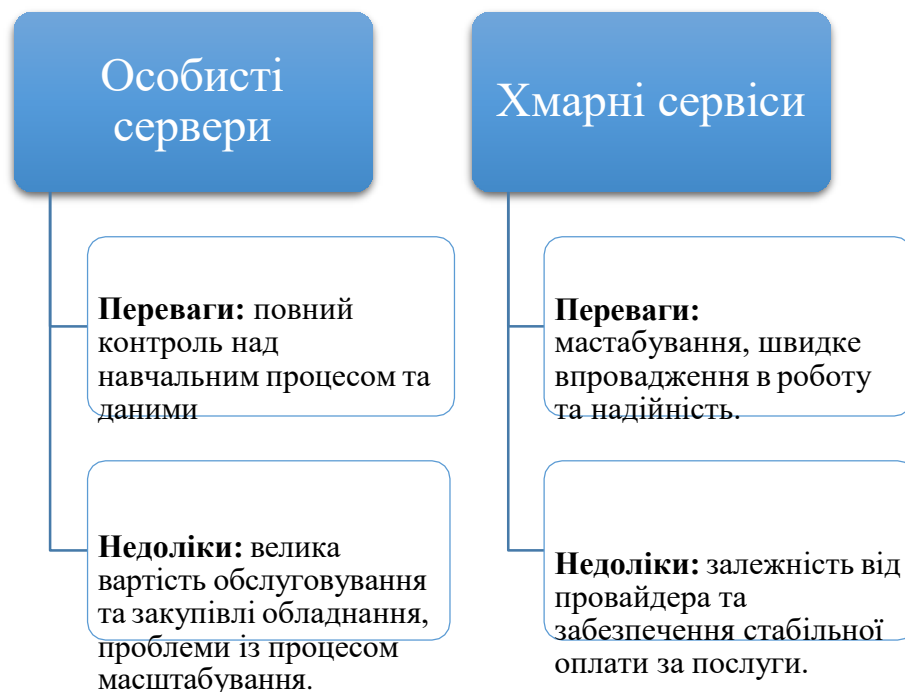


Рисунок 2.1 – Способи розміщення навчальної платформи

Для впровадження змішаного навчання в процес здобуття професійної освіти на робочому місці найбільш оптимальнішим є використання хмарних сервісів (платформ), так як це є більш доступнішим для підприємств. Хмарні платформи містять різноманітні види підписок та тарифних планів, найбільш популярними виступають: Google Workspace for Education Fundamentals, Google Workspace for Education Standard, Teaching and Learning, Google

Workspace for Education Plus. Наведемо стисло характеристику найбільш поширених хмарних платформ:

– Google Workspace for Education Fundamentals – це безкоштовний набір інструментів для покращення освітньої діяльності, який надає основний набір хмарних сервісів для забезпечення співпраці та комунікації між користувачами.

– Google Workspace for Education Standard – платний пакет Google, який націлений на надання додаткових функцій безпеки та аналізу отриманих даних з таких ресурсів, як Classroom та Gmail.

– Teaching and Learning – ресурс, який допомагає проводити онлайн відео зустрічі для кількох учасників одночасно, або в окремих кімнатах; дозволена кількість глядачів становить приблизно 10 000 осіб, а часників відео зустрічі 250 осіб.

– Google Workspace for Education Plus – розширена платна версія Google Workspace for Education, яка містить у собі всі попередні версії, які зазначались вище, додаткові можливості аналітики, персоналізованого навчання та відстеження учасників у Google Meet [4].

Застосування цих хмарних платформ сприятиме організації ефективного освітнього процесу, який буде побудований на самостійному опрацюванні теоретичної навчальної інформації здобувачами освіти

Розкриваючи особливості, форми та способи організації змішаного навчання, слід відзначити, що охарактеризований процес може відбуватися й у процесі здобуття професійної освіти на виробництві.

У зв'язку із організацією навчання робітників швейного профілю на виробництві, варто виділити багатогранність напрямів застосувань отриманих знань, умінь та навичок. Робітники, які пройшли навчальну програму для отримання кваліфікації «швачка» на робочому місці, можуть реалізуватися на будь-якому виробництві, де передбачається робота у швейному цеху. Робітник

із кваліфікаційним розрядом «швачка» претендує на роботу в різноманітних типах виробництв, які представлені нижче.

1 Підприємства легкої промисловості: швейні фабрики з виготовлення одягу різного асортименту, трикотажні фабрики, взуттєві фабрики, шкіргалантерейні фабрики (сумки, рюкзаки, ремені, гаманці), виробництва з виготовлення м'яких іграшок, домашнього текстилю та інтер'єру (подушки, постільна білизна, покривала), ательє з виготовлення штор та гардин тощо.

2 Підприємства переробної промисловості (виробництво меблів): меблеві фабрики (обшивка м'яких меблів, прошивка чохлів, виготовлення декоративних елементів), виробництво автотранспортних засобів (обшивка та пошиття салону авто, чохлів на сидіння).

3 Швейні цехи (майстерні) при театрах та кіностудіях (виготовлення сценічних костюмів).

4 Виробництва малого та середнього бізнесу: ательє індивідуального пошиття та майстерні з ремонту одягу тощо.

Для кожного виду виробництва передбачається наявність швейного цеху, де пошиваються швейні вироби різного призначення та асортименту. Якщо розглядати кількість кваліфікованих фахівців швейного профілю вузької спеціалізації, можна зрозуміти, що більшість з них отримали знання та кваліфікацію безпосередньо на робочому місці.

Впровадження професійного навчання на виробництві є поширеним процесом здобуття спеціальних знань та умінь, але для його повноцінної реалізації потрібно організувати якісне методичне забезпечення, яке містить усі необхідні навчальні матеріали. Навчання на робочому місці відбуватиметься у форматі змішаного навчання та передбачатиме застосування навчальних матеріалів з основ швейного виробництва на навчальній платформі, які є основою для самостійного засвоєння теоретичної інформації у поєднанні з практичною підготовкою робітника на робочому місці під керівництвом наставника (див. рисунок 2.2).

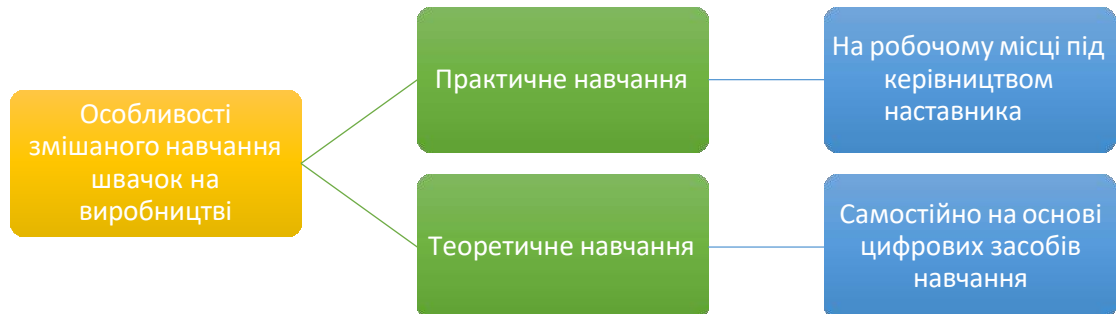


Рисунок 2.2 – Структура змішаного навчання швачок на виробництві

Для проведення змішаного навчання характерним є розробка електронного навчального курсу для забезпечення засвоєння професійних знань робітникам виробництв. Курс здійснює функцію самостійного розгляду інформації, або коротких навчальних понять, які будуть сприяти кращому засвоєнню навчальних умінь під час практичної діяльності.

Електронний навчальний курс (ЕНК) трактують, як комплекс навчально-методичних матеріалів та освітніх послуг, які націлені на організацію навчання за допомогою відповідних дистанційних технологій [36].

У розширеному розумінні освітнього середовища, часто можна вважати, що ЕНК має таку саму закладену мету, як і у навчальному посібнику, через що більшість учасників навчання сприймають вказані поняття, як одне ціле. Проте, варто зауважити, що ЕНК є окремим видом навчально-методичного забезпечення із власними особливостями, а саме:

- встановлення чіткої послідовності викладу навчальної інформації;
- навчальної платформи за допомогою якої наставник із учнем взаємодіє, як і самі учасники навчання між собою;

- у навчальній платформі закладений розклад у якому розписуються терміни виконання завдань;
- за допомогою відповідної навчальної платформи наставник контролює засвоєння теоретичної навчальної інформації.

ЕНК виступає сучасним видом організації навчального процесу та місцем зберігання усіх навчальних матеріалів безпосередньо у цифровому середовищі, що дозволяє учням не прив'язуватись до конкретного місця. Вказаний спосіб подання навчальної інформації є поширеним у нас час, так як у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні більшість учасників навчального процесу не можуть повноцінно відвідувати навчальні заняття через постійні масові атаки, або оголошення повітряної тривоги.

Введення навчального курсу в процес засвоєння професійного навчання на робочому місці дозволить уникнути перевантаженості навчального процесу та сприятиме розвитку самостійної роботи працівників. Відповідальна особа, яка здійснює навчальний процес зі сторони виробництва не зможе повноцінно ознайомити учнів з теоретичним матеріалом для розкриття основ швейної галузі та в той же час продемонструвати практичні уміння.

Розробка ЕНК має відповідати сучасним вимогам викладу навчання, так як із розвитком мережі інтернет, людство прагне використовувати усі надбання та розвивати власні здібності незалежно від місця перебування, чи формату зберігання методичної інформації. Перехід до змішаної форми навчання забезпечує гнучкий графік проведення навчання та введення самостійної діяльності учасників, так як це сприятиме не тільки швидкому засвоєнню знань, а і можливість індивідуалізувати навчальний процес.

Розглядаючи принцип роботи навчального курсу, варто виділити структуру подання в електронному форматі, так як це є актуальним засобом здобуття знань. Переважно електронний навчальний курс розміщується на навчальній платформі, до якої надається доступ учням від виробництва та розміщуються ресурси трьох типів, а саме: інформаційні, діяльнісні та комунікаційні. Дотримання вказаних критерій сприятиме формуванню

повноцінного навчального ресурсу, який зберігатиме потрібну інформацію та буде доступним улюбий час. Структура ЕНК містить основні елементи:

- загальні відомості про навчальний модуль, а саме робоча програма, календарний план, критерії оцінювання;
- навчально-методичні матеріали до кожної теми, як мультимедійні презентації, електронні навчальні матеріали, відео, аудіо, анімаційні ресурси, джерела інформації та посилання на них;
- елементи контролю уособлюють індивідуальні запитання, групові завдання для обговорювання, тести для контролю знань (самоконтроль), завдання з критеріями оцінювання;
- матеріали для підсумкової атестації, як контрольні завдання та тести для підсумкової атестації знань;
- додаткові матеріали.

Формування структури ЕНК залежить від вимог системи організації навчального процесу, які визначаються керівником навчального курсу, а саме спеціалістами галузі, або майстром виробничого навчання, який прагне скласти теоретичний матеріал так, щоб він був ефективним під час практичної діяльності. Висунуті вимоги та пропозиції в подальшому мають розглядатися адміністрацією виробництва та затвердитися директором.

У процесі компонування навчального матеріалу ЕНК потрібно дотримуватися вказаної структури:

- форум курсу;
- вступна частина (вступ, мета, завдання курсу);
- інформація про автора навчального курсу;
- перелік та посилання на літературу;
- організований навчально-методичний комплекс;
- розділи курсу;
- теми курсу [4].

Розкриваючи питання структури ЕНК в напрямку надання професійного навчання на робочому місці, передусім потрібно віддалятися від умов та інтересів виробництва, так як новоприйняті працівники потребують ознайомлення із основними елементами швейної галузі, які в подальшому будуть відпрацьовуватися на виробництві на асортименті виробів.

Під час написання кваліфікаційної роботи було прийнято рішення розробити ЕНК у вигляді веб сайту для меблевої фабрики «Елегант» селища Гусятин Тернопільської обл. Фабрика спеціалізується на виготовленні різноманітного асортименту м'яких меблів для продажу у межах України та закордону. Меблева фабрика має швейний цех, де пошиваються чохла та текстильні елементи до виготовлених меблевих каркасів. Швейний цех обладнаний сучасним устаткуванням від універсальних машин для прокладання прямих строчок до спеціалізованих машин для обкантування деталей та їх з'єднання подвійним швом. Робота у цеху потребує від працівників відповідних знань швейного профілю для якісного виконання операцій та свідомого розуміння трудових процесів.

Адміністрація меблевої фабрики зацікавлена у впровадженні навчальної програми надання професійних знань безпосередньо на виробництві для новоприйнятих робітників, які мають бажання працювати в швейному цеху. Впровадження навчальної програми обумовлена економічною ситуацією внаслідок повномасштабного вторгнення росії з 2022 року та появою людей, які були змушені змінити місце проживання та роботи. Створення навчальної програми на базі виробництва потребує дослідження певних факторів для того, щоб запровадити ефективний навчальний процес, а саме:

- визначити актуальність питання серед робітників швейного цеху;
- дослідити оптимальні способи надання інформації на робочому місці;
- узагальнити переваги введення навчального процесу на веб сайті;
- визначити зміст навчального веб сайту;
- проаналізувати швейні операції цеху для визначення начальних тем.

Для збору інформації було прийнято рішення розробити анкету для визначення шляхів повідомлення професійних знань робітникам в умовах навчання на виробництві.

Анкетування – це метод педагогічного дослідження за допомогою анкет. Анкету трактують, як «впорядкований за змістом та формою набір запитань, підготовлених у вигляді опитувального листа» [37].

Анкетування здійснювалось на платформі Google. «Google Форми» – це частина офісного інструментарію Google Drive [38]. Вказаний формат є найбільш ефективним та доступним способом зібрати інформацію завдяки тестам, чи анкетам у великої кількості людей для того, щоб отримати оцінку певних показників.

Перевагою розробки анкетування через Google Форми є: швидкий доступ на анкету через посилання; узагальнення результатів у єдину статистику у вигляді таблиць, чи діаграм; введення автоматичної оцінки відповідей та нарахувань балів [39]. Проте недоліком виступає те, що до анкетування можуть долучитись тільки ті учасники, які мають аккаунт Google.

Анкетування складається із двох етапів: збір основної інформації про місце роботи, стаж та посаду і основних питань, які потрібно дослідити. Форма анкети подана в додатку А. Респондентами анкетування виступали робітники швейного цеху, а саме: технолог, керуюча швейного відділу, наставник навчального блоку, швачка.

Проведення анкетування націлене на здобуття інформації з таких питань:

1 Чи актуальним, на Вашу думку є здобуття професійних знань на виробництві?

2 Який спосіб подання навчальної інформації, на Вашу думку, є оптимальним при організації навчання робітників на виробництві?

3 Які переваги, на Вашу думку, має розміщення інформації для робітників на веб сторінках сайту підприємства?

4 Який навчальний матеріал, на Вашу думку, має бути розміщений на навчальній веб сторінці?

5. Які розділи має містити теоретичний курс для підготовки робітників швейного профілю, розміщений на навчальному веб сайті?

6 Яким формам візуалізації навчального матеріалу Ви віддаєте перевагу?

7 Які форми контролю, на Вашу думку, слід використовувати при перевірці засвоєння теоретичного курсу робітниками швейного профілю?

Респонденти дали відповіді на основні питання, висвітлюючи власну думку на рахунок надання професійних знань на робочому місці. Розглянемо кожне питання окремо для обґрунтування подальшого рішення.

Збір основної професійної інформації показав такі результати: стаж роботи респондентів коливається від 4 до 36 років, тільки у одного респондента є педагогічний стаж 10 років (див. рисунок 2.3).

Ваш загальний/ педагогічний стаж роботи	
_____ / _____	років
4 відповіді	
36/0	років
15/0	років
25/10	років
4/0	років

Рисунок 2.3 – Результати визначення загального/педагогічного стажу роботи

У питанні про посаду респонденти зазначили: керуюча швейним відділом, швачка, наставник навчального блоку, технолог швейного цеху (див. рисунок 2.4).

Ваша посада
4 відповіді
Керуюча швейним відділом
Швачка
Наставник навчального блоку
Технолог швейного цеху

Рисунок 2.4 – Результати визначення посади

На питання про актуальність здобуття професійних знань на виробництві усі респонденти одноголосно відповіли «так» (див. рисунок 2.5).

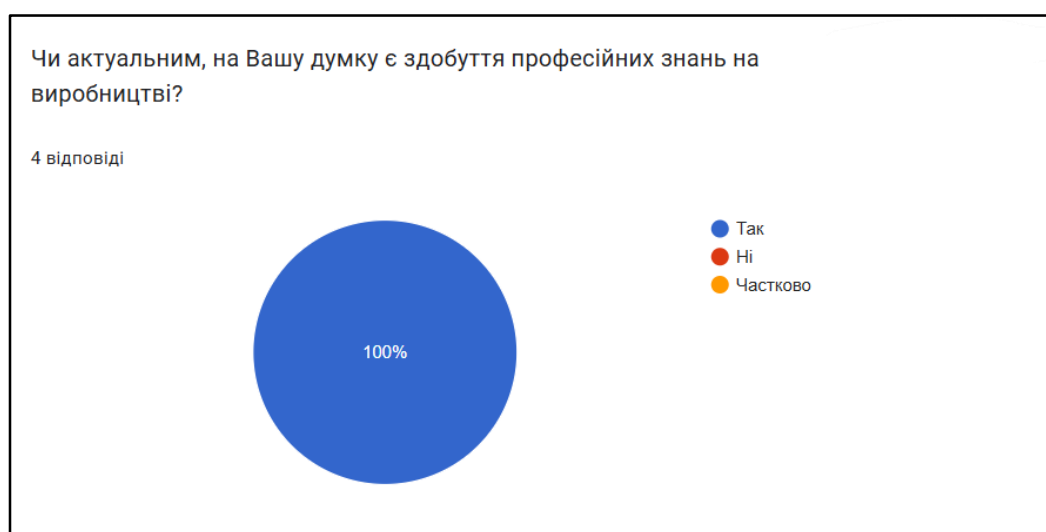


Рисунок 2.5 – Результати актуальності надання професійних знань на виробництві

Визначаючи оптимальні способи подання навчальної інформації було отримано такі відповіді:

- 75% – друковані видання (навчальні посібники, методичні розробки);
 - 100% – аудіо- та відео-матеріали;
 - 25% – електронні ресурси (інтерактивні підручники, презентації);
 - 0% – за онлайн платформи (Moodle Wakeled);
 - 50% – за інтернет ресурси (веб сторінки сайтів, наукові портали).
- (див. рисунок 2.6).



Рисунок 2.6 – Результати оптимальних способів подання навчальної інформації

У питанні про переваги розміщення інформації на веб сайті, респонденти визначили:

- 100% перевагу в доступності у будь-який час, мобільність та інтерактивність;
- 75% імідж та довіра;
- 50% вивільнення часу наставника;
- 25% зручність оновлення;
- 0% економічність (див. рисунок 2.7).



Рисунок 2.7 – Результати переваг розміщення інформації на веб сайті

У питанні вибору розміщення навчального матеріалу респонденти обрали:

- 100% – програма теоретичного курсу та навчальні матеріали (методи обробки, матеріали, обладнання);
- 75% – інформація про підприємство та контрольний блок;
- 50% – інструкційні карти та техніка безпеки (див. рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 – Результати вибору навчального матеріалу, який повинен розміщуватись на сайті

У визначенні розділів, які мають висвітлюватись у теоретичному курсі назвали читання технологічних карт, види швів, устаткування (заправка нитки) (див. рисунок 2.9).

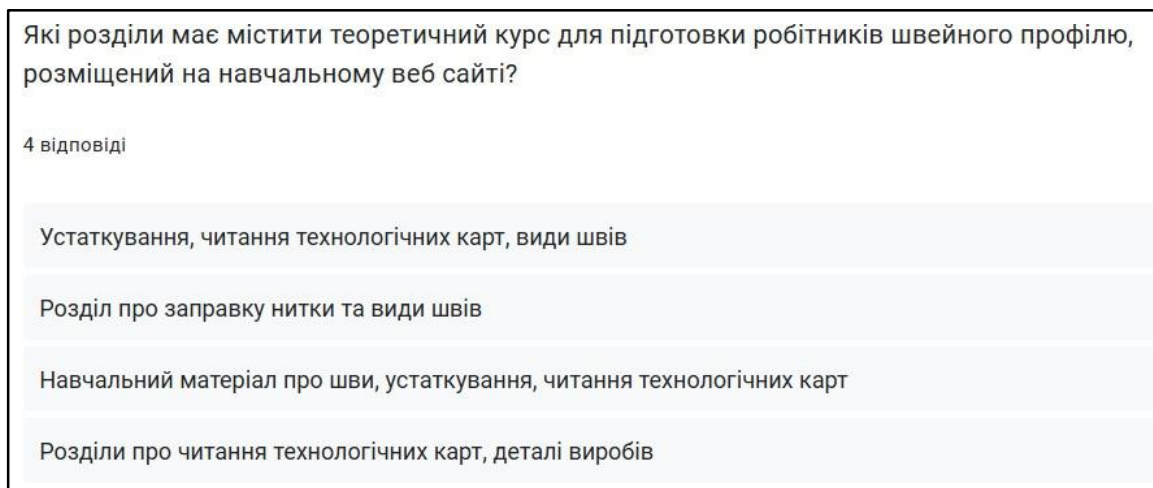


Рисунок 2.9 – Результати вибору розділів для теоретичного курсу

У питаннях визначення форм візуалізації навчального матеріалу, респонденти визначити найбільш ефективними схеми, рисунки та фото, відео (див. рисунок 2.10).

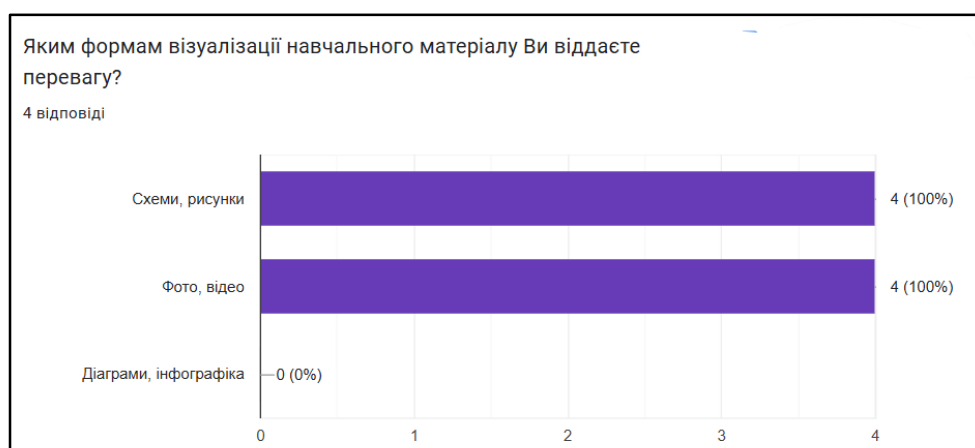


Рисунок 2.10 – Результати визначення форм візуалізації навчального матеріалу

Респонденти визначили найбільш оптимальні форми контролю для перевірки рівня засвоєння знань – контрольні питання та тестові завдання (див. рисунок 2.11).



Рисунок 2.11 – Результати визначення форм контролю для перевірки отриманих знань з теоретичного курсу

Отже, реалізація професійного навчання на робочому місці відбуватиметься у форматі змішаного навчання під керівництвом наставника для того, що забезпечує ефективне засвоєння знань у стислі терміни. Теоретичний матеріал робітники опрацьовують самостійно, після чого практичну частину опановують безпосередньо на робочому місці.

Для здійснення теоретичного навчання планується розробка навчального веб сайту для меблевої фабрики, який буде наповнений необхідною інформацією для навчання новоприйнятих працівників та їх підготовки до роботи у швейному цеху. Результати анкетування працівників фабрики сприяли визначенню структури та змісту веб сайту, його наповненню із врахуванням умов виробництва.

2.2 Методичне забезпечення професійної підготовки засобами веб сайту

Спираючись на результати аналізу засобів та методів змішаного навчання (п.2.1 розділ 2), а також отриманні результати анкетування співробітників фабрики «Елегант», нами обрано формат подання навчальної інформації, а саме за допомогою веб сайту, який буде містити необхідні матеріали для засвоєння знань. Веб сайт є найбільш оптимальним та незатратним способом зберігати навчальний матеріал, легким у обслуговуванні та використанні, який буде доступним для робітників у будь-який час.

Навчальний веб сайт містить сформовану структуру, яка складається із: головної сторінки, інформації про меблеву фабрику, техніку безпеки, навчальні матеріали, контроль знань та зворотній зв'язок. Основні структурні елементи веб сайту подано у додатку Б.

Схарактеризуємо основні сторінки веб сайту. Головна сторінка містить інформацію та проморолик для ознайомлення робітників з діяльністю фабрики та коротким описом навчальної програми. Проморолик дозволяє робітникам дізнатися про організація роботи в швейному цеху, розміщення устаткування, виробничої лінії, виконання окремих швейних операції. Відео ролик мотивує робітників до навчального процесу. Вигляд вкладки «Головна сторінка» продемонстровано на рисунку 2.12.

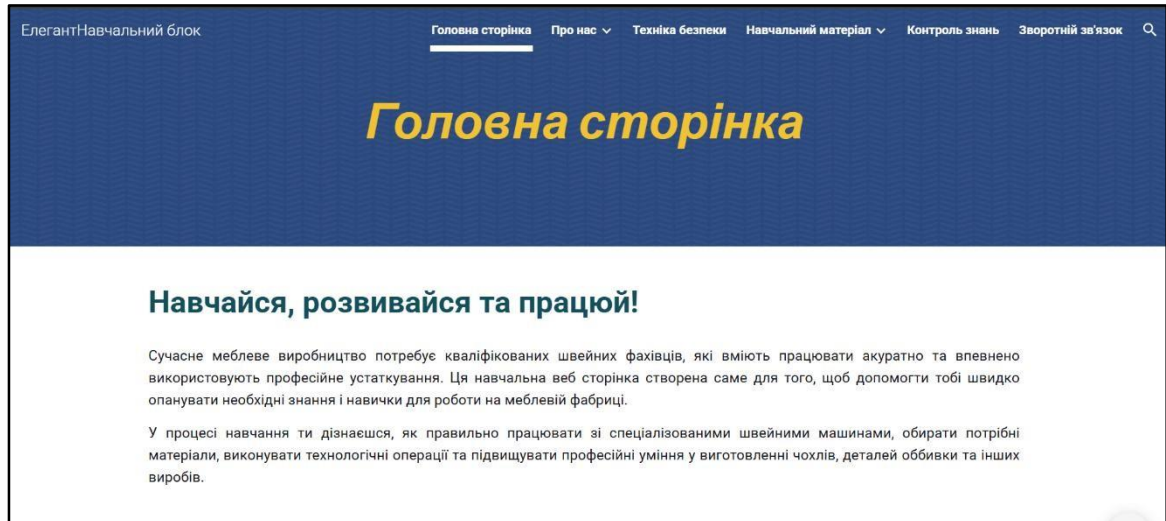


Рисунок 2.12 – Вигляд головної сторінки веб сайту

На головній сторінці значна увага приділяється опису фабрики, від історії створення до знайомства із адміністрацією та колективом швейного цеху. Вкладка «Про нас» розкриває основні засади меблевого виробництва «Елегант», його мету та завдання, цілі і плани. Вона містить декілька рубрик, а саме «Історія фабрики «Елегант»», «Швейний цех» та «Волонтерська діяльність».

Фабрика «Елегант» є активним учасником волонтерської діяльності, а особливо у підтримці армії та військовослужбовців. Більшість працівників фабрики після початку повномасштабного вторгнення вступили у лави Сил оборони України, на знак підтримки, адміністрація забезпечує їх автомобілями та спорядженням. Швейний цех за запитом адміністрації перекваліфікувався на виготовлення бронежилетів, а у часи пандемії на пошиття захисних костюмів для місцевих медичних закладів.

Приклад оформлення вкладки «Про нас» (див. рисунок. 2.13), «Швейний цех» (див. рисунок 2.14) та «Волонтерська діяльність» (див. рисунок 2.15), які розміщені на веб сайті.



Рисунок 2.13 – Приклад оформлення вкладки «Про нас»

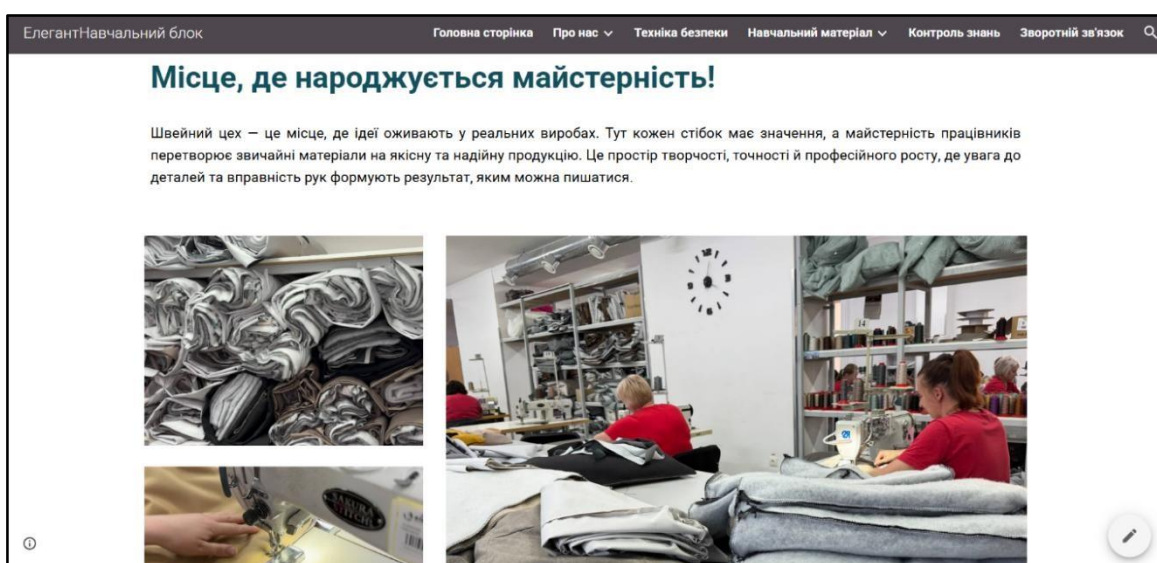



Рисунок 2.14 – Приклад оформлення вкладки «Швейний цех»

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок



Наша сила - у добрих справах!

Меблева фабрика «Елегант» є активним учасником волонтерського руху та соціальних ініціатив. Один із власників підприємства, Тарас Буячок, наголошує: якщо бізнес прагне розвитку, він повинен інвестувати в комфортне та безпечне життя громади. Саме з цієї позиції фабрика долучилася до діяльності благодійного фонду «Воїни Надзбруччя», який об'єднав місцевих підприємців для підтримки військових.

Завдяки щомісячним внескам вдалося передати на фронт понад 200 автомобілів, а також запчастини, амуніцію та інші необхідні речі. Фонд тісно співпрацює з військовими, мобілізованими з Гусятинської громади, забезпечуючи адресну допомогу там, де вона справді потрібна.

«Елегант» доводить, що розвиток територій починається з ініціативи людей, які не забувають про свої корені й перетворюють місцеву справу на рушійну силу для всієї громади.


Рисунок 2.15 – Приклад оформлення вкладки «Волонтерська діяльність»

Аналіз виробничого процесу швейного цеху підтвердив актуальність розміщення на веб сайті документів із техніки безпеки у рубриці «Техніка безпеки» для ознайомлення новоприйнятих працівників із основними вимогами та правилами безпечної праці для уникнення виробничих травм, ураження струмом, пожеж тощо.

Зміст вкладки «Техніка безпеки» розміщено на рисунку 2.16.

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок



Охорона праці в швейному цеху

Робітники швейного цеху повинні бути ознайомлені із правилами техніки безпеки для запобігання травм та небезпечних ситуацій, які можуть виникнути у разі їх недотримання.

Розміщений документ від Міністерства надзвичайних ситуацій України, містить вимоги щодо організації робочого місця, безпечного користування швейними машинами, розкріпним обладнанням та іншими швейними інструментами цеху.

Перед початком виконання робіт кожен працівник зобов'язаний уважно ознайомитися з документом та суворо дотримуватися його рекомендацій.

Рисунок 2.16 – Зміст наповнення вкладки «Техніка безпеки»

Основним завдання розробленого веб сайту є надання доступу та зберігання навчального матеріалу, блоку контрольних питань. Спираючись на результати анкетування було сформовано зміст вкладки «Навчальні матеріали», який складається з рубрик: «Устаткування швейного цеху», «Шви для пошиття асортименту меблів», «Технологічна обробка застібок», «Ознайомлення із правилами читання технологічної карти». Вказані рубрики є основними для новоприйнятих робітників, оскільки працівник без досвіду роботи у швейній галузі має бути ознайомлений із устаткуванням, за яким він буде працювати; послідовністю дій заправки нитки; знати основні шви з'єднання; способи пришивання застібок та вміти читати технологічну карту на виготовлення виробів асортименту меблів. До кожної теми та відео ролика подано короткий опис для ознайомлення робітника із змістом навчальної матеріалу.

У форматі змішаного навчання, теоретичний матеріал працівник має опанувати самостійно. Для кращого сприйняття навчального матеріалу було обрано зручний формат подання інформації, а саме короткі відео ролики. Створені навчальні матеріали містять відео фрагменти інфраструктури швейного цеху, процес заправки нитки на універсальній машині, знайомство з правилами читання технологічних карт на деталі швейного виробу. Окрім відео фрагментів подано схематичні зображення основних видів машинних швів та послідовності обробки застібки. Навчальні відео матеріали на сайті мають назву та короткий опис зручності користування.

Вигляд розміщення навчальних тем у вкладці «Навчальні матеріали» подано на рисунку 2.17.

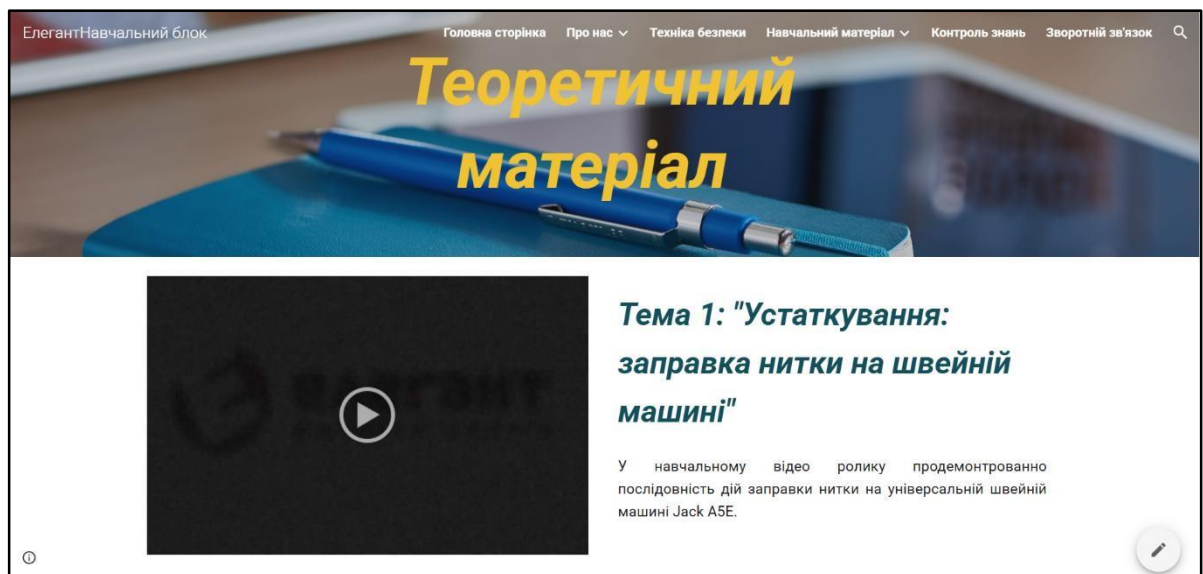


Рисунок 2.17 – Вигляд розміщення вкладки «Навчальний матеріал» на веб сайті

Після засвоєння навчальної теми, робітник переходить до вкладки «Контрольний блок», де проходить тестування для перевірки рівня засвоєння знань. Контрольний блок складається з тестів та питань, які створені за допомогою Google Форми, автором якого є наставник, відповідно і йому приходять відповіді із заповненої форми. Перевіривши виконання контролю знань, наставник визначає сильні та слабкі сторони, та встановлює готовність робітника до проходження практичної частини навчання.

Тестування, або тестовий контроль – це процес визначення рівня підготовки фахівців у певній галузі знань, оцінювання психологічного, фізичного, розумового стану, професійної придатності та інших характеристик за допомогою системи спеціально розроблених завдань [40].

У формуванні тестових завдань було використано такі види:

- закритої форми, де обирається одна правильна відповідь поміж декількох;

- відкритої форми, де відповідь повинна вказувати самостійно у вигляді коротких пояснень;
- завдання із встановленням відповідності, де потрібно підібрати пару до поданих груп та їх елементів;
- завдання із встановленням правильної послідовності, де вказується логічний порядок певних процесів, наприклад: послідовність обробки застібки у меблевих виробих.

Приклад оформлення вкладки «Контрольний блок» подано на рисунку 2.18.

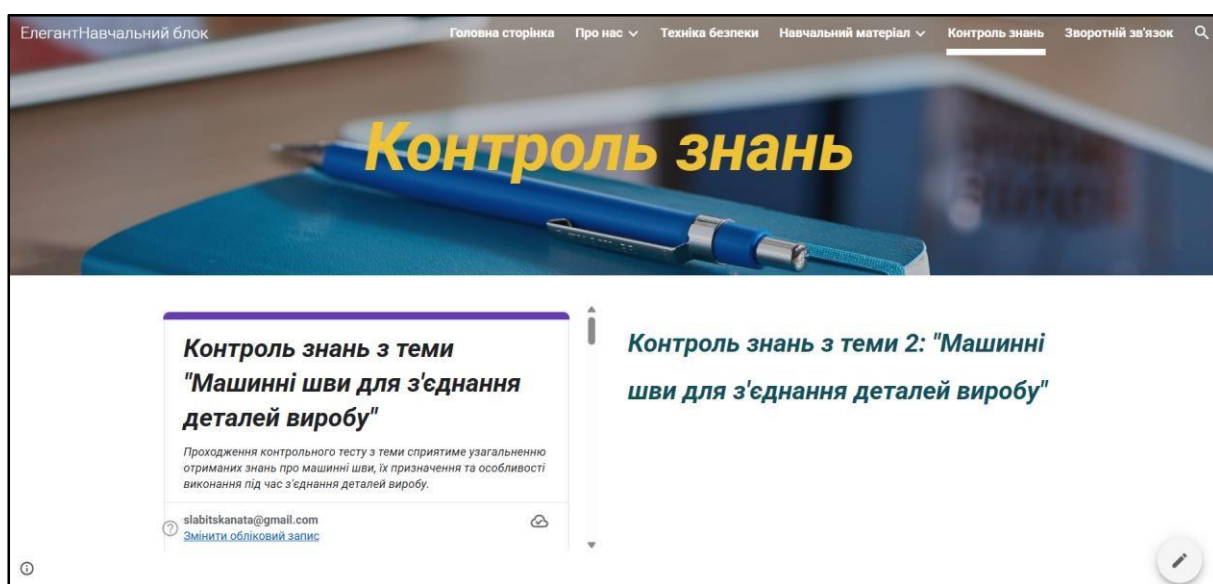


Рисунок 2.18 – Приклад оформлення вкладки «Контрольний блок» веб сайту

Вкладка «Зворотній зв'язок» є додатковим інструментом допомоги у випадку виникнення питань чи технічних проблем у роботі веб сайту. Працівнику надається доступ до контактів наставника, а саме його електрона пошта та створена Google Форми, де вказуються актуальні питання, чи прохання від робітника. Опрацювання запитів здійснює наставник, який має консультувати робітника з різних питань, допомагати вирішувати проблеми,

які виникли під час навчання на базі навчальних матеріалів веб сайту. Вигляд вкладки «Зворотній зв'язок» подається на рисунку 2.19.

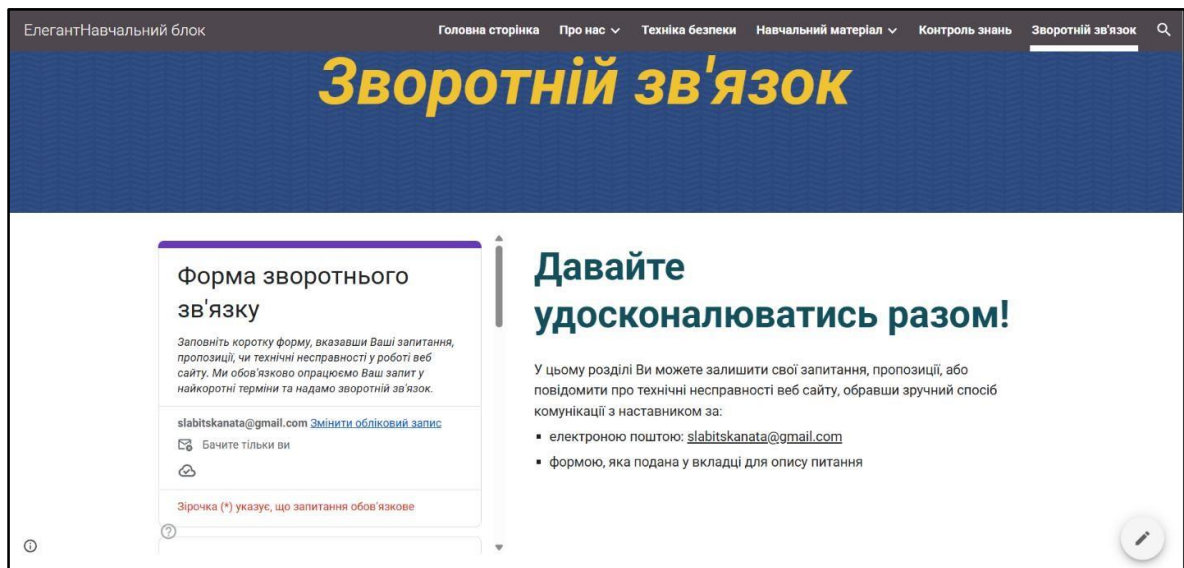


Рисунок 2.19 – Вигляд вкладки «Зворотній зв'язок» на веб сайті

Отже, під час розробки веб сайту було дотримано усіх рекомендацій фахівців-практиків, висловлених під час анкетування та сформовано структуру веб сайту та його наповнення.

Розроблений веб сайт відповідає вимогам проведення професійного навчання на базі виробництва, розкриваючи усі необхідні теоретичні матеріали для новоприйнятим робітникам, акцентуючи увагу на асортименті виробів, які відшиваються на даний момент.

Виклад теоретичного матеріалу відбувається у форматі відеоматеріалів та схематичного зображення технологічних операцій, а контроль знань – на базі використання Google Форми, що дозволяє робітника навчатися в умовах виробництва. Додатковими інструментами веб сайту виступають вкладки із інформацією про техніку безпеки та зворотній зв'язок для отримання консультації із наставником у разі виникнення питань.

2.3 Експертне оцінювання структури та наповнення веб сайту для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю

Завершальним етапом дослідження є експертне оцінювання його структури та наповнення. Респондентами виступили робітники швейного цеху, а саме технолог, керуюча швейного відділу, наставник навчального блоку та швачка. Експертне оцінювання організовано у форматі Google Форми, що дозволяє зібрати відповіді у респондентів та узагальнити результати в автоматизованому режимі.

Анкета містить питання щодо персональної інформації респондента (місце роботи, посада, досвід наставництва), основні питання з теми опитування, можливість надання власних рекомендацій та побажань щодо удосконалення веб сайту. Результати експертного оцінювання подаються нижче разом із діаграмами. Форма анкети подана у додатку В.

Загальний стаж респондентів коливався від 4 до 36 років, тільки в одного респондента наявний педагогічний стаж, а саме 10 років.

Респонденти займають посади: швачка, технолог швейного цеху, наставник навчального блоку, керуюча швейним відділом.

У питанні про наявність досвіду роботи наставника професійного навчання було отримано такі відповіді: 75% «ні» та 25% «так» (див. рисунок 2.20).



Рисунок 2.20 – Результат наявності досвіду роботи наставника професійного навчання

Респонденти у питанні про зручність використання веб сайту для професійного навчання на робочому місці відповіли одноголосне 100% «так» (див. рисунок 2.21).

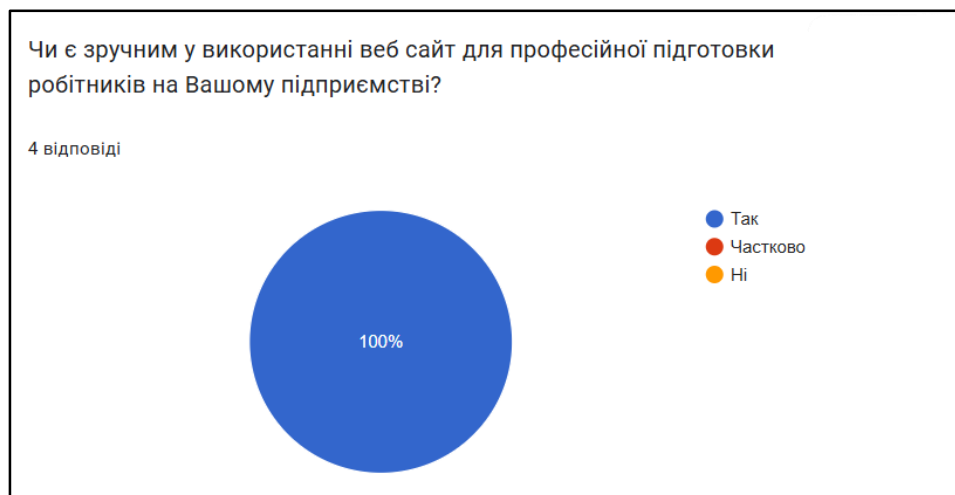


Рисунок 2.21 – Результати визначення зручності використання веб сайту для професійного навчання

У питанні визначення оптимальності структури веб сайту для реалізації професійного навчання робітників, респонденти відповіли 100% «так» (див. рисунок 2.22).

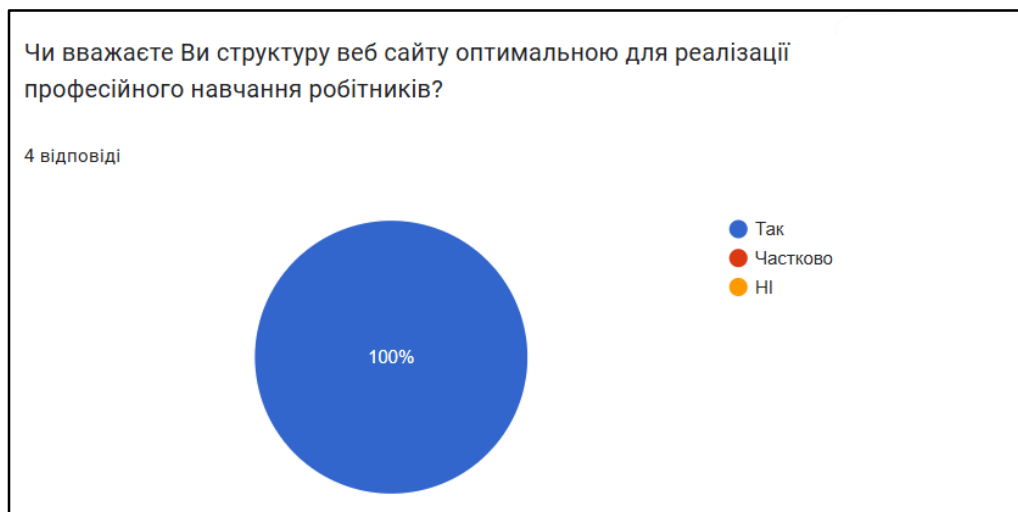


Рисунок 2.22 – Результати визначення оптимальності структури веб сайту для реалізації професійного навчання робітників

У питанні достатнього обсягу та змісту навчального матеріалу респонденти відповіли на 75% «так» та 25% «частково» (див. рисунок 2.23).

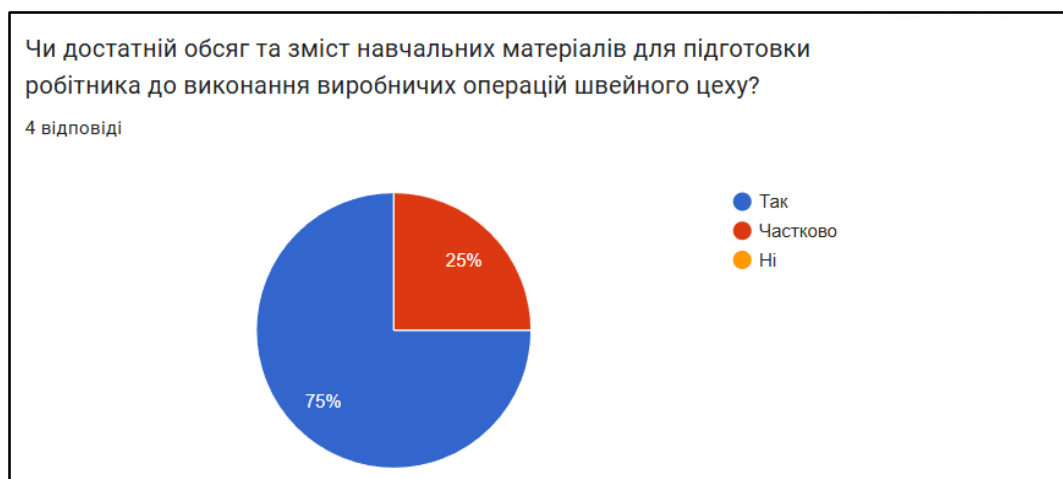


Рисунок 2.23 – Результати визначення достатнього обсягу та змісту навчального матеріалу на веб сайті

У питанні ефективності способів подання теоретичного матеріалу, а саме текстові матеріали, схеми, відео фрагменти, респонденти відповіли 100% «так» (див. рисунок 2.24).



Рисунок 2.24 – Результати визначення ефективності способів подання теоретичного матеріалу

На думку респондентів запропоновані контрольні завдання, які розміщені на веб сайті, дозволяють на 50% «так» та 50% «частково» перевірити рівень засвоєння навчального матеріалу (див. рисунок 2.25).



Рисунок 2.25 – Результати визначення ефективності розміщення контрольних завдань на веб сайті

На думку респондентів, вкладка «Зворотній зв'язок» на 100% є доречною у розміщенні на веб сайті (див. рисунок 2.26).

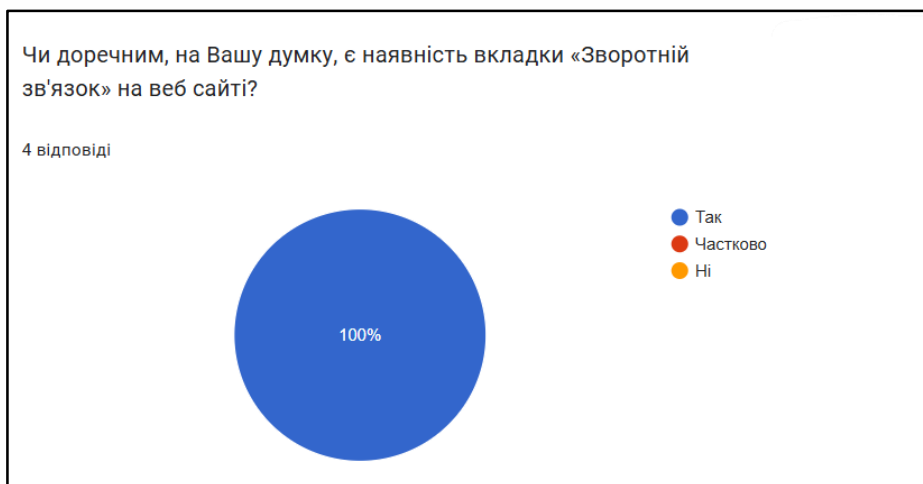


Рисунок 2.26 – Результати визначення доречності розміщення вкладки «Зворотній зв'язок» на веб сайті

У питанні визначення загальної оцінки структури та якості наповнення розробленого веб сайту, респонденти визначили відмінну та високу оцінку розробленому веб сайту (див. рисунок 2.27).

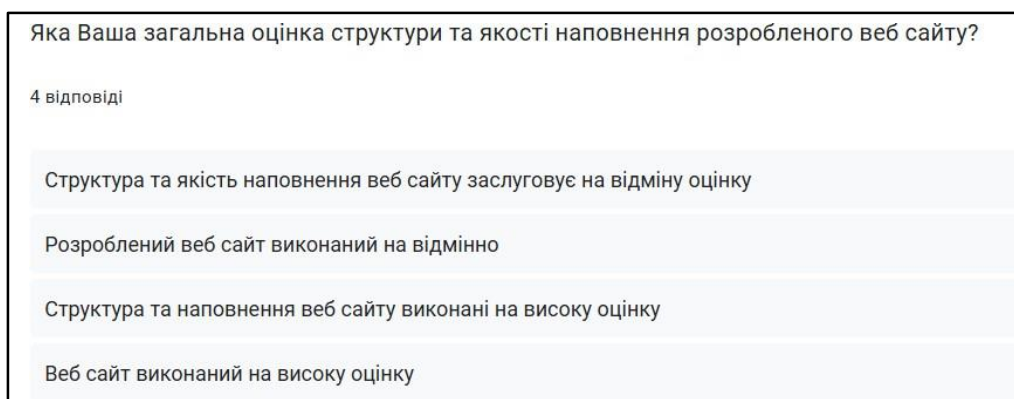


Рисунок 2.27 – Результати визначення загальної оцінки структури та якості наповнення веб сайту

Респонденти висловили власні рекомендації та побажання щодо удосконалення веб сайту, а саме: створення розділу «Поширенні питання», розширити наповнення боку контролю знань, додати функцію швидкого пошуку та словник швейних термінів (див. рисунок 2.28).

Вкажіть рекомендації та побажання для удосконалення веб сайту
4 відповіді
Створити розділ «Поширенні питання», де будуть зазначені відповіді на найчастіші питання, які виникають під час роботи із сайтом
Додати функцію швидкого пошуку інформації по сайту
Розширити наповнення для блоку контролю знань, наприклад додати тестування для визначення рівня засвоєння правил техніки безпеки
Додати до веб сайту словник термінів

Рисунок 2.28 – Рекомендації та побажання щодо удосконалення веб сайту

Отже, проведене експертне оцінювання підтверджує, що структура та наповнення розробленого веб сайту є актуальним для професійного навчання робітників швейного профілю на робочому місці, експерти рекомендують використовувати розробку на виробництві меблевої фабрики «Елегант».

ВИСНОВКИ

В результаті виконання кваліфікаційної роботи було виконано усі поставлені завдання:

– на основі аналізу літературних джерел з проблему підготовки робітничого персоналу на підприємствах на засадах державно-приватного партнерства, встановлено, що підготовки робітників на підприємствах в межах навчання впродовж життя, є актуальним трендом, обумовленим гострою потребою у робочій силі підприємств, врахуванні власних потреби стейкхолдерів та вимог законодавства, швидкоплинними змінами на ринку праці;

– охарактеризовані особливості професійної підготовки робітників швейного профілю на виробництві в Україні, що полягають у прояві власної ініціативи певних швейних підприємств щодо організації професійного навчання осіб без досвіду роботи в умовах виробництва шляхом первинної підготовки, перепідготовки та підвищенню кваліфікації. При цьому встановлено, що потребує порушення на державному рівні низки питань щодо розроблення процедур офіційного ліцензування освітніх послуг, виділення фінансування на створення навчальних приміщень, розроблення єдиної затвердженої освітньої програми надання формальної освіти та методичного забезпечення підготовки робітників на виробництві. Визначені основні напрями професійної підготовки робітників на виробництві закордоном (США, Непал, Бангладеш, Йорданія), націлені на навчання вразливих верств населення, переважно жінок, безробітних, жертв домашнього насильства, біженців тощо.

– визначені переваги використання технологій змішаного навчання, що передбачають ефективно поєднує мультимедійних електронних курсів з практичними тренінгами; охарактеризовані існуючі ресурси для організації навчання у форматі змішаного навчання. На основі проведеного аналізу

обґрунтована модель професійної підготовки робітників швейного профілю на виробництві на основі інтеграції традиційної практичної підготовки на робочому місці під керівництвом наставника з теоретичною підготовкою робітників за допомогою цифрових технологій в асинхронному режимі;

– розроблено структуру та методичне забезпечення навчального курсу для підготовки робітників швейного профілю в умовах меблевої фабрики «Елегант» засобами веб сайту. Сформована структура веб сайту, де зберігаються теоретичні матеріали у вкладках головної сторінки, інформації про меблеву фабрику, техніку безпеки, навчальні матеріали, контроль знань та зворотній зв'язок. У рубриці «Навчальні матеріали» теоретичний матеріал подано у форматі відеоматеріалів та схематичного зображення технологічних операцій, а контроль знань – на базі використання Google Форм. Додатковими інструментами веб сайту є вкладки із інформацією про техніку безпеки та зворотній зв'язок для отримання консультації із наставником у разі виникнення питань.

– проведене експертне оцінювання підтвердило відповідність структури до змісту наповнення навчальним матеріалами веб сайту потребам фабрики «Елегант» щодо організації професійної підготовки робітників швейного профілю в умовах виробництва.

Отже, поставленні завдання кваліфікаційної роботи виконані, тому мету дослідження досягнута.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Професійна підготовка виробничого персоналу підприємств упродовж життя /А. Селецький, В. Аніщенко // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. /[редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – : Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Вип. VI. – С.41–53.
2. Виноградська Г. Є. Вдосконалення підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю на засадах державно-приватного партнерства в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення легкої промисловості. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742427/1/VDOSKONALENNA_PIDGOTOVKI_KVALIFIKOVANIH_ROBITNIKIV.pdf (дата звернення: 03.11.2025).
3. Інститут професійної освіти НАПН України. Сайт. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ivet.edu.ua/produkcziya-naukovyh-doslidzen/> (дата звернення: 03.11.2025).
4. Змішане навчання майбутніх кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний та повоєнний час: методичний посібник / [Єршова О. Л., Зуєва А. Б., Кручек В. А., Майборода Л. А., Радкевич О. П., Субіна О. О.]. – Київ: Ін-т проф. освіти НАПН України, 2023. – 186 с.
5. Ничкало Н. Г. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Г. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць: Випуск II / Ред. кол. : Н. Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Наук. світ, 2006. – 336 с.
6. Education transforms lives. UNESCO. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.unesco.org/> (дата звернення: 03.11.2025).
7. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001 р. – 254 с.

8. Дериховська В.І. (2013). Розвиток персоналу у системі стратегічного управління підприємством [Дис. канд. екон. наук, Харківський національний економічний університет]. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://surl.li/flamnn> (дата звернення: 05.11.2025).

9. Закон України «Про професійний розвиток працівників». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 05.11.2025).

10. Наказ «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» від 26.03.2001 № 127/151. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text> (дата звернення: 05.11.2025).

11. Закон України «Про освіту». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 06.11.2025).

12. Закон України №2404–VI «Про державно-приватне партнерство». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/2404vi-11736> (дата звернення: 06.11.2025).

13. Виноградська Г. Є. Формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників швейного профілю на засадах державно-приватного партнерства : дис. д-ра філософії : 01 Освіта/Педагогіка. Київ, 2025. 441 с.

14. Закон України «Про професійну освіту» №4574-IX (2025). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20%23Text#Text> (дата звернення: 06.11.2025).

15. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів : навч. метод. посіб. Київ: УІРО, 2023. 111 с.

16. Сніжана Леу «Учнівство в професійній освіті й навчанні країн ЄС». Професійна педагогіка: № 12: Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2016. 140 с.

17. Poulsen, Søren Bo; Eberhardt, Christiane (2016) : Approaching apprenticeship systems from a European perspective, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 171, ISBN 978-3-945981-28-3, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/236136/1/bibb-wdp171.pdf> (дата звернення: 09.11.2025).

18. Esther Berner, Philipp Gonon. A history of vocational education and training in Europe (2016). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.cedefop.europa.eu/files/32-en.pdf> (дата звернення: 05.11.2025).

19. Наказ «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти» від 12.12.2019 № 1551. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text> (дата звернення: 09.11.2025).

20. Henry Ford, Samuel Crowther. My Life and Work. Garden City Publishing, 1922.

21. ДСПТО 7436.С.14.10-2016 Державний стандарт професійно-технічної освіти з професії 7436 Швачка від 30.09.2016 № 1177.

22. У Чернігові на фабриці навчають швачок з нуля: які умови та підводні камені. Суспільне Чернігів. YouTube. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=iPLx_3Gahcg (дата звернення: 10.11.2025).

23. ЕЛЕГАНТ Як почати шити для іноземних замовників. неЛегка промисловість. YouTube. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=XdFLoSeP9mo> (дата звернення: 10.11.2025).

24. MUST HAVE Бізнес за 4000\$, конкуренція з Zara та школа швачок. неЛегка промисловість. YouTube. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=nnEcHcBftdM> (дата звернення: 10.11.2025).

25. Безкоштовні курси шиття відкрили у Хмельницькому для переселенок. Всім.юа Хмельницький. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://surl.li/nleacu> (дата звернення: 10.11.2025).

26. ПрАТ "Чернігівська швейна фабрика "Елегант". Сайт. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://elegant-cn.com.ua/> (дата звернення: 09.11.2025).

27. Sewing Salon Training Program. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://thesewinglabs.org/programs/sewing-salon-training-program/> (дата звернення: 11.11.2025).

28. Quilting with The Sewing Labs. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://thesewinglabs.org/programs/quilting-the-sewing-labs/> (дата звернення: 11.11.2025).

29. Women tailoring their future in the sewing factory. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.acted.org/en/women-tailoring-their-future-in-the-sewing-factory/> (дата звернення: 11.11.2025).

30. Industrial Tailoring at Olgapuri Vocational School. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://nepalyouthfoundation.org/industrial-tailoring-ovs/> (дата звернення: 12.11.2025).

31. BYETS facilitates the Training of Trainers at Readymade Garment factories. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://surl.li/fpjhfk> (дата звернення: 12.11.2025).

32. Upskilling the female workforce in Bangladesh. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://hmfoundation.com/project/upskilling-the-female-workforce-in-bangladesh/> (дата звернення: 12.11.2025).

33. Змішане навчання: як організувати якісний освітній процес в умовах війни. Державна служба якості освіти України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://sqe.gov.ua/zmishane-navchannya-yak-organizuvati-yaki/> (дата звернення: 15.11.2025).

34. В Україні стартувала Школа Кар'єрного Консультанта. Міністерство освіти і науки України. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<https://mon.gov.ua/news/v-ukraini-startovala-shkola-karernogo-konsultanta> (дата звернення: 15.11.2025).

35. Рекомендації щодо впровадження змішаного навчання у закладах фахової передвищої та вищої освіти. Міністерство освіти і науки України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://surl.li/jfhelx> (дата звернення: 16.11.2025).

36. Михайловська О. В. Практика розроблення електронних навчальних курсів дисциплін в умовах воєнного стану. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://surl.li/rxlbjl> (дата звернення: 17.11.2025).

37. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посібник / В. В. Ягупов. – К. : Либідь, 2002. – 560 с

38. Google Forms. Засоби анкетування та діагностики. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://sites.google.com/view/it-teachers/google-forms> (дата звернення: 17.11.2025).

39. Опитування в Google Forms. Хмарні технології в освіті. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://sites.google.com/view/cloudinedu/google-forms> (дата звернення: 17.11.2025).

40. Конструювання тестових завдань для оцінювання результатів навчання : методичний посібник / [упоряд. Ю. М. Богачков, М. О. Самаріна]. – Київ : Науково-методичний центр ВФПО, 2024. – 76 с.

ДОДАТОК А
(обов'язковий)

**Анкета визначення шляхів проведення професійного навчання
робітників в умовах виробництва**

Ваш загальний/ педагогічний стаж роботи

_____/_____
років

Назва підприємства/ навчального закладу, де ви працюєте

Ваша посада

1 Чи актуальним, на Вашу думку є здобуття професійних знань на виробництві?

- так;
- частково;
- ні;
- інше _____

2 Який спосіб подання навчальної інформації, на Вашу думку, є оптимальним при організації навчання робітників на виробництві?

- друковані видання (навчальні посібники, методичні розробки);
- аудіо- та відео-матеріали;
- електронні ресурси (інтерактивні підручники, презентації);
- онлайн платформи (Moodle, Wakelet);
- інтернет ресурси (веб сторінки сайтів, наукові портали);
- інше _____

3 Які переваги, на Вашу думку, має розміщення інформації для робітників на веб сторінках сайту підприємства?

- доступ у будь-який час;
- мобільність (доступність з комп'ютера, планшета, смартфона);
- інтерактивність (відео матеріали тощо);
- зручність оновлення;
- економічність;
- вивільнення часу наставників;
- імідж та довіра до підприємства;
- інше _____

4 Який навчальний матеріал, на Вашу думку, має бути розміщений на навчальній веб сторінці?

- інформація про підприємство;
- програма теоретичного курсу;
- навчальні матеріали (методи обробки, матеріали, обладнання);
- інструкційні картки;
- контрольний блок;
- техніка безпеки;
- інше _____

5. Які розділи має містити теоретичний курс для підготовки робітників швейного профілю, розміщений на навчальному веб сайті?

6 Яким формам візуалізації навчального матеріалу Ви віддаєте перевагу?

- схеми, рисунки;

- фото, відео;
- діаграми, інфографіка;
- інше _____

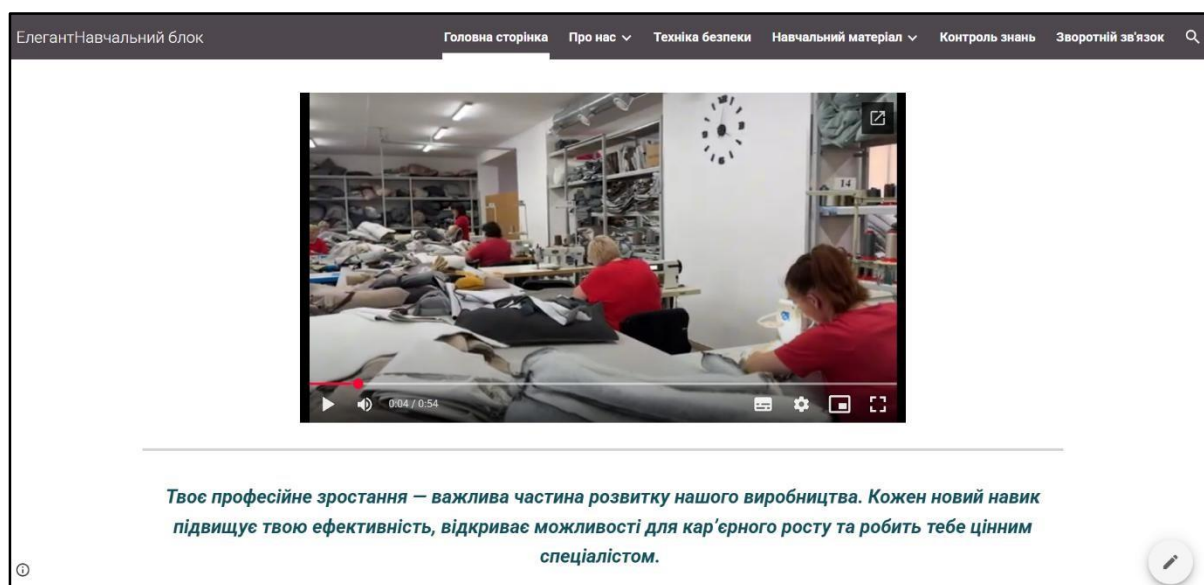
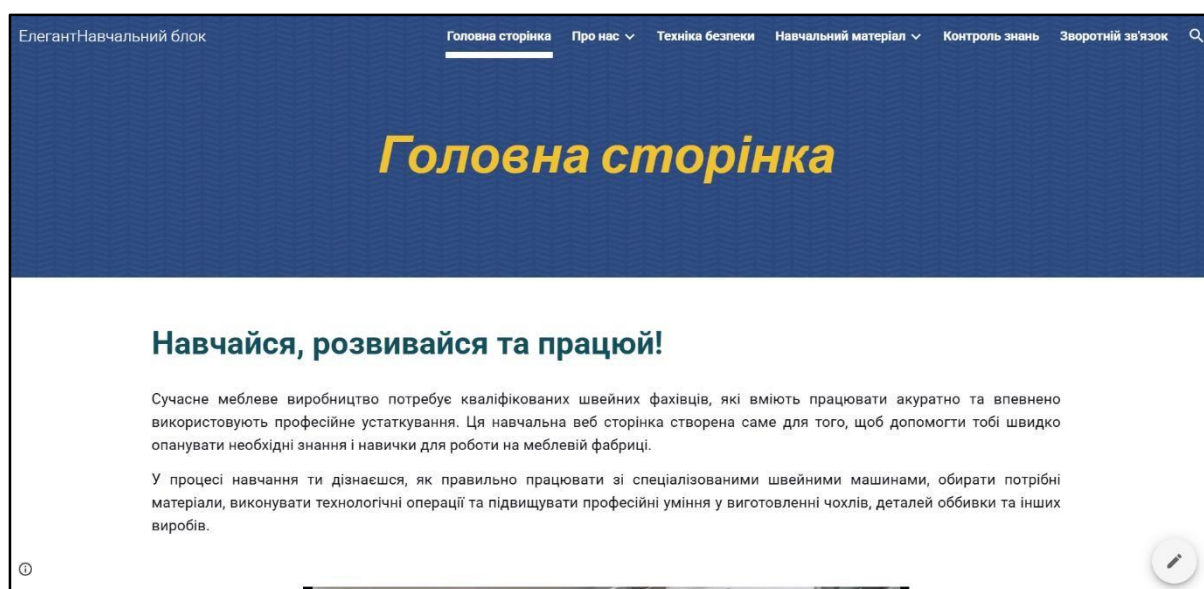
7 Які форми контролю, на Вашу думку, слід використовувати при перевірці засвоєння теоретичного курсу робітниками швейного профілю?

- контрольні питання;
- тестові завдання;
- проблемні питання;
- розв'язання кейсів;
- інше _____

Дякуємо за участь в анкетуванні!

ДОДАТОК Б (довідковий)

Основні структурні елементи веб сайту для навчання кваліфікованих робітників швейного профілю на підприємстві «Елегант»



ЕлегантНавчальний блок Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок




елегант
фабрика меблів

Наші руки та ідеї тільки для наших клієнтів!



Команда молодих і талановитих однодумців компанії «Елегант» працює з 1999 року. Ми пропонуємо корпусні меблі, та великий асортимент м'яких меблів різних стилів. У нас можна знайти вироби для комфортного облаштування житла, та формування в ньому особливого естетичного вигляду. Для створення різноманітних просторових рішень клієнт може використовувати оригінальні композиції з наших меблів. Творчий підхід до проектування різноманітних моделей, високий професіоналізм у виготовленні всіх зразків, дозволяють нам створювати вироби, що будуть не тільки яскравими акцентами в інтер'єрах любих приміщень. Наші меблі елегантні й ергономічні, вишукані та комфортні, стильні та максимально зручні у користуванні.

ЕлегантНавчальний блок Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок




•••••


Ми створюємо елегантні меблі з любов'ю до людей!


ЕлегантНавчальний блок Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок

Місце, де народжується майстерність!

Швейний цех – це місце, де ідеї оживають у реальних виробах. Тут кожен стібок має значення, а майстерність працівників перетворює звичайні матеріали на якісну та надійну продукцію. Це простір творчості, точності й професійного росту, де увага до деталей та вправність рук формують результат, яким можна пишатися.








ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок

Наші спеціалісти:



Людмила

Андріана

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок

Волонтерство



Наша сила - у добрих справах!

Меблева фабрика «Елегант» є активним учасником волонтерського руху та соціальних ініціатив. Один із власників підприємства, Тарас Буячок, наголошує: якщо бізнес прагне розвитку, він повинен інвестувати в комфортне та безпечне життя громади. Саме з цієї позиції фабрика долучилася до діяльності благодійного фонду «Воїни Надзбруччя», який об'єднав місцевих підприємців для підтримки військових.

Завдяки щомісячним внескам вдалося передати на фронт понад 200 автомобілів, а також запчастини, амуніцію та інші необхідні речі. Фонд тісно співпрацює з військовими, мобілізованими з Гусятинської

ЕлегантНавчальний блок

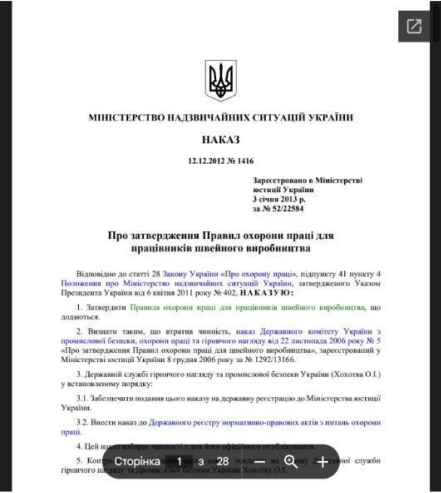
Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок

Охорона праці в швейному цеху

Робітники швейного цеху повинні бути ознайомлені із правилами техніки безпеки для запобігання травм та небезпечних ситуацій, які можуть виникнути у разі їх недотримання.

Розміщений документ від Міністерства надзвичайних ситуацій України, містить вимоги щодо організації робочого місця, безпечного користування швейними машинами, розкритим обладнанням та іншими швейними інструментами цеху.

Перед початком виконання робіт кожен працівник зобов'язаний уважно ознайомитися з документом та суворо дотримуватися його рекомендацій.



МІНІСТЕРСТВО НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ УКРАЇНИ

НАКАЗ

12.12.2012 № 1416

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
3 січня 2013 р.
за № 52/22864

Про затвердження Правил охорони праці для працівників швейного виробництва

Відповідно до статті 28 Закону України «Про охорону праці», підпункту 4 пункту 4 Положення про Міністерство надзвичайних ситуацій України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 402, НАКАЗУ Ю: 1. Затвердити Правила охорони праці для працівників швейного виробництва, що додаються.

2. Визнати також, що втратив чинність, наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та цивільного нагляду від 22 листопада 2006 року № 5 «Про затвердження Правил охорони праці для швейного виробництва, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 8 грудня 2006 року за № 1292/31366.

3. Державній службі цивільного нагляду та промислової безпеки України (Холодків О.І.) у складеному порядку:

3.1. Забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України.

3.2. Внести наказ до Державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці.

4. Цей наказ.


5. Копії цього наказу надіслати на вимогу служби цивільного нагляду та промислової безпеки України.

Сторінка 1 з 28

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань Зворотній зв'язок

Теоретичний матеріал



Тема 1: "Устаткування: заправка нитки на швейній машині"

У навчальному відео ролику продемонстровано послідовність дій заправки нитки на універсальній швейній машині Jack A5E.

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал **Контроль знань** Зворотній зв'язок

Контроль знань

Контроль знань з теми "Машинні шви для з'єднання деталей виробу"

Проходження контрольного тесту з теми сприятиме узагальненню отриманих знань про машинні шви, їх призначення та особливості виконання під час з'єднання деталей виробу.

slabitskanata@gmail.com
Змінити обліковий запис

Контроль знань з теми 2: "Машинні шви для з'єднання деталей виробу"

ЕлегантНавчальний блок

Головна сторінка Про нас Техніка безпеки Навчальний матеріал Контроль знань **Зворотній зв'язок**

Зворотній зв'язок

Форма зворотнього зв'язку

Заповніть коротку форму, вказавши Ваші запитання, пропозиції, чи технічні несправності у роботі веб сайту. Ми обов'язково опрацюємо Ваш запит у найкоротні терміни та надамо зворотній зв'язок.

slabitskanata@gmail.com [Змінити обліковий запис](#)

Бачите тільки ви

Зірочка (*) укаже, що запитання обов'язкове

Давайте удосконалюватись разом!

У цьому розділі Ви можете залишити свої запитання, пропозиції, або повідомити про технічні несправності веб сайту, обравши зручний спосіб комунікації з наставником за:

- електроною поштою: slabitskanata@gmail.com
- формою, яка подана у вкладці для опису питання

Посилання на веб сайт:
<https://sites.google.com/view/protsaninnatalia?usp=sharing>

ДОДАТОК В
(обов'язковий)

Анкета оцінювання структури та змісту навчальних матеріалів веб сайту для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю

Шановний респонденте!

Просимо Вас оцінити структуру та якість наповнення веб сайту для професійної підготовки кваліфікованих робітників швейного профілю на базі меблевої фабрики «Елегант». Отриманні результати анкетування сприятимуть удосконаленню веб сайту із врахуванням Ваших рекомендацій та побажань.

Ваш загальний/ педагогічний стаж роботи

_____/_____
років

Ваша посада

Чи маєте Ви досвід роботи наставником професійного навчання?

- так;

- частково;

- ні;

- інше: _____.

Чи є зручним у використанні веб сайт для професійної підготовки робітників на Вашому підприємстві?

-так;

- частково;

-ні;

-інше: _____

2 Чи вважаєте Ви структуру веб сайту оптимальною для реалізації професійного навчання робітників?

- так;

- частково;

-ні;

- інше: _____

3 Чи достатній обсяг та зміст навчальних матеріалів для підготовки робітника до виконання виробничих операцій швейного цеху?

- так;

- частково;

- ні;

- інше: _____

4 Чи ефективними є запропоновані способи подання теоретичного матеріалу на веб сайті (текстові матеріали, схеми, відео фрагменти)?

- так;

- частково;

- ні;

- інше: _____

5 Чи дозволяють запропоновані контрольні завдання перевірити рівень засвоєння навчального матеріалів, розміщених на веб сайті?

-так;

- частково;

-ні;

інше: _____

6 Чи доречним на Вашу думку є наявність вкладки «Зворотній зв'язок» на веб сайті?

- так;

- частково;

- ні;

- інше: _____

8 Яка Ваша загальна оцінка структури та якості наповнення розробленого веб сайту?

9 Вкажіть рекомендації та побажання для удосконалення веб сайту

Дякуємо за участь!