

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Тетяна Герлянд, Ірина Дрозіч, Наталя Кулалаєва,  
Ганна Романова, Марк Шимановський**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ  
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Практичний посібник*

ЖИТОМИР «ПОЛІССЯ» 2019

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,  
протокол № 8 від 24 червня 2019 р.*

**Рецензенти:**

**Л. М. Єршова**, доктор педагогічних наук, доцент, заступник директора з науково-експериментальної роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України;

**Т. В. Пятничук**, заступник начальника відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», кандидат педагогічних наук;

**Н. Ю. Самойленко**, директор Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області, кандидат педагогічних наук.

**О 64** **Організація** дуальної форми навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: **практ. посіб.** / Т. М. Герлянд, І. А. Дрозіч, Н. В. Кулалаєва, Г. М. Романова, М. М. Шимановський; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої. – Житомир: «Полісся», 2019. – 304 с.

ISBN 978-966-655-926-8

У практичний посібник увійшли матеріали, що дадуть змогу педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти організувати професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми здобуття освіти. Наведено нормативні документи, що регламентують упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Представлений зарубіжний досвід дуальної системи професійної освіти і навчання. Розкрито її особливості, характерні для вітчизняних закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Запропоновано методику організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти на модульно-компетентнісній основі, охарактеризовано діагностувальний інструментарій навчальних досягнень учнів в умовах дуальної форми навчання.

УДК 377.018-022.215(07)

ISBN 978-966-655-926-8  
[https://doi.org/10.32835/  
978-966-655-926-8/2019](https://doi.org/10.32835/978-966-655-926-8/2019)

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2019

## Зміст

Вступ.....	4
Нормативно-правове забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання.....	6
Зарубіжний досвід дуальної системи професійної освіти і навчання.....	26
Особливості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання.....	53
Методика організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О на модульно-компетентнісній основі.....	94
Діагностування навчальних досягнень майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання.....	139
Висновки.....	179
Глосарій.....	183
Додатки.....	

## ВСТУП

Зміна соціально-економічних умов розвитку України в контексті євроінтеграційних, демографічних, зовнішньополітичних та внутрішньодержавних процесів зумовлює низку перетворень у всіх сферах суспільного життя, зокрема освітній та виробничій. Сучасне реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти України націлене на посилення її практичної спрямованості, спонукає до створення в закладах професійної (професійно-технічної) освіти інноваційного освітньо-виробничого середовища й активного залучення до цього соціальних партнерів – замовників робітничих кадрів. Відповідно активізується вивчення зарубіжного досвіду розвитку систем професійної освіти і навчання, залучаються кращі практики, серед яких найбільш актуальною та продуктивною виявилася дуальна форма здобуття освіти (Данія, Нідерланди, Німеччина, Норвегія, Сінгапур та ін.). Саме тому в Україні відбувається накопичення практичного досвіду активного впровадження освітянами елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх фахівців. Водночас існує суттєва потреба в узагальненні, аналізі та поширенні його успішних результатів. Це зумовило створення практичного посібника для педагогічних працівників системи професійної (професійно-технічної) освіти «Організація дуальної форми навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти».

До посібника увійшли п'ять розділів, глосарій і додатки. У першому розділі проаналізовано наявне в Україні нормативно-правове забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання. Охарактеризовано вітчизняний досвід упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх фахівців (Н. В. Кулалаєва). У другому – представлено зарубіжний досвід дуальної системи професійної освіти і навчання на прикладі Німеччини (М. М. Шимановський). Розкрито суть дуальної освіти, правові засади, розподіл функцій і обов'язків між суб'єктами освітнього процесу, механізми співпраці з роботодавцями, види закладів професійної освіти, що уможливають продуктивність професійної підготовки майбутніх

фахівців у Німеччині. Третій розділ присвячено вивченню особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання, представлено результати SWOT-аналізу впровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників (Н. В. Кулалаєва, Г. М. Романова). У четвертому розділі обґрунтовано педагогічні шляхи реалізації модульно-компетентнісного підходу в професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування і громадського харчування, показано взаємозв'язок і взаємозумовленість принципів модульного й компетентнісного підходів, підкреслено їх міжпредметний, інтегральний, динамічний, різновекторний, багатофункціональний характер. Представлено методiku організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти на модульно-компетентнісній основі (Т. М. Герлянд, І. А. Дрозіч). Інструменти діагностування навчальних досягнень майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання (І. А. Дрозіч) наведено в п'ятому розділі.

У глосарії представлено науково-термінологічний апарат, що охоплює проблематику впровадження дуальної форми здобуття освіти в систему професійної (професійно-технічної) освіти України. У додатках подано практичний матеріал щодо реалізації досвіду використання методик запровадження модульно-компетентнісного підходу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти сфери обслуговування і громадського харчування та діагностувального інструментарію навчальних досягнень учнів.

Автори посібника висловлюють вдячність педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти, навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти України, Директорату професійної освіти МОН України за плідну співпрацю та спільне вирішення проблем впровадження дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників в Україні.

# НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

Чітке правове регулювання державної політики в галузі професійного навчання сприяє забезпеченню наступності у розв'язанні освітньо-виробничих завдань у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) та на виробництві і впливає на формування в майбутніх кваліфікованих робітників почуття захищеності, перспективності, інтересу до майбутньої професійної діяльності. У цивілізованих країнах світу прийняття законів у сфері професійної освіти є вагомим фактором зміцнення економічного становища. Це є постійним перманентним процесом його оновлення, що характеризується гнучким оперативним і своєчасним внесенням змін до змісту законів з урахуванням нових вимог інформаційно-технологічного розвитку.

У цих заходах знаходить відображення зацікавленість держави щодо зміцнення своєї економіки, що гарантується передусім підготовкою висококваліфікованих працівників. Разом із соціальним значенням законодавче регулювання сфери професійної (професійно-технічної) освіти (П(ПТ)О) має велике педагогічне значення. Воно полягає не лише в тому, що, завдяки правовому регулюванню П(ПТ)О, молоді люди включаються у виконання трудових обов'язків. Прийняття законів про П(ПТ)О та здійснення заходів, спрямованих на їх гарантування, формують в учнів – майбутніх працівників – не лише почуття обов'язку, а й почуття захищеності, потрібності у своїй країні, впевненості та визначеності. Саме це в єдності з почуттям обов'язку стимулює бажання стати висококваліфікованим фахівцем. З огляду на це законодавче регулювання П(ПТ)О можна розглядати як чинник, що сприяє виникненню принципу перспективності професійного навчання. Реалізація цього принципу сприяє насиченню сфери виробництва якісно підготовленими робітничими кадрами, піднесенню рівня суспільного виробництва.

Досконала трудова спроможність кваліфікованих робітників стає джерелом ідей, які можуть збагатити теоретичні засади професійної педагогіки, стати основою розроблення нового педагогічного досвіду.

Правове регулювання можна розглядати як необхідність успішного функціонування і розвитку системи професійної освіти. За таких обставин правове регулювання професійної освіти у кожній країні є гарантом її удосконалення.

Як зазначено в Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [1], вона спрямована на адаптацію здобувачів освіти до першого робочого місця, що відповідає їхній освітній кваліфікації. Основними проблемами, що постали сьогодні перед системою П(ПТ)О, є: неготовність випускників ЗП(ПТ)О працювати за фахом; незадоволеність ринку праці якістю освіти, що призводить до потреби у додатковому навчанні на робочому місці, розширення системи навчання на суб'єктах господарювання (СГ); відсутність необхідного досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників, які влаштовуються на роботу вперше. Тому не викликає сумніву актуальність і затребуваність упровадження елементів дуальної форми здобуття освіти в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Отже, постала необхідність визначити необхідні для цього можливості, зокрема проаналізувати наявні нормативні документи, що регламентують організацію дуальної форми навчання у ЗП(ПТ)О (табл. 1.1).

Відповідно до Примірного положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників, запропонованого МОН України в листі «Щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» № 1/11-9361 від 03.09.2018 р. [2], освітній процес з елементами дуальної форми навчання включає три основні етапи. Перший етап – опанування базових знань, умінь та навичок, що здобуваються в ЗП(ПТ)О на початку освітнього процесу, включає теоретичну підготовку та виробниче навчання у навчально-виробничих майстернях ЗП(ПТ)О.

---

<sup>1</sup> Розпорядження Кабінету міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-r#n9> (дата звернення: 30.05.2019).

<sup>2</sup> Щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників (03.09.2018 р. № 1/11-9361) [Електронний ресурс]. URL: <http://zpto.ues.by/index.php/pages/licensing-and-certification-of-vocational-institutions-2> (дата звернення: 21.07.2019).

**Нормативні документи, що регламентують упровадження елементів дуальної форми здобуття освіти в системі професійної (професійно-технічної) освіти України**

№ з/п	Назва нормативного документа
1.	Закон України «Про освіту», ст. 9. (2017 р.).
2.	Наказ МОН України № 298 від 16.03.2015 р. «Про проведення дослідно-експериментальної роботи за темою «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти».
3.	Наказ МОН України № 916 від 23.06.2017 р. «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» (Додаток 1. Перелік професійно-технічних навчальних закладів для впровадження упродовж 2017–2020 років елементів дуальної форми навчання з визначених робітничих професій. Додаток 2. План (дорожня карта) упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів).
4.	Лист №3-545 від 14.07.2017 р. На виконання наказу МОН України № 916 Додаток 1. Примірне положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. Додаток 2. Примірний договір про дуальну форму навчання.
5.	Наказ МОН України № 473 від 15.05.2018 р. «Про розширення переліку закладів професійної (професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми навчання».
6.	Розпорядження КМ України від 19 вересня 2018 р. № 660 «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».
7.	Розпорядження КМ України № 214-р від 3 квітня 2019 р. «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».
8.	Наказ МОН України № 738 від 27.05.2019 р. «Про проведення експерименту всеукраїнського рівня за темою «Організація професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти» у червні 2019 року – грудні 2022 року».
9.	Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (2019 р.).



Другий етап – теоретична підготовка, яка здійснюється на базі ЗП(ПТ)О на початку здобуття кожного кваліфікаційного рівня або вивчення навчального модуля з метою набуття нових компетентностей. Третій етап – практична підготовка, що здійснюється в умовах виробництва та включає виробниче навчання й виробничу практику і забезпечує набуття здобувачами освіти професійних компетентностей.

Цілеспрямоване впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників в Україні розпочалося в 2017 р. Так, за Наказом МОН України № 916 від 23.06.2017 р. було визначено перелік 49 ЗП(ПТ)О, у яких було заплановано упродовж 2017–2020 років впроваджувати елементи дуальної форми навчання з 54 визначених робітничих професій [3]. Крім того, до організації професійно-практичної підготовки було залучено понад 300 роботодавців та підприємств різної форми власності. Цей документ супроводжувався двома додатками. У першому було наведено перелік ЗП(ПТ)О, в яких мало відбуватися впровадження елементів дуальної форми навчання з визначених робітничих професій упродовж 2017–2020 років. Однак критеріїв відбору цих закладів та обґрунтування вибору професій у документі зазначено не було.

З досвіду роботи педагогічного колективу Одеського вищого професійного училища морського туристичного сервісу, упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників має ґрунтуватися на певних підставах [4]. Наприклад, в Одеському вищому професійному училищі морського туристичного сервісу вже багато років виробниче навчання учнів відбувається виключно на виробництві. До того ж роботодавці – соціальні партнери закладу неодноразово порушували питання про необхідність збільшення обсягів професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

До критеріїв відбору підприємств – соціальних партнерів педагогічного Одеського вищого професійного училища морського туристичного

<sup>3</sup> Наказ МОН України від 23 червня 2017 р. № 916 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/ua/search?key=»Про%20впровадження%20елементів%20дуальної%20форми%20навчання%20у%20професійну%20підготовку%20кваліфікованих%20робітників»> (дата звернення: 30.05.2019).

<sup>4</sup> ДНЗ «Одеське вище професійне училище морського туристичного сервісу» [website]. URL: <https://www.vpu26.net/blank-cnym> (дата звернення: 21.07.2019).

сервісу віднесли такі: висока і стабільна репутація закладів ресторанного господарства в місті; високий рівень упровадження технологічних інновацій (оснащення сучасним торгово-технологічним обладнанням, сервісних послуг, запровадження сучасних кулінарних трендів тощо); відкритість і готовність до діалогу, співпраці з ЗП(ПТ)О; готовність відрядити наставників з числа працівників для роботи з учнями в умовах виробництва; готовність до участі в коригуванні навчально-плануючої документації щодо професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах дуальної форми здобуття освіти.

У другому додатку було представлено план (дорожню карту) упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів. За цим планом з червня 2017 р. по червень 2018 р. передбачалися відповідні заходи за участі таких структур: Міністерства освіти і науки України, обласних та Київської міських державних адміністрацій, Інституту модернізації змісту освіти, Департаментів (управлінь) освіти і науки обласних та Київської міської державних адміністрацій, ЗП(ПТ)О, Навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти у областях та у м. Києві, роботодавців, об'єднань роботодавців, Спільного представницького органу Федерації роботодавців України (за згодою).

Першим кроком у організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників з елементами дуальної форми навчання виявилось видання наказів Департаментами (управліннями) освіти і науки обласних державних адміністрацій щодо організації роботи із упровадження елементів дуальної форми навчання, навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти – щодо забезпечення його методичного супроводу, ЗП(ПТ)О – щодо створення робочих груп для розроблення навчально-плануючої документації для упровадження елементів дуальної форми навчання.

Далі планувалося проведення методичних засідань та педагогічних рад спільно з роботодавцями на тему «Упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих кадрів». Доцільно припустити, що на цьому етапі педагогічні працівники ЗП(ПТ)О та роботодавці мали обговорити низку питань, пов'язаних з узгодженням вимог сучасного ринку праці до якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і пропозицією ЗП(ПТ)О

щодо їхньої підготовки. Серед них: перелік компетентностей, якими б мали оволодіти майбутні кваліфіковані робітники і їхній зміст; необхідні для цього сучасні технології і матеріали, обладнання й устаткування; основні засоби навчання; всі роботи, передбачені кваліфікаційною характеристикою, технологічними умовами і нормами, встановленими в галузі, які мають навчитися самостійно виконувати майбутні фахівці; процедури проведення поточного, тематичного, проміжного і вихідного контролю знань, умінь і навичок учнів, державної або проміжної (поетапної) кваліфікаційної атестації тощо. Варто зауважити про відсутність інформації щодо відбору роботодавців, механізмів налагодження з ними співпраці, можливих методів і технологій їхньої мотивації та стимулювання до спільної освітньої діяльності із ЗП(ПТ)О.

Наступним кроком була організація роботи щодо модернізації змісту навчальних планів та програм, графіку навчально-виробничого процесу для врахування потреб роботодавців при впровадженні елементів дуальної форми навчання. Додамо, що на цьому етапі також необхідно: створити методики використання в ЗП(ПТ)О стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, розроблених на компетентнісному підході та структурованих за модульним принципом, та модульної технології професійного навчання. Адміністрації суб'єктів господарювання – соціальних партнерів, на території яких здійснюватимуть професійну підготовку учні ЗП(ПТ)О, мають відрядити наставників для учнів з числа провідних висококваліфікованих робітників та визначитися з кількістю та вимогами до їхніх робочих місць або навчально-виробничих ділянок для проходження учнями виробничого навчання або практики з урахуванням відповідних нормативно-правових актів у сфері праці та професійної (професійно-технічної) освіти. Крім того, залишилися поза увагою заходи щодо підвищення кваліфікації (стажування) педагогічних працівників, необхідної для здійснення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання, а наставників з підприємств – з психолого-педагогічної підготовки.

Комплектування експериментальних навчальних груп з визначених професій – це наступна процедура в дорожній карті. Активними діячами цього процесу є координатори дуальної форми здобуття освіти від ЗП(ПТ)О (педагогічні працівники ЗП(ПТ)О), як правило, це майстри

виробничого навчання, які безпосередньо відповідають за здійснення учнями виробничих навчання або практики на підприємстві. Вони призначаються керівниками ЗП(ПТ)О та є відповідальними за організаційний, методичний і документальний супровід дуальної форми здобуття освіти. Координатори дуальної форми здобуття освіти від СГ (працівники СГ, які призначаються керівниками СГ та є відповідальними за організаційний, методичний та документальний супровід дуальної форми здобуття освіти у СГ) та наставники (працівники СГ, які передають набутий досвід та знання здобувачам освіти під час практичної підготовки) сприяють адаптації здобувачів освіти до робочого місця.

На етапі погодження ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» та затвердження МОН України навчально-планувальної документації ЗП(ПТ)О важливу роль відіграє максимальне узгодження інтересів учнів, ЗП(ПТ)О та роботодавців.

Наступний крок – це підписання тристоронніх договорів для проходження виробничих навчання та практики в умовах виробництва між учнем, ЗП(ПТ)О та підприємством. Примірний договір про дуальну форму навчання був рекомендований для використання Департаментом професійної освіти МОН України в додатку 2 в листі №3-545 від 14.07.2017 р. Департаментом (управлінням) освіти і науки обласних, Київської міської державних адміністрацій і Навчально-методичним (науково-методичним) центрам (кабінетам) професійно-технічної освіти [5]. Цей договір укладається між закладом професійної (професійно-технічної) освіти (в особі директора), підприємством (в особі директора) та учнем. У його предметі зазначено, що і заклад, і підприємство зобов'язуються спільно організувати і впроваджувати елементи дуальної форми навчання у професійно-практичну підготовку учня. При цьому вони мають керуватися нормами чинного законодавства України у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. У документі зазначено зобов'язання сторін: ЗП(ПТ)О, підприємства й учня.

ЗП(ПТ)О зобов'язується: розробляти та погоджувати з представниками підприємств – роботодавців графіки освітнього процесу та

---

<sup>5</sup> Лист Департаменту професійної освіти Міністерства освіти і науки України від 14.07.2017 № 3-545 [Електронний ресурс]. URL: <http://kiyvmk.ues.by/index.php/2017-10-01-14-02-23/nakazmon-916-vid-23062017r-pro-vprovadzhennia-elementiv-dualnoi-formy-navchannia-u-profesiinuidpohotovku-kvalifikovanykh-robotnykiv#> (дата звернення: 21.07.2019).

програми з теоретичної і професійно-практичної підготовки, що реалізуються на основі дуальної форми навчання, види освітньої діяльності учнів під час проходження ними виробничих навчання та практики на базі підприємства. Він також зобов'язаний відрядити на підприємство відповідального працівника ЗП(ПТ)О (куратора), який має забезпечити організацію та контролювати виконання навчальних планів і програм, а також майстрів виробничого навчання, відповідальних за організацію робочих місць для учнів і якість професійної підготовки; надавати учням теоретичні знання, забезпечувати їх навчально-методичними матеріалами. ЗП(ПТ)О має здійснювати загальнопрофесійну підготовку учнів і первинний інструктаж перед їх відправленням на виробничі навчання та практику, пояснювати їм необхідність дотримання правил технічної експлуатації виробничого обладнання, безпеки професійної діяльності, охорони праці та інших норм; надавати методичну допомогу працівникам підприємств, які керують виробничою практикою учнів; забезпечити учнів щоденниками навчально-виробничої практики, індивідуальними завданнями для виконання програми професійного навчання; організувати проведення виробничого іспиту (пробних кваліфікаційних робіт) за результатами дуального навчання.

Підприємство зобов'язується: надавати учням робочі місця і закріпити за ними наставників з числа найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців підприємств для здійснення освітньої діяльності за дуальною формою на їх базі, забезпечити оволодіння учнями практичними навичками і прийомами у процесі трудової діяльності; пояснити їм статут, правила внутрішнього трудового розпорядку й поведінки на робочих місцях і території підприємства, санітарні, протипожежні та інші норми і правила, проводити інструктажі з охорони праці; забезпечити учнів справним устаткуванням, відповідними інструментами, технологічними картами, описами, схемами і робочими матеріалами; надавати учням під час навчання можливість харчування, спеціальний одяг (форму) відповідно до чинних нормативів; виплачувати учням (за згодою) додаткову стипендію; залучати учнів до робіт, що відповідають програмам їхньої професійно-практичної підготовки; надавати учням доступ до практичних матеріалів і виробничих процесів, за винятком інформації, що становить таємницю; контролювати відвідування учнями занять на підприємстві, виконання правил внутрішнього трудового

розпорядку на підприємстві, розподілу та своєчасного переміщення, їхні ротації по цехах і відділах підприємства; своєчасно оплачувати працю працівників, що залучаються до освітнього процесу на базі підприємства; сприяти незалежній оцінці якості професійної підготовки учнів; брати участь у проведенні підсумкової атестації випускних груп, незалежному оцінюванні рівня професійної підготовки та присвоєння кваліфікації випускникам; здійснювати по завершенні навчання відбір учнів на роботу на підприємстві (за згодою сторін).

Учень зобов'язується: відвідувати заняття і виконувати завдання в рамках вимог освітнього стандарту з конкретної професії, що визначаються майстром виробничого навчання та наставником, сумлінно ставитися до опанування програми професійно-практичної підготовки за обраною професією; дотримуватися під час навчання відповідних правил та нормативних актів, в тому числі у сфері охорони праці, дбайливо та ошадливо ставитися до майна підприємства; працевлаштуватися по завершенні навчання на роботу на підприємство (за згодою сторін); виконувати вказівки майстра виробничого навчання, наставника, що стосуються процесу навчання і виробничого процесу.

Крім того, у договорі зазначено про права сторін, термін його дії та відповідальність сторін. Підкреслимо, що за цим документом ЗП(ПТ)О має право направляти викладачів фахових предметів для стажування на підприємство. У свою чергу, підприємство має право застосовувати до учнів під час навчання матеріальне та моральне стимулювання за якісні показники навчання чи заходи дисциплінарного впливу при порушенні правил трудового розпорядку; вносити пропозиції щодо оновлення змісту навчальних планів і програм, графіку навчально-виробничого процесу (варіативний компонент змісту освіти) із урахуванням вимог професійних стандартів; брати участь у державній кваліфікаційній атестації та кваліфікаційному іспиті (пробні кваліфікаційні роботи) для незалежного оцінювання професійних компетентностей учнів; видавати сертифікати учням про оволодіння ними додатковими компетентностями. Учні мають право: після завершення освітнього процесу та наявності пропозиції від підприємства укласти з ним трудовий договір; отримувати додаткові винагороди та соціальні пільги,

передбачені працівникам підприємства.

Відповідно до плану наступним кроком є провадження освітнього процесу з елементами дуальної форми навчання. Його реалізацію регламентує примірне положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників [6]. У цьому документі, крім загальних положень, наведені права й обов'язки підприємств, ЗП(ПТ)О та здобувачів освіти. У цілому вони повторюють ті, що прописані в тристоронньому договорі, але є й інші. Так, підприємства мають право: закладати до бюджету кошторисні призначення для модернізації навчально-виробничої бази навчально-виробничих дільниць для забезпечення якісної професійно-практичної підготовки учнів ЗП(ПТ)О; брати участь у моніторингу потреб регіонального ринку праці у професійних кваліфікаціях з урахуванням власних інтересів та розвитку галузі; брати участь у розробленні професійних та освітніх стандартів, формувати вимоги до професійних компетентностей майбутніх фахівців. Вони також можуть: укладати договори між підприємством, ЗП(ПТ)О та учнями з метою забезпечення якісної професійно-практичної підготовки учнів; запроваджувати механізми стимулювання ефективної праці учнів та їх наставників, сприяти працевлаштуванню випускників ЗП(ПТ)О; здійснювати обмін інформацією з ЗП(ПТ)О щодо прийнятих управлінських рішень з кадрових питань, ініціювати внесення змін у нормативно-правові акти з питань підготовки кадрів в умовах виробництва. Серед обов'язків зазначено: забезпечувати проведення виробничого навчання та виробничої практики учнів ЗП(ПТ)О у провідних цехах, на робочих місцях, які оснащені сучасною технікою з новітньою технологією і високим рівнем організації праці, в складі бригад під керівництвом досвідчених майстрів-наставників; передавати (за можливості) безоплатно ЗП(ПТ)О необхідне устаткування, обладнання, машини, механізми, транспортні засоби, інструменти, інвентар з метою зміцнення матеріально-технічної бази закладу освіти. Серед прав ЗП(ПТ)О виокремлено такі: визначати посадові обов'язки майстрів виробничого навчання, закріплених за навчальними групами, у яких запроваджуються елементи дуальної

---

<sup>6</sup> Лист Департаменту професійної освіти Міністерства освіти і науки України від 14.07.2017 № 3-545 [Електронний ресурс]. URL: <http://kiyvnmk.ues.by/index.php/2017-10-01-14-02-23/nakaz-mon-916-vid-23062017r-pro-vprovadzhenia-elementiv-dualnoi-formy-navchannia-u-profesiinupidhotovku-kvalifikovanykh-robotnykiv#> (дата звернення: 21.07.2019).

форми навчання; погоджувати кандидатури майстрів-наставників, що призначаються підприємством для проведення виробничого навчання та виробничої практики; видавати спільно з підприємством сертифікат, що підтверджує рівень професійної кваліфікації учня, за умови успішного опанування практичного розділу навчальної програми; ініціювати оновлення матеріально-технічної бази, технічного забезпечення навчально-виробничих дільниць та навчально-виробничих майстерень ЗП(ПТ)О, покращення соціально-побутових умов праці учнів та майстрів-наставників перед керівництвом підприємства тощо. До обов'язків ЗП(ПТ)О віднесено: вчасне реагування на рекомендації й пропозиції підприємств-партнерів щодо удосконалення форм і методів організації виробничого навчання та виробничої практики; дотримання стандартів професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; забезпечення належної якості професійно-теоретичної підготовки учнів відповідно до вимог сучасних технологічних процесів із врахуванням запитів роботодавців тощо.

За цим положенням здобувачів П(ПТ)О названо «важливим складником упровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес», що, на нашу думку, не є коректним, оскільки вони є ключовими суб'єктами цього процесу. До їхніх прав відносять: можливість обирати місце здійснення професійно-практичної підготовки в залежності від переліку підприємств, що погодились брати участь у впровадженні елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес; бути відповідальною стороною при укладанні тристороннього договору щодо умов проходження виробничої практики та виробничого навчання в умовах виробництва, переважного права на подальше працевлаштування тощо.

Наступні кроки, зазначені в дорожній карті, пов'язані з вивченням, узагальненням та поширенням позитивного досвіду з упровадження елементів дуальної форми навчання в освітній процес для підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Основними їхніми учасниками виступали ЗП(ПТ)О, ДНУ «Інституту модернізації змісту освіти», роботодавці, об'єднання роботодавців, Спільний представницький орган Федерації роботодавців України (за згодою), Навчально-методичні (науково-методичні) центри (кабінети) професійно-технічної освіти у областях та у м. Києві. Варто додати, що обмін таким досвідом



відбувається: проводяться науково-практичні конференції, семінари, круглі столи. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області щорічно проводить Інтернет-конференцію «Реалізація дуальної освіти при підготовці кваліфікованих робітничих кадрів», у якій беруть участь представники Департаменту професійної освіти МОН України, ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти», Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, працівники Навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти України, ЗП(ПТ)О України, які безпосередньо займаються цією проблемою [7]. Крім того, на сайтах Навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти у областях України та у м. Києві створено рубрики «Дуальна форма навчання». Як правило, на цих сайтах зібрано нормативні документи, що регламентують упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Водночас матеріали, що стосуються досвіду впровадження елементів дуальної форми навчання в освітній процес ЗП(ПТ)О України, розміщені на сайтах ЗП(ПТ)О, які беруть участь у експериментах різного рівня означеної тематики.

Наприклад, на сайті Сумського центру професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг наведено звіт про хід і результати першого (констатувального) етапу експериментальної роботи регіонального рівня «Упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» [8]. Метою цієї роботи було теоретичне обґрунтування й експериментальна перевірка процесу впровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес. Серед завдань констатувального етапу експерименту, що встановили учасники, було: приведення у відповідність рівня підготовки учнів з професії «Кравець» до вимог сучасного виробництва; вдосконалення педагогічної майстерності педагогічних працівників закладу через упровадження дуальних тех-

---

<sup>7</sup> Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області [website]. URL: <https://nmcdon.org.ua/index.php/joomla-pages/layout-2> (дата звернення: 21.07.2019).

<sup>8</sup> ДПТНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг» [website]. URL: <http://design24.sumy.ua/experement/295-zvt-pro-hd-rezultati-konstatuvalnogo-etapu-eksperimentalnoyi-roboti-regonalnogo-rivnya-uprovadzhennya-elementv-dualnoyi-formi-navchannya-u-profesyну-pdgotovku-kvalifikovanih-robitnikv.html> (дата звернення: 21.07.2019).

пологій навчання в освітній процес ЗП(ПТ)О; відпрацювання моделей соціального партнерства між ЗП(ПТ)О та підприємствами; створення ефективної системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О (присвоєння розрядів на підприємстві, стажування). У процесі здійснення експерименту було надано пропозиції: створити координаційний центр співпраці роботодавців та ЗП(ПТ)О з підготовки робітничих кадрів відповідної галузі на базі ЗП(ПТ)О; сприяти залученню до освітнього процесу та максимальному засвоєнню учнями новітніх виробничих технологій, устаткування та обладнання; забезпечити підвищення кваліфікації педагогічних працівників на виробництві; спільно з роботодавцями – замовниками робітничих кадрів проводити заходи з професійної орієнтації серед молоді та учнів загальноосвітніх шкіл. За підсумками першого етапу експерименту його учасники розробили навчально-плануючу документацію, розподілили години на предмети загальнопрофесійної, професійно-теоретичної, професійно-практичної підготовки, погодили робочі початкові програми з цих предметів, запропонували зведений типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників тощо. Вони також зазначили про істотне збільшення рівня навчальних досягнень учнів з професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки у порівнянні з минулим роком. Водночас у ході моніторингових спостережень було виявлено зниження якості знань учнів з загальнопрофесійної підготовки (в порівнянні з минулим роком). Означене зумовлює оновлення й оптимізацію змісту цієї підготовки.

Окремо в дорожній карті зазначені заходи, а саме: підготовка звітів за результатами роботи з упровадження елементів дуальної форми навчання та їх розгляд на колегіях Департаментів освіти і науки обласних та Київської міської державних адміністрацій, Регіональних радах професійно-технічної освіти; проведення Всеукраїнських круглих столів за результатами впровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес; постійний моніторинг стану роботи з упровадження елементів дуальної форми навчання у навчально-виробничий процес ЗП(ПТ)О. Необхідно підкреслити, що працівники системи П(ПТ)О активно проводять та долучаються до них. Протягом 2018–2019 рр. відбулася низка означених заходів по всій Україні.

Без сумніву, істотний внесок у розвиток дуальної освіти в нашій країні зроблено через схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [9]. Мета цієї концепції полягає в виробленні засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти. Реалізація концепції запланована у три етапи. На першому етапі (2018–2019 рр.) передбачається розробити нормативно-правову базу забезпечення професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах дуальної форми здобуття освіти. На другому (2019–2020 рр.) – створити типові моделі дуальної освіти в ЗП(ПТ)О, провести низку експериментів різних рівнів із упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, узагальнити цей досвід і оцінити їхню ефективність. На третьому (2020–2023 рр.) – створити кластери дуальної освіти на базі конкурентоспроможних ЗП(ПТ)О та зацікавлених роботодавців – підприємств, установ, організацій, у тому числі тих, що належать до сфери управління органів державної влади.

Серед визначених у концепції основних завдань для системи професійної (професійно-технічної) освіти та всіх зацікавлених у впровадженні дуальної освіти в нашій країні сторін слід виокремити: напрацювання моделей взаємовигідних відносин ЗП(ПТ)О та роботодавців, спрямованих на забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їх соціальної адаптації у трудових колективах; розроблення нормативно-правового та організаційного забезпечення дуальної форми здобуття освіти; проведення досліджень з означеної тематики та поширення їхнього позитивного досвіду.

Крім того, в концепції проголошено про рівноправне партнерство ЗП(ПТ)О, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття здобувачами освіти досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності.

Для дотримання такого балансу інтересів ЗП(ПТ)О має: забезпечувати теоретичну підготовку, цілісність освітньої програми навчання, відповідність освітнім і професійним стандартам; нести відповідаль-

---

<sup>9</sup> Розпорядження Кабінету міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p#n9> (дата звернення: 30.05.2019).

ність за якість підготовки здобувачів освіти; спільно з роботодавцями визначати освітні програми, за якими організовується освітній процес за дуальною формою здобуття освіти; відповідати за налагодження співпраці між ЗП(ПТ)О та роботодавцями, а також подальшу ефективну комунікацію сторін; проводити відбір підприємств, установ та організацій, що надають місця практичної підготовки за дуальною формою здобуття освіти; спільно з визначеними роботодавцями розробляти і затверджувати навчальні плани освітніх програм; спільно з визначеними роботодавцями забезпечувати узгодження змісту теоретичної та практичної частини програм; координувати навчання здобувачів освіти на підприємстві та разом з представниками підприємств приймати звіт про результати навчання за дуальною формою здобуття освіти та оцінювати результати; приймати відповідні внутрішні документи, призначати осіб/підрозділи, що відповідатимуть за впровадження дуальної форми здобуття освіти; організовувати обговорення освітніх програм за дуальною формою здобуття освіти за професією із роботодавцями/ професійними асоціаціями на предмет відповідності професійним стандартам та вимогам роботодавців до компетентностей майбутніх фахівців.

До повноважень роботодавців належать: можливе ініціювання налагодження співпраці із ЗП(ПТ)О щодо підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, в тому числі шляхом ініціювання створення програм дуального навчання; забезпечення дотримання встановлених законодавством вимог з охорони праці; участь у розробленні та затвердженні освітніх програм та навчальних планів; відбір здобувачів освіти на навчання за дуальною формою здобуття освіти; оцінювання разом із ЗП(ПТ)О результатів навчання згідно з освітньою програмою; надання робочих місць здобувачам освіти на підприємстві, в установі чи організації, що передбачає грошову винагороду; закріплення відповідно до законодавства за здобувачами освіти кваліфікованих працівників; надання необхідних ресурсів та інформаційних матеріалів для виконання роботи, створення необхідних умов і можливостей для виконання здобувачем освіти навчального плану; спільно з профспілками або їх об'єднаннями вирішення питань умов праці, запровадження та визначення розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших видів матеріального і морального заохочення для працівників, що

здійснюють навчання здобувачів освіти на виробництві.

У свою чергу, здобувач освіти повинен: відповідально ставитися до виконання навчального плану згідно з графіком навчального процесу відповідно до цілей та завдань навчання на робочому місці; дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації; підтримувати контакт з особою, відповідальною за виконання освітньої програми дуальної форми здобуття освіти, вчасно інформувати роботодавців і представників ЗП(ПТ)О в разі виникнення проблемних питань; дотримуватися правил охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; нести матеріальну відповідальність за обладнання та майно відповідно до укладеного договору; своєчасно на належному рівні виконувати завдання, покладені на нього під час навчання на робочому місці, та індивідуальні завдання згідно з навчальним планом.

Для формування типових моделей дуальної форми здобуття освіти ЗП(ПТ)О має виконувати відповідні функції. По-перше, здійснювати моніторинг потенціалу ринку праці з метою визначення переліку професій, для яких розроблятимуться освітні програми дуальної форми здобуття освіти. З цією метою ЗП(ПТ)О доцільно співпрацювати з місцевими службами зайнятості. По-друге, постійно забезпечувати неперервну комунікацію між усіма сторонами для усунення можливих недоліків в організації навчання та розв'язання поточних проблем, що можуть виникати. По-третє, обов'язково залучати роботодавців до оцінювання компетентностей здобувачів освіти.

Очікуваними результатами запровадження концепції є: розширення та удосконалення практичної частини програм із збереженням достатнього рівня теоретичної підготовки; забезпечення взаємозв'язку та взаємовпливу різних систем (освіта і виробництво, освіта і наука та наука і виробництво) для впровадження важливих змін, спрямованих на підвищення якості освіти; підвищення якості підготовки фахівців відповідно до реальних вимог ринку праці та забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців для національної економіки; посилення ролі роботодавців та громадських об'єднань у системі підготовки кваліфікованих фахівців від формування змісту освітніх програм до оцінювання результатів навчання; модернізація змісту освіти з метою приведення його у відповідність із сучасним змістом професійної діяльності;

підвищення рівня конкурентоспроможності випускників ЗП(ПТ)О в умовах глобалізації та сприяння підвищенню рівня зайнятості молоді; скорочення періоду адаптації випускників ЗП(ПТ)О до професійної діяльності; розроблення (оновлення) кваліфікаційних характеристик/ професійних стандартів; підвищення мотивації здобувачів освіти до навчання.

Критеріями досягнення очікуваних результатів для ЗП(ПТ)О є: підвищення конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг; доступність до актуальної інформації про поточний стан розвитку професій та видів економічної діяльності, за якими ЗП(ПТ)О готує фахівців; підвищення якості освіти за рахунок адаптації освітніх програм до вимог роботодавців; розширення можливостей для прикладних наукових досліджень; розширення можливостей для підвищення кваліфікації викладацького складу. Для здобувачів освіти критерії досягнення очікуваних результатів такі: паралельне отримання теоретичних знань і практичного досвіду роботи на одному чи кількох підприємствах, в установах чи організаціях; можливість отримати постійну роботу відразу після закінчення ЗП(ПТ)О; здобуття під час навчання в ЗП(ПТ)О стажу роботи, необхідного для подальшого професійного зростання; можливість отримання грошової винагороди в процесі навчання. Критеріями досягнення очікуваних результатів для роботодавців є: вплив на процес підготовки фахівців з необхідними знаннями, вміннями і компетентностями; отримання кваліфікованих фахівців, готових працювати на належному рівні без додаткових витрат на первинне ознайомлення з робочими процесами на підприємстві, в установі чи організації або на перепідготовку; відбір (під час навчання) найталановитіших здобувачів освіти для запрошення на роботу після закінчення навчання.

Істотної ваги ця концепція набула внаслідок затвердження Кабінетом Міністрів України плану заходів з її реалізації [10]. Згідно з цим планом серед учасників реалізації концепції з'явилися нові гравці, а саме: Міністерство соціальної політики, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, Спільний представницький орган сторони

---

<sup>10</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 р. № 214-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-p> (дата звернення: 21.07.2019).

роботодавців на національному рівні, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Національна академія педагогічних наук України.

До основних заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти було віднесено: формування нормативно-правового забезпечення здобуття освіти за дуальною формою й організаційне і методичне забезпечення підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти.

Основними завданнями формування нормативно-правового забезпечення здобуття освіти за дуальною формою було визначено: розроблення положення про дуальну форму здобуття П(ПТ)О; підготовка типових договорів про дуальну форму здобуття П(ПТ)О; внесення змін до нормативно-правових актів у сфері освіти і праці для врахування особливостей впровадження дуальної форми здобуття освіти.

До завдань методичного забезпечення підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти належать: підготовка та затвердження методичних рекомендацій щодо розроблення освітніх програм та організації освітнього процесу за дуальною формою здобуття освіти; аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського рівня означеної тематики та забезпечення впровадження позитивних досягнень цієї роботи; моніторингові дослідження результатів впровадження дуальної форми здобуття П(ПТ)О із залученням роботодавців, які є стороною договорів про здобуття освіти за дуальною формою; організація навчання розробників освітніх програм, підготовка експертів з розроблення освітніх програм за дуальною формою здобуття освіти; розроблення Порядку оцінювання результатів здобуття освітніх та професійних кваліфікацій; розроблення та апробація освітніх програм і навчальних планів в ЗП(ПТ)О за дуальною формою здобуття освіти; проведення моніторингу працевлаштування випускників, які здобули освіту за дуальною формою; навчання, стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на підприємствах із застосуванням світового досвіду впровадження дуальної форми здобуття освіти; проведення засідань за круглим столом, громадських обговорень та інших заходів з питань запровадження дуальної форми здобуття освіти з метою інформування різних категорій населення про позитивний досвід підготовки фахівців за дуальною формою здобуття

освіти; розроблення комплексу методичного забезпечення для підготовки здобувачів П(ПТ)О за дуальною формою; вивчення міжнародного досвіду впровадження дуальної форми здобуття освіти, створення кластерів дуальної освіти на базі конкурентоспроможних ЗП(ПТ)О та зацікавлених роботодавців, імплементація кращих практик в освітній процес закладів освіти.

У цьому контексті доцільно зазначити про експеримент всеукраїнського рівня за темою «Організація професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти» (2019–2022 рр.), що здійснюється на базі Державного професійно-технічного навчального закладу «Дніпровський центр професійно-технічної освіти», Державного навчального закладу «Запорізьке машинобудівне вище професійне училище», Державного навчального закладу «Одеське вище професійне училище морського туристичного сервісу», Державного навчального закладу «Київське регіональне вище професійне училище будівництва», Державного навчального закладу «Решетилівський професійний аграрний ліцеї імені І. Г. Боровенського» та Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області. Мета експерименту полягає в теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці організаційно-педагогічних умов професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О за дуальною формою здобуття освіти для підвищення її якості та відповідності сучасним вимогам ринку праці. До означених організаційно-педагогічних умов було віднесено: розвиток державно-приватного партнерства, що впливає на підготовку здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності в ринковому середовищі; розроблення методики організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти; розвиток готовності педагогічних працівників та наставників підприємств до професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти з використанням тренінг-курсу «Організація професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти».

Завданнями цього експерименту є: з'ясування стану дослідженості проблеми, вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою



здобуття освіти та виявлення її особливостей з професій: «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування», «Електрогазозварник», «Штукатур, облицювальник-плиточник», «Садовод», «Кухар судновий. Офіціант», «Токар», «Машиніст крана (кранівник)»; визначення та теоретичне обґрунтування організаційно-педагогічних умов професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О за дуальною формою здобуття освіти; розроблення та апробування методики організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти; підготовка тренінг-курсу для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та підприємств «Організація професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти»; визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та наставників підприємств до професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти; підготовка та впровадження методичних рекомендацій щодо організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою здобуття освіти.

Не менш важливим кроком виявилось схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року [11]. У ній декларується децентралізація управління у сфері професійної (професійно-технічної) освіти через формування показників регіонального замовлення на підставі даних аналізу стану ринку праці. Пропонується забезпечення якості П(ПТ)О шляхом формування її змісту на компетентнісній основі та модернізації освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу. Підкреслюється, що державно-приватне партнерство у сфері П(ПТ)О та взаємозв'язок з ринком праці забезпечується через: формування системи професійних кваліфікацій та створення єдиного освітнього середовища П(ПТ)О; впровадження механізмів стимулювання роботодавців до участі в освітньому процесі; створення умов для розвитку дуальної форми здобуття освіти;

---

<sup>11</sup> Розпорядження Кабінету міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-p> (дата звернення: 21.07.2019).

визнання неформальної та інформальної освіти, повних і часткових професійних кваліфікацій; популяризацію П(ПТ)О серед дітей, молоді, дорослих, планування професійного розвитку та кар'єри.

Результати аналізу нормативно-правового забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання засвідчили про наявність в Україні певної нормативної бази з означеного питання. Водночас нами були виявлені її характерні особливості, а саме: зміст більшої частини документів має декларативний характер; не повною мірою визначені функції і обов'язки всіх учасників освітнього процесу ЗП(ПТ)О в умовах дуальної форми здобуття освіти; відсутні моделі та механізми взаємодії між ЗП(ПТ)О та підприємствами – замовниками робітничих кадрів; не визначені методи мотивації і стимулювання соціальних партнерів до участі в практичній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми здобуття освіти.

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДУАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

Спільноти із традиційною промисловою цивілізаційною моделлю, що зорієнтована на постійний прогресивний пошук, завжди стоять перед питанням про передачу технологічного досвіду від покоління до покоління, від Майстра до учня. Така модель зазвичай передбачає велику, навіть визначальну, роль Наставника, Вчителя, Майстра, який навчає свого учня, мотивуючи його до набуття відповідної кваліфікації. В основі навчіння лежали дві дидактичні технології: «дивись, як я роблю, і повторюй за мною» і «слухай мої пояснення, чому саме так я роблю, і повтори їх». Утім, античність і середньовіччя абсолютизували ці два дидактичні підходи. Особливо це було відчутно в середні віки з обмежувачими правилами міських цехів, які робили все можливе і неможливе для того, щоб законсервувати процес виготовлення кінцевого продукту-товару. З одного боку, при цьому досягалася висока якість виготовлених товарів, які мали відповідати один раз і назавжди виробленому канону якості, «шедевру», «meisterwerk», «masterpiece»,

виготовлення якого було обов'язковою вимогою вступу до міського середньовічного цеху, а відхилення могло стати причиною виключення. Цех таким чином захищав високу канонічну якість товарів, що виготовляли цехові майстри, з іншого – захищав самих майстрів від конкуренції. Отже, все навчіння у ремісничому виробництві було зорієнтоване на постійне одноманітне відтворення самого процесу виробництва, що гальмувало розвиток, але забезпечувало високу якість ручної ремісничої праці.

Перехід до умов ринкової економіки поставив у центр моделі не тільки і не стільки високу якість роботи унікального Майстра, скільки необхідність постійного вдосконалення виробництва, що було викликано конкурентною боротьбою. Процес праці розбився на окремі етапи – спровокований був розподіл праці. Промисловий переворот та конвеєрне виробництво докорінно змінило і процес праці, і дидактику навчіння кваліфікованого робітника. Нові виробничі технології породили часткового робітника, який володів тільки частиною процесу, покладаючи і розробку нових технологій, і кінцевий результат на більш висококваліфікованого майстра – інженера, який тримав під особистим контролем як розробку та дотримання всіх технологій, так і кінцевий результат. Високий статус теорії Майстра був переданий у спеціальну та вищу освіту. Крім того, змінився статус особливої, університетської, академічної освіти, на яку було покладено розроблення високої Методології, загальної теорії, яка інколи взагалі не мала, у всякому разі, у короткотерміновій перспективі, ніякого відношення до виробничої практики і задовольняла майже виключно лише чистий науковий інтерес дослідника та школи дослідників.

Отже, відбувся та прогресував розрив між більшою чи меншою мірою обґрунтованою теорією та безпосередньою практикою виробництва, що звело процес професійної освіти до відтворення простих рухів. Така відносна відірваність теорії від практики спричинила низку проблем. На першому місці фіксувалася відносна нездатність первинного робітника до збільшення власного кваліфікаційного рівня, з одного боку, і недостатнє уміння теоретиків з вищою освітою (інженерів та техніків) самим працювати на верстатах. Ситуацію мала б змінити професійна освіта, тобто створені спеціально для підготовки кваліфікованих робітників заклади освіти, однак і тут залишалася та сама про-

блема відірваності теорії від практики, оскільки була відчутна і низька кваліфікація педагогів, які були відірвані від реального виробництва. До того ж воно постійно прогресувало, а верстати та технології, що були в училищах, швидко застарівали. Навчання відставало від реального виробництва, і таке відставання стабільно прогресувало. В результаті учні приходили на виробництво без достатнього рівня підготовки, що мало інколи катастрофічні наслідки. Власники виробництв (роботодавці) були незадоволені рівнем отриманої в училищах кваліфікації, що призводило до збільшення частки безробітних саме серед молоді, а з іншого – до постійного пошуку роботодавцями справді висококваліфікованих робітників.

На додаток до відносно низького рівня кваліфікації випускники професійних училищ ще й недостатньо розуміли сутність взаємин у виробничому колективі, прогулювали роботу (в загальноосвітньому навчальному закладі та в училищі це, звісно, не заохочувалося. Однак педагоги, за великим рахунком, мали можливість тільки застосовувати малодієві виховні заходи, а на виробництві прогул міг призвести навіть до звільнення). Вони порушували техніку безпеки на виробництві, що найбільше лякало роботодавців-власників, які чекали від робітників зовсім іншого. Особливо складно було власникам малого і середнього бізнесу, які не могли самостійно навчати та виховувати, виходячи зі своїх власних можливостей.

Отже, промислова революція згенерувала величезну потребу у кваліфікованій робочій силі, однак система освіти хоч і справлялася із замовленням роботодавців, однак відокремлені, відірвані від процесу виробництва учні не отримували достатньою мірою ані професійної, ані соціальної кваліфікації.

Радянська система професійної освіти від початку була зорієнтована не на ринок виробництва і не на ринок робочої сили. Державна власність на засоби виробництва автоматично породжувала затратну систему підготовки як кваліфікованих робітників, так і інженерно-технічного складу. Хоча із формальної точки зору професійні навчальні заклади при заводах, фабриках, колгоспах готували робітників для конкретного виробництва і на конкретному виробництві, однак таке навчання не було підпорядковане абсолютним законам ринку, учні не були готовими до конкуренції та професійної кар'єри. Ще одною особливістю П(ПТ)О було те, що, незважаючи на гучну пропаганду панування в державі робітників та селян (пізніше – трудящих, чи всього радянського народу), у професійно-технічні училища зазвичай потрапляли учні із вкрай

низьким освітнім рівнем, педагогічно запуснені, без достатньої мотивації у здійсненні освітнього процесу, із відсутніми первинними установками на виробничу дисципліну та здоровий спосіб життя. В основній масі це були діти, яких відрахували із загальноосвітньої школи за низьку успішність і дисципліну. Результатом цього стала низька успішність освітнього процесу у професійно-технічних закладах (ПТНЗ) та відносно високий рівень порушень дисципліни, аж до здійснення адміністративних проступків та злочинів.

Ситуацію треба було змінювати, і у другій половині двадцятого століття у професійній педагогіці було започатковано так звану дуальну систему.

Дуальна система, що виникла на вимоги ринкової економіки, затребувана роботодавцями, яким необхідні не випускники освітніх закладів із відповідними кваліфікаційними посвідченнями, а висококваліфіковані робітники із високим рівнем соціальної відповідальності. За таких умов виникає ідея об'єднати виробничий та освітній процеси, надати учням можливість отримувати кваліфікацію безпосередньо на виробництві, залишивши за закладами освіти право надавати теоретичну підготовку. Така система професійної освіти достатньо затратна для роботодавця, оскільки змушує його витрачати дорогі ресурси для навчання не завжди достатньо мотивованих учнів, які не завжди мають відповідні здібності для виконання такої роботи.

Однак роботодавець отримує у результаті реалізації дуального навчання кваліфікованого спеціаліста, адаптованого саме до тих видів роботи, які є на його власному обладнанні, що не виключає певну частину відсіву, своєрідного браку, тобто тих, хто покинув навчання або виявився нездатним оволодіти саме цією професією (спеціальністю) через, скажімо, суто психолого-фізіологічні особливості.

Ситуація стає ще більш проблемною, оскільки науковий прогрес потребує кваліфікованого робітника із прогресуючою кваліфікацією. Нові технології, що базуються на електронних системах управління, вимагають не просто виконавців, які завчили на підґрунті навчального тренінгу декілька простих рухів для роботи на конвеєрі, але високоінтелектуальних професіоналів із високим рівнем теоретичної підготовки. До того ж варто вести мову й про необхідність постійного вдосконалення кваліфікаційних умінь, що реалізуються у потребі мотивації навчання протягом усього життя.

Отже, наявним стає протиріччя між нездатністю освітньої системи закритих спільнот професійних навчальних закладів, досить далеких від

практики і нездатних наздогнати науковий розвиток, і виробництвом, яке потребує висококваліфікованих професіональних робітників, але неспроможне забезпечити їхню теоретичну підготовку.

Як зазначають сучасні європейські дослідники [12], у деяких країнах Євросоюзу близько 15 % випускників шкіл не можуть розпочати професійну освіту, вони повинні залишатися в довгих чергах або взагалі не отримувати професійної освіти. Майже 30 % молодих людей, які починають професійне навчання, повністю відмовляються від нього або змінюють професію під час професійної підготовки. Професійна освіта значно втратила свою привабливість у більшості країн ЄС. Особливо в нових країнах ЄС (наприклад у Польщі, Литві, Латвії) з переважно професійним навчанням, заснованим на школі, участь навіть знизилася до тривожно низького рівня.

У свою чергу, власники малих та середніх підприємств скаржаться на відсутність кваліфікації випускників професійних навчальних закладів та на дефіцит кваліфікованих фахівців. Конкуренція бере своє, і через брак кваліфікованого робочого і інженерного персоналу інновації в малому та середньому бізнесі не встигають за такими ж у великих корпораціях, які до того ж здатні самостійно навчати своїх робітників та залучати талановиту і мотивовану роботою молодь на великих та відомих фірмах. Така ситуація є суттєвим гальмом для малого і середнього бізнесу і вимагає вирішення. Європейські спеціалісти з педагогіки та економіки мають серйозне сподівання на дуальну систему освіти.

Ідею дуальної освіти було запропоновано в Німеччині, яка з давніх часів належала до традицій промислової цивілізації і де протестантська етика [13] змушувала шукати шляхи оптимізації взаємин виробництва і навчання для виробництва. З цього зрозуміло, що ідею найбільш активно підхопили країни Півночі Європи, а також індустріальна Японія із високорозвинутим духом вертикальної корпоративності, патерналізмом, принципом довічного найму та статичним ринком праці з край низьким рівнем мобільності – близько 2 % [14].

---

<sup>12</sup> Elina Friedulena The Hamburg Model – exemplary integration of youth into vocational education [Electronic resource]. URL: <http://www.vet-bsr.eu/wp-content/uploads/2015/09/Manual-Hamburg-Model.pdf> (дата звернення: 15.06.2019).

<sup>13</sup> Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму: пер.з нім. Київ: Наш формат, 2018. 215 с.

<sup>14</sup> Політика регулювання ринку праці та національні моделі боротьби з безробіттям (світовий досвід). Європейський інформаційно-дослідницький центр. Програми USAID РАДА 2015-2016 рр. [Електронний ресурс]. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf> (дата звернення: 22.06.2019).

Важливо при цьому зазначити, що не варто і навіть неприпустимо співставляти відносну успішність дуальної системи в Німеччині виключно з ефективністю самої системи, не звертаючи уваги на реалізацію внутрішньої підтримки і бізнесу, в тому числі малого і середнього, з боку і Федеральних інституцій, і уряду федеральних земель, і громадських спілок (торгово-промислових палат). Дуальна система, як виявляється, пов'язана не тільки із природними вимогами ринкової економіки і мотивацією з боку роботодавців та освітньої системи, але є також результатом зацікавленості державних інституцій влади і на рівні федерального, і на рівні федеральних земель. Важливу роль відіграє також і громадянське суспільство в особі профспілок та громадських організацій і політичних партій.

Реалізуючи свою функцію підтримки дуальної системи, федеральна держава з необхідністю надає пільги підприємствам, які:

- утримуються від масових звільнень працівників, існують суттєві пільги для підприємств, що утримуються від скорочень;
- регулярно створюють нові робочі місця;
- працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів;
- за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація;
- за працевлаштування осіб до 30 років надаються податкові пільги;
- фірми, що здійснюють професійну підготовку молоді, отримують компенсацію заробітної плати працівників, які навчаються на виробництві;
- субсидують компанії, які замість звільнення працівників, у період зниження ділової активності, скорочують робочий час [15; 16].

Отже, успіхи Німеччини в економіці в цілому, в освіті молоді, у її працевлаштуванні та зайнятості слід розглядати як результат комплексних зусиль, що ґрунтується не тільки на особистій ініціативі освітян та підприємців, але також на цілеспрямованій діяльності залежних

---

<sup>15</sup> Willkommen, wie können wir Sie weiterbringen? Schule, Ausbildung und Studium [Electronic resource]. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/><https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (дата звернення: 21.06.2019).

<sup>16</sup> Ellen Ehmke, Fabian Lindner Labour Market Measures in Germany 2008-13: The Crisis and Beyond. Labour market measures in Germany 2008-13: The crisis and beyond / Ellen Ehmke and Fabian Lindner; International Labour Office, Research Department. – Geneva: ILO, 2015 [Electronic resource]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_449926.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449926.pdf) (дата звернення: 21.06.2019).

від власного громадянського суспільства державних та громадських інституцій німецької держави.

Відомо, що майже 60 % з числа учнівської молоді Німеччини щороку обирають професійну освіту. Близько 70 % з них обирають дуальну систему, тоді як решта навчаються за традиційної моделлю у професійній школі. Система називається дуальною, оскільки навчання проводиться в двох місцях – на підприємстві і в професійному училищі. На даний момент у Німеччині навчання протягом від 2 до 3,5 років здійснюється за 349 ліцензованими кваліфікованими професіями, з них 250 – у промисловості та торгівлі [17]. Сфера обслуговування, банківська справа та торгівля, машинобудування та металообробка, медійні концерни, банки, страхові компанії, ремесла та промисли і розробники високих технологій – далеко не повний перелік підприємств великого, середнього та малого бізнесу, – всього близько 450 тисяч фірм, – які готові і навчати на своїх територіях, і брати на роботу кваліфікованих працівників [18].

Німецькі спеціалісти з педагогіки та чиновники вважають, що дуальна система пропонує найкраще вирішення проблем розвитку професійних та соціальних навичок, початкової професійної та подальшої професійної освіти та підготовки, кар'єри, працевлаштування, професійної компетентності та ідентичності. Вважається, що саме завдяки дуальній системі у Німеччині найбільш низький рівень безробіття серед молоді порівняно з іншими країнами світу. Традиційно це пояснюють тим, що молодь Німеччини мотивована на досягнення високого рівня кваліфікації [19], однак варто зауважити, що така мотивація є результатом суттєвих зусиль як самої спільноти, так і інституцій громадянського суспільства, підприємців та держави.

<sup>17</sup> Willkommen, wie können wir Sie weiterbringen? Schule, Ausbildung und Studium [Electronic resource]. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/><https://www.arbeitsagentur.de/bildung> (дата звернення: 21.06.2019).

<sup>17</sup> The dual system of vocational training in Germany [Electronic resource]. URL: <https://ec.europa.eu/programmes/proxy/alfresco-webscripts/api/node/content/workspace/SpacesStore/434e7659-ae68-4b34-b284-995f3ea1ba8d/Dual%20system%20of%20Vocational%20training%20in%20Germany.pdf> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>18</sup> Стажер переходит в штат Благодаря господдержке предприятия Германии сами куют свои кадры [Електронний ресурс]. URL: <https://rg.ru/2017/09/20/v-germanii-dualnoe-obrazovanie-pomoglo-spravitsia-s-bezraboticej.html> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>19</sup> The German Vocational Training System [Electronic resource]. URL: <https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html> (дата звернення: 17.06.2019).



Професійне навчання у Німеччині здійснюється на робочих місцях та у закладах професійної освіти. На підставі того, що називається дуальною системою, практичне навчання відбувається на підприємстві, у торгівлі або організації та підкріплюється теоретичною підготовкою й загальною освітою в закладах професійної освіти, які зазвичай відвідуються учнями один або два дні на тиждень. При цьому педагоги намагаються і теоретичну частину реалізовувати максимально наближено до реальної виробничої ситуації, скажімо за допомогою *кейс-методу*.

*Кейс-метод* (нім. Fallmethode) – метод конкретних ситуацій, ситуаційного виробничого дослідження, при якому використовується опис реальних економічних, соціальних, технологічних ситуацій. Кейси базуються на реальному фактичному матеріалі або ж наближені до реальної ситуації. При цьому методи ті, кого навчають, працюють над штучно змодельованими, але близькими до реальності сценаріями, які дидактично підготовлені інструктором-педагогом. Такий дидактичний підхід надає педагогові реальну можливість максимально наблизити теорію до практики, уникати природного запитання учнів про реальну необхідність теоретичної частини як для навчальної практики, так і для майбутньої практичної роботи [20].

Характерною особливістю дуальної системи є те, що надання знань і навичок пов'язане з отриманням необхідного досвіду практичної роботи. Це гарантує, що навчання проходитиме на тих самих умовах з технічної та соціальної точки зору, з якими стикнеться учень при здійсненні обраної професії. Тільки на роботі учень зможе навчитися працювати відповідно до вимог ринку, що постійно змінюються, та оцінювати й адаптуватися до соціальних відносин, що існують у робочому середовищі. Крім того, навчання на практиці дає відчуття досягнення, перспектив розвитку, що надає особливе джерело мотивації для учня.

Дуальна освіта, за задумом, має сприяти незалежності та почуттю відповідальності, які є незамінними якостями в розвиненій індустріальній країні, де, вирішуючи конкретні завдання в реальних робочих умовах, учень-стажер може показати наявні набуті знання і навички та може наочно побачити результати й ефективність своїх зусиль.

---

<sup>20</sup> Дуальная система обучения русско-немецкий словарь-справочник Duales Ausbildungssystem Russisch-Deutsches Fachwörterbuch und Nachschlagewerk [Електронний ресурс]. URL://C:/Users/DELL/Desktop/дуал/ВІВВ%20Glossar%20russisch\_Innenteil\_web%20(1).pdf (дата звернення: 17.06.2019).

У Німеччині близько 50 % усіх випускників шкіл пройшли професійне навчання, що надається компаніями, які вважають найкращим способом залучення кваліфікованого персоналу саме навчання на виробництві [21].

Звернемося до правових засад дуальної освіти в Німеччині. Центральним законом для професійного навчання в Німеччині є Закон про професійну підготовку (BBiG) [22]). Іншими важливими законами є: Кодекс ремесел (HwO, або Handwerksordnung or HwO or HandwO, Gesetz zur Ordnung des Handwerks – [23]); Постанова про навички тренерів (можна також перекласти Директива про придатність інструкторів, або Положення про професійну кваліфікацію інструкторів) (Ausbildereignungsverordnung – (AEVO – 24)). Постанова про робочі місця (Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStattV) [25], Закон про зайнятість молоді [26], Постанова про навчання Ausbildungsordnung – [27], Закон про дистанційне навчання (Закон про захист учасників дистанційної освіти – Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterrichthttps – [28] та інші правові документи. На підставі цих нормативних актів Федеральне міністерство економіки

---

<sup>21</sup> Vocational Training in Germany – The Dual System. Chamber of Commerce [Electronic resource]. URL: <https://www.hk24.de/en/produktmarken/training/vocational-training-dual-system/1147578#titleInText0> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>22</sup> Berufsbildungsgesetz (BBiG) BBiG Ausfertigungsdatum: 23.03.2005 Vollzitat: «Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist»/ Stand: Zuletzt geändert durch Art. 14 G v. 17.7.2017 I 2581 Ersetzt G 806-21 v. 14.8.1969 I 1112 (BBiG) [Electronic resource]. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BBiG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf) [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BBiG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf) (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>23</sup> Gesetz zur Ordnung des Handwerks [Website]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>24</sup> Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) // Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und das Bundesamt für Justiz Bundesamt für Justiz [Electronic resource]. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv\\_2009/](https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/) [https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv\\_2009/](https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/) (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>25</sup> Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStattV) [Website]. URL: [https://www.gesetze-im-internet.de/arbttv\\_2004/BjNR217910004.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbttv_2004/BjNR217910004.html) (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>26</sup> Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend [Website]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html>; <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>27</sup> Website. URL: <https://www.pruefen-im-handwerk.de/recht/ausbildungsordnungen-ao/> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>28</sup> Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterrichthttps [Website]. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/index.html> <https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/index.html> (дата звернення: 17.06.2019).

та енергетики (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, коротко BMWi) [29] спільно з Федеральним міністерством освіти і наукових досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) [30] приймає положення про освіту, що готуються у Федеральному інституті професійної освіти (BIBB) шляхом інтенсивного залучення представників роботодавців та працівників.

Оскільки Німеччина – федеративна держава, визначальне значення для розвитку освіти, в тому числі професійної, мають Федеральні землі – складові частини німецької федерації (рис. 1). Земля (нім. Land) – адміністративно-територіальна одиниця у Федеративній Республіці Німеччині. Земля має статус «держави-члена» (нім. Gliedstaat) федерації. Всього земель 16 і в кожній – свої особливості реалізації професійної освіти. Однак вони мають відповідати рамці федеральних законів. У контексті дуальної освіти – на землі покладена значна частина регулятивних та організаційних і фінансових прав та обов'язків.

Постійна конференція міністрів освіти і культури федеральних земель (КМК) випускає рамкові плани, які узгоджуються з освітніми нормами федерації. Навчальний план загальної освіти в професійних школах розробляється головним чином окремими землями, оскільки культура і освіта в Німеччині підпорядковуються суверенітету федеральних земель. До того ж випускні екзамени в усіх землях однакові, уніфіковані за загальною



<sup>29</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [Website]. URL: <https://www.bmw.de/Navigation/DE/Home/home.html> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>30</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (kurz: BMBF) [Website]. URL: <https://www.bmbf.de> (дата звернення: 17.06.2019).

програмою, отже, по всій Федеративній Німеччині визнають кваліфікаційні свідоцтва, видані у будь-якій Землі. Більш того, кваліфікаційні свідоцтва визнаються по всій території Євросоюзу.

На рівні земель керівництво освітнім процесом здійснюють земельні профільні міністерства, які, зокрема, затверджують підручники для використання в школах даної Землі. У кожній із земель діє свій закон про освіту, складений на основі «рамкового» федерального закону [31].

Від початку навчання за дуальною системою підписується тристороння угода (договір) між учнем, роботодавцем та освітнім закладом. Правова основа для освітніх відносин між підприємством та учнем встановлюється контрактом на навчання. Договір на навчання містить такі складові: тип, структура і особливо мета навчання; початок і тривалість навчання; освітні заходи; тривалість регулярного щоденного часу навчання; тривалість випробувального періоду; спосіб оплати та розмір допомоги стажера; тривалість відпустки; передумови для припинення.

Договір про підготовку має бути поданий до компетентного органу – у Німеччині це відповідні компетентні палати [32]. Там він має бути зареєстрований. Втім, обов'язковою умовою державної реєстрації є перевірена придатність підприємства для освітньої роботи і відповідна ліцензія.

У правових державах традиції та закони завжди визначають сфери відповідальності адміністративних структур, інших юридичних та фізичних осіб. У питанні про функціонування дуальної освіти йдеться про розподіл у відповідності із нормами права функціональних обов'язків між Федеральними органами влади, владою Земель, відповідними Палатами та спілками, навчальними закладами різних типів, підприємствами та підприємцями-власниками і, зрозуміло, самими учнями.

Права та обов'язки в дуальній системі в Німеччині поділяються наступним чином.

---

<sup>31</sup> Study-in-germany [website]. URL: <https://www.study-in-germany.de/en/> (дата звернення: 17.06.2019).

<sup>32</sup> Промислово-комерційні палати (Industrie- und Handelskammern (Abkürzung IHK) є регіональні організації, міжгалузеві асоціації підприємців і підприємців. У Німеччині торгово-промислові палати є публічною корпорацією. Вони включають компанії в регіоні. Законодавством належать всі торговці та компанії, за винятком підприємств чистого ремесла, сільського господарства та фрілансерів (які не зареєстровані в комерційному реєстрі). У Німеччині існує 79 торгово-промислових палат, які відповідають за різні регіони. Вони беруть на себе завдання самоврядування регіональної економіки. Основи регулюють Закон про тимчасове врегулювання права торгово-промислових палат (Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern).

### *Рамки федерального закону*

Усі сторони, які беруть участь у дуальній освіті (федерація, Землі, підприємці та особи, що навчають та навчаються), діють у рамках законодавчої бази, визначеної *Законом про професійну підготовку* (Berufsbildungsgesetz – BbIG). Крім того, додаткові положення трудового законодавства різних галузей права також є обов'язковими для професійної освіти та підвищення кваліфікації. Отже, правові засади, які діють для трудових договорів, також діють для цього договору про навчання за умови, що особливі винятки не передбачено у BbIG.

### *Закон про професійну підготовку*

Важливість підготовки на робочому місці відображається в тому, що первинні стандарти та правила для такого навчання були створені самоврядними економічними органами, тобто головним чином торгово-промисловими палатами. Тільки у 1969 році німецьким парламентом було прийнято *Закон про професійну підготовку*, який об'єднав декілька відповідних нормативних актів, що містяться в іншому законодавстві, і надав силу закону багатьом принципам, що до того регулювалися статутами Торгово-промислових палат. У частині, яка нас цікавить, Закон про професійну підготовку забезпечує загальні принципи освітньої та трудової підготовки молодих людей після закінчення їхнього обов'язкового періоду навчання у середній школі. Як визначено в Законі, концепція професійної підготовки в Німеччині включає початкову підготовку, підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку.

### *Порядок навчання (Ausbildungsordnung) [33]*

Відповідно до п'ятого параграфа BbIG або двадцять шостого параграфа HandwO, основою професійної освіти є впорядковане та єдине, уніфіковане професійне навчання та адаптація і розвиток професійної підготовки до технічних, економічних та соціальних умов. Положення про підготовку кадрів визначає юридично обов'язкову змістовно-навчальну орієнтацію професійної підготовки за професіями і є основою навчальних планів компанії. В іншому значенні порядок навчання виступає аналогом шкільної програми, але стосовно навчання на виробництві, тобто представляє собою певні визначені правила підготовки. В такому значенні порядок включає: назву програми; тривалість

---

<sup>33</sup> Gabler wirtschaftslexikon Ausbildungsordnung. Ausf?hrliche Definition [website]. URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/ausbildungsordnung-28960> (дата звернення: 17.06.2019).

навчання; навички та знання, які є предметом професійної підготовки (імідж професійної підготовки); рамки навчання як керівництво до фактичної та часової структури навчання, а також вимоги до іспиту.

Нарешті, порядок навчання варто розглядати як визначник освітньої процедури. В такому контексті «Положення про навчання» розробляється, затверджується та видається у статутних установах Федеральним міністерством економіки і праці (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) або компетентним міністром за погодженням з Федеральним міністерством освіти і досліджень (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF). Розробка правил навчання є обов'язком Федерального інституту професійної підготовки (Bundesinstituts für Berufsbildung) [34].

#### *Процес дуального навчання*

Хоча будь-яка компанія може вільно і самостійно вирішувати, чи брати на себе слухачів, процес самого навчання, звісно, регулюється певними правилами. Особливо це стосується сфери індивідуального навчання.

У першому розділі Закону про професійну підготовку зазначено, що об'єктом початкової підготовки є забезпечення, за допомогою систематичної програми навчання, добре і кваліфіковано розробленої базової підготовки до заняття та забезпечення необхідних технічних здібностей і знань для залучення до кваліфікованої форми професійної діяльності. Початкове навчання має надати змогу учневі отримати необхідний професійний досвід.

У другому розділі Закону зазначено, що за основу цієї системи підготовки та адаптації системи до технічних, економічних і соціальних вимог та змін до неї відповідальний федеральний міністр, зобов'язаний видавати загальні правила навчання, які визначають назву професії, що здобуває учень, період навчання (як правило, від двох до трьох років), а також здібності і знання, які необхідно надати та здобути в освітньому процесі.

Характер, навчальний план, графік і мета практичної освіти мають бути визначені в письмовій формі в контракті на навчання, щоб до-

---

<sup>34</sup> Федеральний інститут професійної підготовки (Bundesinstituts für Berufsbildung) – федеральна юридична особа правової форми публічного права, яка підпорядкована Федеральному міністерству освіти і досліджень (BMBF). Завдання установи – дослідження та планування професійної підготовки, підготовка звіту про професійну підготовку, підготовка правил навчання, керівництво та публікація переліку визнаних професійних тренінгів тощо.

помогти роботодавцям у формуванні навчального плану. Необхідно також представити зміст навчання у формі цілей навчання. Вирішальне значення має вимога чітко встановити, що суттєвою особливістю підготовки є навчання у практиці. Отже, цілі, зміст, форми і методи навчання мають бути практико-орієнтованими, легко зрозумілими і для роботодавця, який навчає, і для учня, який навчається.

Відповідно до повноважень, встановлених німецькою Конституцією, Закон про професійну підготовку має обмежений вплив на заклади професійної освіти. Основне регулятивне значення надається місцевим органам управління Земель – учасниць федерації. Отже, Землі самостійно визначають методи та норми взаємодії з роботодавцями, які і надають можливості практичної підготовки на виробництві. Інакше кажучи, роботодавець і учень, який має намір отримати освіту, підписують цивільно-правовий контракт про навчання, що підпорядковується правовим принципам і положенням, що регулюють договори найму, за умови, що інше не заборонено напряму законом. При цьому федеральний закон має виключно рамкові функції, а визначальними є норми Землі, встановлені органами місцевого самоврядування.

Наслідком цього є загальна свобода укладання контрактів. Роботодавець може вирішити, чи хоче він взяти на роботу учнів взагалі, і саме цього учня, в тому числі, і має право висловити власну думку щодо осіб, з якими він укладає контракт на навчання. Те ж саме стосується і молодих людей. Для роботодавців не існує обов'язку навчати, для молодих людей не існує обов'язку навчатися. Однак роботодавці залишають за собою право рекомендувати чи не рекомендувати тому чи іншому учневі навчатися за певною професією, мобілізуючи для цього спеціальні дослідження придатності до виконання саме цієї роботи. Також молоді люди не спрямовуються жорстко на конкретні професії: відповідне бюро праці лише дає професійну консультацію, в тому числі і придатності для певної професії, а також допомагає знайти місця для підготовки майбутніх учнів у відповідності із суб'єктивно висловленим бажанням. В свою чергу, Торгово-промислові палати виключно інформують про поточні вакансії в навчальних компаніях, а не нав'язують ту чи іншу спеціальність [35].

---

<sup>35</sup> Vocational Training in Germany – The Dual System. Chamber of Commerce [Electronic resource]. URL: <https://www.hk24.de/en/produktmarken/training/vocational-training-dual-system/1147578#titleInText0> (дата звернення: 17.06.2019).

Функції між органами державної влади розподіляються певним чином.

#### *Федеральний уряд*

До компетенції Федерального уряду відносять: зміст освіти (програму навчання) для визнаних нормами права (ліцензованих) робочих професій та відповідних робочих місць за умови, якщо навчання не відбувається в школах. Завдяки обов'язковій уніфікації змісту навчання, тобто визнанню рівнів досягнутих кваліфікацій учнівською молоддю, у всій Федерації впроваджуються тотожні порогові показники, розроблені разом з підприємцями та державними інституціями. Отже, освіта для визнаної кваліфікованої професії може здійснюватися тільки відповідно до навчальних правил, виданих федеральним урядом.

#### *Землі*

Федеральні землі повною мірою відповідальні за освітню систему. На рівні Земель набагато більш зрозумілою є сутність взаємозв'язку між попитом на кваліфіковану робочу силу з боку роботодавців та можливостями освітньої системи і самих роботодавців задовольнити цей попит. Немає ніяких спроб здійснити державне планування на загальнонаціональному рівні. При цьому парламенти Земель (ландтаги) спираються виключно на власні правові норми та вимоги, прийняті окремими компаніями щодо кількості та кваліфікаційних бажань учнів, складають як сукупний баланс попиту, так і сукупну пропозицію учнівських вакансій. Отже, вдається певною мірою уникнути наслідків некоректного планування. Крім того, існує постійний обмін між навчальними та іншими компаніями, що дає можливість здійснити необхідне коригування рішень окремих компаній через ринок праці. Така тісна інтеграція навчання із зацікавленими компаніями має позитивні наслідки для фінансування освіти, яке здійснюють самі компанії та заклади професійної освіти. При цьому витрати на навчання вважаються операційними витратами і тому відображаються в фінансових калькуляціях доходів та видатків роботодавців. Таким чином відкривається можливість врахування потреб ринку, оскільки роботодавці усвідомлюють та вираховують кількість необхідних саме їм робітників із відповідною кваліфікацією, що дозволяє активно впливати на розмір безробіття.



У дуальній освіті це означає, що, згідно з домовленістю між Землями та з іншими сторонами, які беруть участь у дуальній освіті, розробляється та затверджується деталізований освітній план, що підпорядкований вимогам виключно ринкових відносин і генерує певну тенденцію балансу попиту та пропозиції, а це дає сподівання на скорочення неогрунтованих видатків та зменшення тенденції безробіття. Крім того, держави здійснюють юридичний нагляд за навчальними закладами, Палатами та бюджетами Земель.

#### *Взаємодія роботодавців і громадських організацій (профспілок)*

Пропозиції щодо розробки або перегляду правил навчання, надані роботодавцями і спілками, розробляються у консенсусі роботодавців та профспілок незалежно від Федерального уряду, і тільки після узгодження розглядаються Федеральним урядом. Економічні партнери та конкуренти передбачають подальше регулювання професійної підготовки на основі їхньої тарифної автономії, зокрема, розміру оплати за навчання. У деяких трудових договорах, крім цього, передбачені інші угоди, наприклад, пов'язані з тимчасовим подальшим працевлаштуванням учнів після навчання.

#### *Торговельно-промислові палати – самоврядні органи економіки*

У рамках дуальної підготовки на Палати покладено здійснення громадського контролю за економікою, в тому числі і за професійним навчанням. Палати мають:

- здійснювати консультації та нагляд за окремими навчальними відносинами. Навчальні консультанти Палат перевіряють придатність підприємств та тренерів, а також консультують підприємства та слухачів;
- приймати контракти на навчання, перевіряти та реєструвати їх;
- організовувати всю процедуру експертизи кваліфікаційних досягнень учнівської молоді, визначати терміни та призначати експертні комісії, які проводять іспити;
- консультувати майстрів виробничого навчання (тренерів) щодо всіх проблем, пов'язаних з підготовкою кадрів;
- забезпечувати використання валідних та компетентних навчальних посібників;
- видавати атестаційні та випускні сертифікати. Екзаменаційні комісії складаються з представників роботодавців, закладів професійної освіти та кваліфікованих працівників-експертів;

– створювати дорадчий орган – комісію з професійної підготовки, яка має вирішувати важливі питання професійної підготовки учнівської молоді. Комісія складається з працівників високої кваліфікації (представників підприємств і закладів професійної освіти).

### *Шкільна та професійна освіта*

Згідно з нормативними вимогами, обов'язкове навчання в Німеччині починається, як правило, у віці 6 років і триває (залежно від Землі у федеральній державі) 9–10 років. Після чотирьох років початкової школи учні приймають рішення про подальше навчання згідно з вимогами загальної трирівневої шкільної системи. Навчальні плани гімназій забезпечують формування академічної системи знань, які дають можливість навчатися в одному з класичних університетів та в подальшому проводити наукові академічні дослідження. Основна школа (*Hauptschule*) призначена, в основному, для учнів, які не планують продовження своєї освіти в університеті. Навчальні програми реальної школи (*Realschule*) завершуються отриманням сертифіката середньої школи, який засвідчує як рівень загальноосвітніх, так і рівень професійних кваліфікацій, а також дає професійну освіту в сферах обслуговування, торгівлі і державної служби. Високий бал, отриманий за результатами навчання в реальній школі, дає можливість її випускникам поступити в старший клас гімназії, а потім – в університет. Професійна школа (*professionalschule*) орієнтована переважно на учнів, які прагнуть оволодіти тією або іншою робітничою професією, але не планують здобувати вищу освіту.

Власне кажучи, професійна освіта відкрита для всіх. Середню професійну освіту можна отримати у професійних училищах, спеціальних професійних училищах та вищих професійних училищах (*Berufsfachschule, Berufsaufbauschule, Fachoberschule* – професійну освіту в сферах бізнесу, економіки, сервісу, сільського господарства і прикладного мистецтва). Крім того, випускник середньої школи (*Hauptschule*) має право претендувати на рік додаткового навчання: *Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)* після дев'ятирічної школи або *Berufsgrundschuljahr (BGJ)* на базі десятирічної основної школи.

Професійну вищу освіту у Німеччині можна отримати також у технічних університетах (*Technische Universitaet*) (інженерія), загальних університетах (*Gesamthochschulen*) (спеціальна професійна освіта і нау-

кові дослідження), педагогічних інститутах (Paedagogische Hochschulen), медичних коледжах, філософсько-теологічних і церковних коледжах (Theologische Hochschule), а також у коледжах спорту. Крім того, вищу прикладну (неакадемічну, неуніверситетську) професійну освіту можна отримати у професійній вищій школі (Fachhochschulen) (професійна освіта в сферах бізнесу, економіки, сервісу, сільського господарства і прикладного мистецтва) і в коледжі мистецтв (Kunsthochschule і Musikhochschule).

Саме у закладах професійної освіти реалізується модель дуальної освіти (Duale Ausbildung), коли учні вивчають теоретичні основи професії у навчальному закладі, а практичні навички освоюють, працюючи в зацікавленій організації, з якою заключено контракт. Це може бути професійне училище, яке надає професійну освіту тим, хто вже має сертифікат, який свідчить про повну середню освіту: на практиці 36,6 % тих, хто починає вчитися професії, мають сертифікат про закінчення середньої школи, 32 % мають сертифікат про неповну середню школу. Втім, 15,8 % мають сертифікат вищої освіти про закінчення університету, в той же час 2,4 % взагалі не мають сертифікатів про закінчення школи. Крім того, 13,2 % слухачів закінчили рік професійної освіти (BGJ) або однорічний рік професійного навчання (BVJ), або однорічний професійний навчальний заклад.

Навчання в дуальній системі організовано змістовно, тому її можна засвоїти з не дуже високим освітнім рівнем. Як Закон про професійну підготовку (Berufsbildungsgesetz – BBiG), так і Кодекс ремесла (Handwerksordnung – HwO або HandwO) передбачають скорочений і продовжений період навчання. Тим самим забезпечується захист від надмірних або недостатніх вимог щодо тих, хто навчається [36].

Важливим питанням у системі дуального навчання Німеччини є розподіл змісту навчання між роботодавцем, який забезпечує навчання (тренінги) на робочому місці, та закладом професійної освіти. Виходячи із необхідності здобуття кваліфікацій, які, у свою чергу, впливають із вимог, що висувуються в процесі практичної роботи, цей розподіл має залежати не від вимог досить абстрактного Закону, якому варто

---

<sup>36</sup> The dual system of vocational training in Germany [Electronic resource]. URL: <https://ec.europa.eu/programmes/proxy/alfresco-ebscripts/api/node/content/workspace/SpacesStore/434e7659-ae68-4b34-b284> (дата звернення: 17.06.2019).

залишити лише рамкові функції, а виключно від того, яке з двох джерел навчання забезпечить оптимальні умови для надання оптимального специфічного змісту освіти – відповідну кваліфікацію. Однозначно у процентній нормі визначене співвідношення практичної підготовки на робочому місці та теоретичної підготовки в стінах навчального закладу вже не є адекватним сучасним вимогам. Координація на практиці ускладнюється тим, що повноваження щодо професійної підготовки, передбачені Конституцією і відповідними Законами, покладають на Міністерство освіти вимогу дотримуватися жорсткої рамки співвідношення. У Гамбурзі Торгово-промислова палата наполягає на реформуванні закладів професійної освіти, враховуючи не зовнішні для ринкових відносин вимоги, а виклики економіки.

*Навчальні центри в системі дуального професійного навчання*

*Навчальний центр на підприємстві*

Учні, як правило, проводять 3–4 дні на тиждень у компанії, що здійснює професійне навчання, де вони навчаються на практиці на основі навчального плану відповідно до положень, правил підготовки до відповідної професії. Характерною особливістю дуальної освіти є можливість набуття необхідного професійного досвіду, пов'язаного з передачею знань і навичок безпосередньо під час виробничого процесу. Це гарантує, що навчання проводиться за тих самих умов, за яких отримана професія буде реалізовуватися в майбутньому.

Безумовно, на підприємстві учень навчається основ майбутньої професії. Однак не менш важливим є отримання у процесі соціального спілкування навичок суспільних відносин, які реалізуються у процесі виробництва. Учнівська молодь, яка отримує професійну освіту, має досвід відносин у сім'ї, навчальному закладі, соціальному середовищі (двір, компанія однолітків, спілкування з державними інституціями – поліція, скажімо). Однак взаємодії у виробничому колективі докорінно відрізняються. Тут треба виконувати виробничі завдання, а це докорінно відрізняється від можливості виконувати чи не виконувати вимоги вчителів у школах. Тут втрати від неухважності до вимог кваліфікованих майстрів-наставників призводять до втрат потенціальної кваліфікації, а інколи до втрат здоров'я та життя. У виробничій практиці формується трудова дисципліна – необхідність свідомо підпорядковуватися вимогам самого виробництва, почуття відповідальності, задоволення

від отриманої компетентності і усвідомлення своїх можливостей у подальшій практиці. Умови ринкової економіки вимагають досягнення вищої кваліфікації як запоруки перемоги у конкуренції, що, за умови високого рівня безробіття, яке породжене ринком, є суттєвим фактором, який стимулює та мотивує майбутнього кваліфікованого робітника. У школі цей стимул мало відчутний – від того, наскільки учень знає фізику, у шкільному середовищі мало що залежить. А от успіхи чи невдачі в отриманні виробничої кваліфікації ставлять учнівську молодь перед фактором відповідної заробітної плати та, в кінцевому підсумку, перед фактором подальшої професійної кар'єри.

Варто також зазначити, що під час навчання на виробництві (стажування) учень-стажер отримує відповідну винагороду, яка збільшується з кожним роком і складає в середньому до однієї третини початкової зарплати кваліфікованого працівника. Середньомісячна оплата за освіту (брутто, тобто без урахування обов'язкових виплат – оподаткування, скажімо) 795 € на місяць.

Навчальний центр у професійній школі

Практичне навчання доповнюється теоретичним курсом у закладах професійної освіти, де студенти навчаються близько 12 годин на тиждень. Навчання відбувається в певні дні протягом тижня або блоками.

У закладах професійної освіти одна третина часу занять припадає на міждисциплінарне (загальноосвітнє) навчання, а дві третини – на предмети професійного спрямування, відповідно до рамкової навчальної програми, яка готується для окремих професій Конференцією міністрів освіти і культури (Kultusministerkonferenz [37]) для відділення, пов'язаного з роботою, та окремо для секції міждисциплінарного навчання. Міжпрофесійна (загальноосвітня) частина включає такі предмети, як соціальні науки, економіка, німецька мова, іноземна мова, релігія та спорт тощо. Втім, педагоги намагаються тісно пов'язати загальноосвітні предмети з практичними потребами майбутньої професії.

---

<sup>37</sup> Kultusministerkonferenz ( Конференція міністрів освіти та культури) загальні збори міністрів освіти німецьких земель. Збори не є частиною федерального уряду, і його директиви не набувають сили закону, але вимагають затвердження на федеральному рівні.

Was ist die Kultusministerkonferenz (KMK) [Website]. URL: <https://www.bildungsexperten.net/wissen/was-ist-die-kultusministerkonferenz-kmk/> (дата звернення: 17.06.2019).

Gayer Bernhard; Reip, Stefan. Schul- und Beamtenrecht für die Lehramtsausbildung und Schulpraxis in Baden-Württemberg [School and Clerk Law for the Education of Teachers and Practical Teaching in Baden-Württemberg] (in German). Haan-Gruiten: Europa-Lehrmittel Nourney, Vollmer. P. 22.

### *Міжгалузеві навчальні центри*

Великі компанії та корпорації завжди мають можливість організувати навчання на своєму виробництві для того, щоб готувати учнів, які необхідні саме для них. Підприємства малого та середнього бізнесу такої можливості, зазвичай, не мають або ж таку можливість можуть надати тільки частково.

Для того, щоб полегшити або забезпечити надання професійної підготовки для таких підприємств, існують міжвідомчі (міжгалузеві) навчальні центри. Варто зауважити, що не всі підприємства мають можливість придбати та застосовувати новітні технології. Отже, міжгалузеві навчальні центри пропонують курси, пов'язані з новими технологіями, а також навчальні дисципліни, які доповнюють професійну освіту для малих і середніх підприємств. Таке трактування, до речі, не виключає участь у роботі міжгалузевих навчальних центрів і великих компаній, які зацікавлені у прогресі власних виробництв та освоєнні нових технологій.

Ці тренінгові заходи, як правило, короткотермінові, тривають від чотирьох до шести тижнів, а в будівельній галузі вони можуть тривати до 26 тижнів. Кількість, зміст, наповнення, тривалість і т. п. цих додаткових навчальних заходів визначаються у кожному конкретному випадку окремими Палатами відповідно до регіональних умов, що мають юридично обов'язковий характер для відповідного регіону чи федеральної землі. Такі навчальні центри, як правило, фінансуються Палатами або, як альтернатива, асоціаціями роботодавців.

### *Персонал у дуальній системі освіти*

У закладах професійної освіти можна виділити дві категорії педагогів. З одного боку, педагоги, які забезпечують теоретичне навчання, а з іншого – спеціалісти із навчальної практики (вчителі-спеціалісти, майстри виробничого навчання). Обов'язковою вимогою для педагогів є вища спеціалізована педагогічна (дидактична) освіта. Вчителі-спеціалісти не потребують вищої освіти, але, як правило, вони мають відповідну професійну освіту як майстер або спеціаліст (промисловість), або помічник (ремісник). Втім, продовження навчання викладачів є обов'язковим і відбувається у формі семінарів у державних установах.

Вимоги, що встановлюються для тренерів компанії, регулюються Законом про професійну підготовку та Постановою про професійну

підготовку тренерів (Ausbilder-Eignungsverordnung – AEVO). Відповідно до цього виробничники-тренери повинні пройти випускний екзаме́н за спеціальністю, підтверджуючи, що їхня кваліфікація відповідає кваліфікаційній роботі і вони володіють виробничими та необхідними педагогічними знаннями. Обов'язковий екзаме́н для новачків-тренерів був тимчасово призупинений у серпні 2003 року, щоб стимулювати компанії пропонувати більше навчальних місць; однак з 1 серпня 2009 року іспит було введено знову. Для тренерів компанії немає ніяких правових вимог для подальшого навчання.

#### *Оцінювання ефективності дуальної освіти [38]*

Кожен учень закладу професійної освіти має пройти оцінювання набутих протягом періоду освіти компетентностей. Експертиза-оцінювання служить для встановлення рівня, який досягнув учень як у освітній практиці, так і в теорії. Контроль досягнутого результату навчання має назву *Lernerfolgskontrolle* і є результатом порівняння між цілями навчання і реальними досягненнями учнів.

Таке оцінювання покладене на відповідну компетентну інстанцію (*Zuständige Stelle* – компетентна інстанція). Зазвичай таким компетентним органом виступає відповідна торгово-промислова палата, яка створює комісії експертів для проведення таких іспитів.

На екзаменаційну комісію (*Prüfungsausschuss*) відповідно до Закону про професійну освіту Німеччини покладено організацію та проведення іспитів. Однак прийняття, оцінка та відповідальність за результати іспитів залишається компетенцією екзаменаційних комісій. До речі, члени (представники роботодавців, співробітників і викладачів) працюють на громадських засадах.

Положення про проведення іспитів включає екзаменаційні вимоги (*Prüfungsordnung*), що розробляються компетентними інстанціями (торгово-промисловою палатою). Назване положення визначає кворум, поведінку при обманних діях або неявці екзаменованих і таке інше. Складовою частиною екзаменаційних вимог є також зміст і тривалість проміжного і випускного іспиту.

---

<sup>38</sup> Дуальная система обучения русско-немецкий словарь-справочник *Duales Ausbildungssystem Russisch-Deutsches Fachwörterbuch und Nachschlagewerk* [Електронний ресурс]. URL: [file:///C:/Users/DELL/Desktop/дуал/ВІВВ%20Glossar%20russisch\\_Innenteil\\_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Desktop/дуал/ВІВВ%20Glossar%20russisch_Innenteil_web%20(1).pdf) (дата звернення: 17.06.2019).

Дуальна система передбачає випускний іспит *Abschlussprüfung* та проміжний *Zwischenprüfung*. Випускний іспит – атестаційна процедура, яка завершує навчання при дотриманні певних умов (завершення терміну навчання, здача проміжних іспитів). Можливе його повторне складання, але, за правилом, не більше двох разів.

Проміжний іспит має на меті виявлення проблем, які необхідно усунути протягом подальшого навчання. Відповідно до Закону про професійне навчання, такий іспит є обов'язковою умовою для допуску до випускного іспиту. Результат проміжного іспиту не входить до кінцевої оцінки. Однак, як і випускний, проміжний іспит проводиться експертними комітетами ремісничих торгово-промислових палат. Він є частиною методики зворотного зв'язку, дає змогу коригувати виявлені недоліки у компетентностях учнів, мусить свідчити про успішність попереднього навчання. Такий іспит проводять приблизно після завершення половини строку навчання. Інколи проміжний іспит запроваджують напередодні випускного іспиту із тим, щоб і учень-випускник, і викладач були переконані в успішності здачі остаточного звіту про успішність освітнього процесу.

Проміжний іспит не слід плутати із так званою процедурою «розтягнутого випускного іспиту» – «*Gestreckte Abschlussprüfung*». Вона має назву випускного іспиту і складається з двох частин. В такому випадку результати є частиною основного результату – від 20 % до 40 % оцінки, яка визнається як випускна (залежно від професії). Ця процедура прописана у Законі про професійну підготовку.

Іспити, як проміжний, так і випускний, розділяють на *Mündliche oder schriftliche Prüfung* (усний або письмовий іспит) [39], де виявляють сукупність знань теоретичної частини, отриманих під час навчання, та *Praktische Prüfung* – практичний іспит.

Зміст *Mündliche oder schriftliche Prüfung* визначається відповідним Положенням про професійну освіту. Ця частина може бути проведена і у формі відкритих запитань, і у форму тестів. Уже декілька років тестування, яке все більше знаходить своїх прихильників, здійснюється електронними засобами. Під час практичного іспиту (*Praktische Prüfung*)

---

<sup>39</sup> *Mündliche oder schriftliche Prüfung* [Website]. URL: <https://www.jugendinfo.be/bildung/blocus3.php> (дата звернення: 17.06.2019).



учні демонструють свої практичні уміння відповідно до професії. Така перевірка навичок має назву *Fertigkeitsprüfung*. Наприклад, у професіях у сфері торгівлі – це зазвичай комунікативна вправа – перемовини з клієнтами, підписання договорів, розв’язання проблем з виконанням замовлень, у технічних закладах – пробна робота, на водійських курсах – складання екзамену на водіння.

Важливо, що викладачі мають право не допускати чи, навпаки, допускати учнів до випускного іспиту. Ця процедура має назву *Zulassung zur Prüfung*. До випускного іспиту допускаються виключно ті із студентів, які закінчили своє навчання, успішно виконали навчальну відомість – програму навчання та склали проміжні іспити.

Можливий і достроковий допуск до іспиту *Vorzeitige Zulassung zur Prüfung*. Тобто за умови досягнення відповідних показників учні можуть отримати дозвіл на іспит до завершення терміну навчання.

Оцінка на екзамені (*Bewerten von Prüfungen*) лежить у сфері компетентності екзаменаційної комісії. Комісія оцінює окремі частини іспиту та іспит у цілому, визначає, чи іспит зданий. Передбачено також і переекзаменування (*Wiederholungsprüfung*). За умови, якщо учень не склав випускний іспит, він може пройти іспит повторно, але не більше, як двічі. Навчання автоматично продовжується до наступного іспиту, але не більше ніж на один рік у цілому.

Щоб показати, що він набув необхідну професійну кваліфікацію, кожний учень-стажер має можливість скласти заключний іспит після закінчення періоду навчання. Для проведення цих іспитів відповідальна торгово-промислова палата має створити комісії експертів, що складаються принаймні з трьох членів, включаючи представників роботодавців і працівників у рівній кількості та принаймні одного вчителя професійно-технічної школи. Правила, яких дотримуються у зв’язку з випускними іспитами, видаються Комітетом професійної підготовки торгово-промислової Палати. Ці правила визначають критерії вступу, форму експертизи, критерії маркування компетентностей, механізми видачі сертифікатів експертизи, наслідки порушень правил і можливості повторення експертизи. Навички, які необхідно засвоїти, викладені в правилах навчання.

Відповідно до Закону про професійну освіту Німеччини, особи, які навчаються, звільняються у день іспитів як від роботи на виробництві, так і від занять у професійному училищі, а також від інших освітніх заходів поза підприємством.

Головною перевагою іспитів є те, що всі учні в певній професії проходять тестування по всій країні з однаковими завданнями. Це гарантує, що іспити є об'єктивними і що відповідні результати перевірки є порівняними по всій країні. Середні результати по району, Землі та загальнонаціонального федеративного рівня оприлюднюються, так що кожен, хто пройшов випробування, має можливість порівняти свої результати, так само, як і кожен навчальний заклад чи підприємство має таку ж можливість.

Після завершення навчання та відповідного іспиту випускник має отримати три свідоцтва – zeugnisse:

Zeugnis des Ausbildungsbetriebes – сертифікат навчальної компанії;

Berufsschulzeugnis – свідоцтво закладу професійної освіти;

Abschlusszeugnis bzw. Gesellen – oder Facharbeiterbrief – сертифікат (диплом) підмайстра або кваліфікованого робітника.

Головна мета документів – показати, що особа набула кваліфікацію, необхідну для певної професії. Але це також основа для професійного прогресу та кар'єрного росту. Отримання випускного іспиту є однією з умов для вступу до магістерської програми та багатьох інших екзаменів для подальшої підготовки, для демонстрації здібностей до навчання в галузях торгівлі, промисловості та науки [40].

Фінансування дуальної освіти в Німеччині багатоканальне. Німецькі федеральні установи, федеральні землі та громади за спільною угодою витрачають близько 4 % валового внутрішнього продукту. Приблизно 7,2 млрд €, або 7,9 %, з них ідуть на професійну освіту в дуальній системі. Фінансування дуального професійного навчання здійснюється відповідно до розподілу обов'язків. Близько двох третин витрат на професійне навчання (чисті витрати, включаючи оплату праці стажера, мінус прибуток від виробництва) несуть роботодавці (підприємства), тоді як федеральні землі та Федеральне бюро праці (Bundesagentur für Arbeit – Deutschlands [41]) забезпечують залишок необхідної суми бюджету.

---

<sup>40</sup> Vocational Training in Germany – The Dual System. Chamber of Commerce [Electronic resource]. URL: <https://www.hk24.de/en/produktmarken/training/vocational-training-dual-system/1147578#titleInText0> (дата звернення: 18.06.2019).

<sup>41</sup> Bundesagentur für Arbeit / Willkommen, wie können wir Sie weiterbringen? [Website]. URL: [www.arbeitsagentur.de/](http://www.arbeitsagentur.de/) <https://www.arbeitsagentur.de/> (дата звернення: 18.06.2019).

### *Гамбургська модель дуальної освіти*

Впровадження німецької моделі дуальної системи у практику професійної освіти вважається досить перспективним, особливо з огляду на можливість експериментальної перевірки у різних економічних, політичних та освітніх ситуаціях. Дуальна система дуже добре зарекомендувала себе саме у Німеччині і була там прийнята і поширена майже без особливих зауважень і докорінних корекцій, але її запровадження в інших державах виявило суттєві зауваження і навіть опір. Така ситуація цілком зрозуміла, оскільки у запровадження дуальної форми в сферу освіти вносили і вносять свої корективи і економічні реалії, і політичні чинники, і традиційні локальні преференції, і національна ментальність.

Навіть у ментально, економічно та політично близьких до Німеччини країнах – Норвегії і Данії з'являються суттєві зауваження до процедур дуальної освіти. Серед найбільших проблем, скажімо, у Норвегії варто визначити відносно низький рівень кваліфікації майстрів (тренерів) на виробництві і великий рівень відсіву (тих, хто не закінчив навчання і не отримав кваліфікацію). При цьому збільшення відсіву було пов'язано із відповідним збільшенням вимог до загальноосвітніх предметів (норвезької і англійської мов, математики) [42, 43], хоча в цілому запровадження дуальної системи тут пройшло без особливих проблем.

Серед найбільш пристосованих для адаптації моделей дуальної освіти маємо виділити так звану Гамбургську модель, що сприяє більш виваженому вибору молоддю професії, знижує рівень її відсіву та значно збільшує її шанси на ринку праці. Один рік професійної кваліфікації може бути визнаний першим курсом професійної підготовки. У той час або після одного року навчання слухачі можуть продовжувати регулярне дуальне професійне навчання. Основні завдання проекту:

---

<sup>42</sup> The Danish Education System. Written in cooperation between: The Ministry of Higher Education and Science, The Ministry for Children, Education and Gender Equality and The Ministry of Culture Print: Rosendahls A/S Photos: Jakob Dall, Tuala Hjarno, Torben Klint og Jens Hasse Publication can be downloaded from [ufm.dk/en/publications](http://ufm.dk/en/publications) Published with the support from the European Commission August 2016 [Electronic resource]. URL: [http://hfc.dk/media/252204/the\\_danish\\_education\\_system\\_pdfa.pdf](http://hfc.dk/media/252204/the_danish_education_system_pdfa.pdf) (дата звернення: 18.06.2019).

<sup>43</sup> Feasibility study of the introduction of the Hamburg Model into Norwegian vocational education system [Electronic resource]. URL: <http://www.vet-bsr.eu/wp-content/uploads/2015/09/Feasibility-study-2015-Norway.pdf> (дата звернення: 18.06.2019).

інтеграція молодих людей з низькими можливостями на ринок освітніх послуг, у формальну професійну освіту; скорочення відсіву; підвищення кваліфікації робітників; скорочення безробіття серед молоді.

Запровадження Гамбургської моделі у порядку експерименту було здійснено у країнах Балтійського моря та Угорщині [44]. У цілому результати можна оцінити як позитивні. Однак саме експеримент сприяв виявленню низки проблем, що в цілому вирішувані, але залишаються суттєвими і вимагають коригування моделі. Їх було узагальнено, оскільки кожний експериментальний регіон готував та оприлюднював звіт на широкий загал:

- підприємства більшою мірою не зацікавлені в частці витрат на освіту, зокрема в періоди значного безробіття;
- особливостями сучасного навчання на виробництві є обмежена кількість місць працевлаштування для молодих працівників і необхідність значного часу для практичних занять;
- великий ступінь бюрократизації.

Отже, система дуальної освіти не може генерувати адекватну кількість підприємств для практичного навчання. Нерівномірність між попитом на певні професії та пропозицією для навчання є загальною проблемою ринкової економіки, оскільки найбільш привабливі професії завжди у дефіциті, особливо з огляду на закони ринку, що не можуть забезпечити навчання. Наприклад, у Польщі, де був великий конкурс на навчання з професій – економічний помічник, продавець, кухар кафетерію, підготовку на виробництві в повному обсязі реалізувати не вдалося. Роботодавці брали на навчання тільки тих, хто мав залишитися на їхньому підприємстві. Основні причини цього полягають у тому, що заклади професійної освіти фінансуються органами місцевого самоврядування як бюджетні установи. Тому оплата праці педагогічних працівників і обслуговуючого персоналу та поточні витрати споживають більшість фінансових коштів, тоді як на інвестиції витрачається їх невелика частина, що призводить до низьких темпів оновлення виробничого обладнання, бідного та застарілого оснащення шкільних майстерень та центрів практичної освіти (CPE) машинами, інструментами, пристроями, матеріалами. Крім того, це ще й низька мотивація, прогули, відсутність житла в деяких учнів, бідність, відсут-

---

<sup>44</sup> Elina Priedulena The Hamburg Model – exemplary integration of youth into vocational education [Electronic resource]. URL: <http://www.vet-bsr.eu/wp-content/uploads/2015/09/Manual-Hamburg-Model.pdf> (дата звернення: 18.06.2019).

ність підтримки з боку родини, проблеми зі здоров'ям, особливі освітні потреби, інвалідність. До того ж для багатьох учнів з малозабезпечених родин більш актуальною є проблема заробляння грошей, а не подальшого навчання. Існує також невизначеність і з терміном навчання – з одного боку, одного року явно недостатньо для отримання високого рівня кваліфікації, а, з іншого, – учні мають нестримне бажання працювати і заробляти на життя якнайшвидше.

Отже, дуальна форма визнана найкращою для системи професійної освіти. Вона включає певний баланс освітніх зусиль – теоретичне навчання та практичну підготовку на виробничому майданчику реального підприємства. Вона здатна забезпечити високий рівень професійної кваліфікації, достатню теоретичну підготовку, а також сформувати соціальну відповідальність у майбутніх кваліфікованих робітників.

Найбільшою проблемою дуальної освіти залишається недостатній зв'язок між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями, які не розуміють потреб дуальної освіти й недостатньо вмотивовані для участі в ній.

Дуальна система більш застребувана у малому та середньому бізнесі, оскільки великі корпорації – монополії самостійно та успішно здійснюють професійну підготовку кваліфікованого робочого персоналу.

Маємо констатувати, що необхідні цілеспрямовані зусилля всього суспільства, підприємців, освітян, держаних інституцій для ефективного впровадження дуальної системи у практику професійної освіти в Україні

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ**

Економічна ситуація, що склалася в Україні, спричинила певні умови, у яких опинилася система П(ПТ)О країни. Відбувається масовий від'їзд української молоді до інших країн світу задля отримання «кращої освіти» та можливості для гідного працевлаштування. Поєднавши це з демографічними проблемами України, маємо на виході різке

зменшення учнівського контингенту в ЗП(ПТ)О. Означене вимагає швидкого реагування, тобто поповнення ринку праці кваліфікованими робітниками.

Найявні проблеми з фінансуванням і застаріла матеріально-технічна база більшості ЗП(ПТ)О вповільнюють оновлення та модернізацію системи П(ПТ)О. Стереотипи, які склалися впродовж багатьох років у пострадянському суспільстві щодо ставлення до ЗП(ПТ)О, зумовлюють низьку престижність робітничих професій. Існує суттєвий розрив між теоретичним і виробничим навчанням у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О. До цього треба додати ще й необхідність своєчасного оновлення змісту професійної освіти і навчання, періодичного стажування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на сучасних виробництвах, модернізації технологічного парку ЗП(ПТ)О тощо.

Водночас, відповідно до Стратегії розвитку національної освіти [45] та Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року [46], «Завданнями Уряду у сфері освіти у середньостроковій перспективі є ... трансформація змісту освіти на основі компетентнісного підходу, модернізація професійно-технічної освіти, що сприятиме підготовці на високому рівні конкурентоспроможних робітничих кадрів, які здатні задовольнити вимоги сучасного ринку праці, та забезпеченню рівного доступу до професійно-технічної освіти».

Подолати означені проблеми та розв'язати наведені завдання, на думку вітчизняних і міжнародних експертів [47], можливо за умови впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, що є перспективною та, водночас, стратегічно важливою формою організації освітнього процесу.

За Законом України «Про освіту», *дуальна форма навчання* є способом здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах

---

<sup>45</sup> Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. URL: [http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats\\_strategia.pdf](http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf) (дата звернення: 19.06.2019).

<sup>46</sup> Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плани пріоритетних дій Уряду. Урядовий портал [Електронний ресурс]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu/serednostrokovij-plan-prioritetnih-dij-uryadu-do-2020-roku-ta-plan-prioritetnih-dij-uryadu-na-2017-rik>. (дата звернення: 19.06.2019).

<sup>47</sup> Формування допомоги ЄС у реформуванні системи професійної (професійно-технічної) освіти в Україні / Заключний звіт Проект № 2017/385997 / Арам Авагян, Катерина Фурманець, Сніжана Лей / AECOM International Development Europe SL (Іспанія) [Електронний ресурс]. URL: [http://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/zvit\\_yevo.pdf](http://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/zvit_yevo.pdf) (дата звернення: 19.06.2019).

освіти (в інших суб'єктів освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях, на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору [48].

*Дуальна форма навчання* – це побудоване на соціальному партнерстві практико-орієнтоване навчання, спрямоване на нову модель професійної підготовки кваліфікованих робітників із обов'язковими періодами виробничого навчання й виробничої практики на базі підприємств, що передбачає зміцнення зв'язків навчання з виробництвом, визначення провідної ролі та підвищення відповідальності роботодавців за якість підготовки робітничих кадрів.

Науковим дослідженням у галузі системної організації професійної освіти на основі методологічного принципу дуальності присвячені праці таких німецьких учених, як Г. Бауман, В. Грайнерт, Г. Кершенштейнер, А. Ліпсмаєр, Г. Пецольд, А. Шелтен, К. Штратман, Х. Штегман та ін. Уперше нову систему фабрично-заводського навчання, що поєднувала практичну роботу на виробництві з теоретичним навчанням, заклав німецький педагог Г. Кершенштейнер [49]. Безпосередньо поняття «дуальна система» у педагогіці вперше було використане у Німеччині у середині 60-х років минулого століття для позначення нової форми організації професійного навчання. Пізніше вона поширилась і на інші німецькомовні країни (Австрію, Швейцарію). Функціональними критеріями дуальної системи професійної підготовки, згідно з твердженнями В. Грайнерта, є такі положення [50]:

- регулювання ринком праці кількості працівників і учнів;
- носієм професійного навчання є підприємство (професійна підготовка відповідає державним законодавчим нормам і підлягає прямому або непрямому державному контролю);
- якість професійних кваліфікацій співвідноситься з вимогами підприємства, держави та профспілок;

---

<sup>48</sup> Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/card6#Public> (дата звернення: 19.06.2019).

<sup>49</sup> Бойчевська І. Б. Особливості професійного навчання в межах дуальної системи освіти в Німеччині [Електронний ресурс]. URL: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/494/1/Особливості%20професійного%20навчання%20в%20межах%20дуальної%20системи%20освіти%20Німеччини.pdf> (дата звернення: 19.06.2019).

<sup>50</sup> Козак Т. Особливості організації та функціонування дуальної системи професійної освіти Німеччини [Електронний ресурс]. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/12194/1/ОСОБЛИВОСТІ%20ОРГАНІЗАЦІЇ%20ТА%20ФУНКЦІОНУВАННЯ%20ДУАЛЬНОЇ.pdf> (дата звернення: 19.06.2019).

– фінансування професійної освіти за дуальною системою здійснюється переважно підприємствами, а також можливе з боку різних фондів і часткове держави;

– рівень систематизації професійної підготовки зумовлений потребами держави, суспільства і залежить від фінансування.

Наведені критерії пояснюють привабливість німецької дуальної системи навчання для країн-імпортерів. Питання, що стосуються дуальної системи навчання, на пострадянському просторі вивчали такі науковці, як Н. Абапкіна, І. Акімова, С. Амеліна, В. Аніщенко, І. Бойчевська, М. Дернова, Т. Козак, Н. Ничкало, Т. Постоян, В. Радкевич, С. Романов, Д. Торопов, Г. Федотова, К. Хюфнер та ін. Вони вважають, що структура дуальної системи надто тісно пов'язана зі специфічним економічним і соціальним шляхом розвитку Німеччини, щоб її можна було повністю копіювати в інших країнах світу. До того ж дуальна система Німеччини ґрунтується на цеховій організації праці, яка має давні традиції. Отже, варто зауважити, що використання результатів зазначених досліджень в Україні без відповідної адаптації не є можливим та ефективним внаслідок соціокультурних, соціально-економічних та освітніх особливостей нашої країни. Тому, за Наказом МОН України № 916 від 23.06.2017 р., для забезпечення якісної підготовки спроможних до працевлаштування на ринку праці робітників, гнучкості та мобільності організації освітнього процесу та оновлення змісту освіти, у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів упроваджуються елементи дуальної форми навчання [51].

Упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників активно розпочалося в системі професійної (професійно-технічної) освіти України, але сьогодні ще бракує його належного теоретичного та методичного забезпечення. Вітчизняних теоретичних праць, присвячених проблематиці системного запровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, нами не виявлено. Тому для кращого розуміння особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою

<sup>51</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 23.06.2017 № 916 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» [Електронний ресурс]. URL: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/7682> – (дата звернення: 19.06.2019).



навчання доцільно, на нашу думку, здійснити SWOT-аналіз впровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників та виокремити ці елементи для її належного теоретичного і методичного забезпечення.

Провідним принципом, на якому ґрунтується дуальна форма навчання, є взаємний зв'язок теорії з практикою. Це дає можливість учням не лише знайомитися з виробництвом, але й засвоювати прийоми та навички роботи на робочих місцях підприємств промисловості та сфери побуту. Слід зазначити, що така система є унікальним комплексом інтегрованого навчання, оскільки модульно-блочне структурування освітнього процесу передбачає проведення інтегрованих уроків, у яких поєднується теорія з практикою. При цьому основою модульної системи є модуль трудових навичок – характеристика вимог, які робота у вигляді модульних блоків ставить перед виконавцем. Модульний блок – це логічна та прийнятна частина діяльності в межах виробничого завдання, професії, яка має чітко визначені початок та кінець, логіку просування від початку до кінця і, як правило, в подальшому неподільна [52, с. 20]. До того ж, основна увага приділяється не викладачу та змісту дисциплін (модулів), а учневі, результатам його навчання та надбаним компетентностям. За таких умов навчання учнів відбувається через здобуття власного досвіду. Для цього навчальний час розподіляють таким чином: 30 % теоретичного (у ЗП(ПТ)О) та 70 % практичного навчання (на виробництві). Така орієнтація освітнього процесу на виробництво ґрунтується на соціальному партнерстві. У даному контексті розроблення навчальних планів і програм здійснюється спільно представниками ЗП(ПТ)О і підприємств. Варто також зазначити про необхідність суттєвого навчально-методичного забезпечення дуальної форми навчання в ЗП(ПТ)О.

З метою науково-методичного супроводу впровадження елементів дуальної форми навчання в ЗП(ПТ)О нашої країни лабораторія технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України у 2019 році розпочала тему НДР «Методичні засади впровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників будівельної, машино-

<sup>52</sup> Анищенко В. М. Технология модульного профессионального обучения квалифицированных рабочих: международный опыт внедрения: навч.-метод. посіб. / За ред. В. О. Радкевич. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. 176 с.

будівної галузей, сфери обслуговування та громадського харчування». У цьому зв'язку постала необхідність, по-перше, визначити, які елементи дуальної форми навчання доцільно впроваджувати у професійну підготовку робітничих кадрів, а по-друге – провести SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. Стосовно першого питання, на наш погляд, заслуговує на увагу праця німецького науковця професора Дітера Ейлера «Німецька система дуального професійного навчання: модель для інших країн». У цій роботі виокремлено елементи, які, на думку німецьких колег, доцільно експортувати іншим країнам [53]:

- тривимірне призначення системи навчання: економічна продуктивність, соціальна інтеграція та індивідуальний розвиток;
- державно-приватне партнерство;
- багатоканальне фінансування професійної освіти і навчання;
- соціальне визнання професійної освіти і навчання;
- підготовка мобільних робітничих кадрів, які швидко адаптуються до змінних умов ринку праці;
- навчання на конкретних виробничих ситуаціях;
- систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та наставників, інструкторів-виробничників;
- кодифікація стандартів ЗП(ПТ)О;
- універсальність та оптимальний зміст стандартів;
- різноманітні додаткові програми для навчання за дуальною формою;
- обов'язкове здійснення науково-методичного супроводу професійної освіти і навчання.

Наведені елементи є взаємопов'язаними та взаємообумовленими. До того ж, створення на основі їхнього поєднання (комбінації) методичної системи дасть змогу забезпечити позитивний результат упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

Принагідно зазначимо, що експериментальне впровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку кваліфікованих

---

<sup>53</sup> Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Prof. Dr. Dieter Euler 2013 Bertelsmann Stiftung Bertelsmann Stiftung [Electronic resource]. URL: [http://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms\\_bst\\_dms\\_37644\\_37778\\_2.pdf](http://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_37644_37778_2.pdf). (дата звернення: 14.05.2019).

робітників відбувається в Україні з 2015 року, а цілеспрямоване – з 2017 року шляхом визначення 49 (протягом 2017–2020 рр.) та 211 (з 01.09.18 р.) ЗП(ПТ)О для участі в цьому процесі з визначених професій (понад 50 та 100, відповідно) [54, 55].

На основі результатів узагальнення цих пілотних випробувань нами було здійснено SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників [56]. Також визначено сильні та слабкі сторони впровадження, можливості, що відкриваються, та загрози, пов'язані з його реалізацією.

До сильних сторін відносять:

- регулювання професійного навчання принципами ринкової економіки;

- зростання попиту на ринку праці на випускників, які навчалися за дуальною формою;

- відповідність якості професійної підготовки вимогам роботодавців;

- тісна співпраця між урядом та бізнес-спільнотою з питань професійної освіти і навчання;

- взаємовигода для держави, підприємств, ЗП(ПТ)О та учнів;

- посилення мотивації учнів до навчання;

- підвищення престижу професійної освіти.

До слабких сторін належать:

- відсутність нормативно-правового забезпечення дуальної форми навчання;

- недосконалість і застарілість матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О;

---

<sup>54</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 червня 2017 р. № 916 «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» [Електронний ресурс] URL: <https://mon.gov.ua/ua/search?key=»Про%20впровадження%20елементів%20дуальної%20форми%20навчання%20у%20професійну%20підготовку%20кваліфікованих%20робітників»> (дата звернення: 30.05.2019).

<sup>55</sup> Наказ Міністерства освіти і науки України від 15 травня 2018 р. № 473 «Про розширення переліку закладів професійної (професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми навчання» [Електронний ресурс] URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-rozshirennya-pereliku-zakladiv-profesijnoyi-profesijno-tehnicnoyi-osviti-dlya-vprovadzheniya-elementiv-dualnoyi-formi-navchannya> (дата звернення: 30.05.2019).

<sup>56</sup> Кулалаєва Н. SWOT-аналіз упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук праць. 2018. Вип. 15. С. 54-60.

- недостатня готовність педагогічних працівників до запровадження дуальної форми навчання;
- складність пошуку відповідних підприємств і укладання угод з роботодавцями;
- небажання роботодавців укладати угоди з учнями на початку їхнього навчання (1 курс);
- значні часові та фінансові витрати для оновлення технологічного парку ЗП(ПТ)О;
- необхідність спеціальної психолого-педагогічної підготовки наставників, інструкторів-виробничників;
- недосконалість механізмів реалізації багатоканального фінансування професійної освіти.

До можливостей, що відкриваються внаслідок запровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, відносять:

- подолання розриву між теорією й практикою в освітньому процесі;
- удосконалення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О;
- свідомий вибір учнями майбутньої професії;
- скорочення безробіття серед молоді;
- підвищення конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О;
- використання дистанційного професійного навчання під час теоретичної підготовки;
- запровадження в освітній процес інноваційних освітніх технологій, методів та прийомів (кейси, ділові ігри, проекти тощо).

Серед загроз, що пов'язані з реалізацією запровадження елементів дуальної форми навчання, виокремлюють:

- скорочення обсягу учнівського контингенту в ЗП(ПТ)О;
- зникнення підготовки за певними професіями у зв'язку з економічною нестабільністю та відсутністю замовлень роботодавців на робітників цих професій;
- відмова підприємств фінансувати професійну підготовку робітничих кадрів;
- зменшення державного фінансування системи ЗП(ПТ)О України;
- низький рівень зацікавленості підприємств у співпраці з ЗП(ПТ)О щодо дуальної форми навчання;
- поступове зменшення часу на загальноосвітню підготовку.

Результати проведеного SWOT-аналізу засвідчили, що основними складовими організації освітнього процесу за дуальною формою навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти є: нормативно-правова база забезпечення дуальної форми навчання; система консультування з професійної кар'єри (професійна орієнтація та ідентифікація); стандарти професійної (професійно-технічної) освіти з професій на компетентнісний основі, структуровані за модульним принципом; система підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з урахуванням вимог підприємств – замовників робітничих кадрів; інститут наставників для представників підприємств; інноваційні багатопрофільні центри професійної (професійно-технічної) освіти (технопарки, ресурсні центри); незалежне оцінювання результатів навчання учнів.

Варто підкреслити, що певна модель упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку робітничих кадрів уже відпрацьована в Казахстані [57]. Казахстанські колеги констатують, що з упровадженням елементів дуальної форми навчання професійна підготовка робітничих кадрів суттєво покращилася. Адаптуючи їхній досвід, етапи означеної моделі можна представити таким чином:

– *підготовчий* (підготовка нормативних документів, мотивація роботодавців до співпраці з ЗП(ПТ)О щодо реалізації дуальної форми навчання, підписання контрактів та угод із підприємствами, розробка навчальних планів та модульних навчальних програм, підготовка навчально-методичного забезпечення);

– *організаційний* (створення контингенту учнів, мотивація учнів до дуальної форми навчання, визначення форм, методів і способів навчання для учнів, які здобувають певні професії, підготовка та коригування графіків освітнього процесу);

– *процесуальний* (пілотне випробування навчання учнів за дуальною формою, моніторинг результатів навчання, обробка даних, систематизація, узагальнення результатів навчання, поширення інформації про результати, введення результатів у практику).

---

<sup>57</sup> Muhambetaliev S. Kh., Kasymova A. Kh. The Introduction of Elements of Dual Education System: Experience, Problems, Prospects Indian Journal of Science and Technology, Vol 9(47), DOI: 10.17485/ijst/2016/v9i47/99711, December 2016. [Website]. URL: [www.indjst.org/](http://www.indjst.org/) (дата звернення: 30.05.2019).

Підкреслимо, що в Україні вже відбувається активне впровадження елементів дуальної форми навчання та вибудовується власна система дуальної освіти. Це сприяє: створенню реальних виробничих ситуацій; співпраці учнів з досвідченими наставниками з підприємств; прояву учнями самостійності та ініціативності на робочому місці; долученню учнів до професійної культури та усвідомленню ними професійної ідентичності; можливості поповнення кадрового складу підприємств молодими робітниками відповідної кваліфікації тощо.

Однією з особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання є  *посилення її практичної складової*. Варто зазначити, що в європейському просторі воно активно пропагується для систем професійної освіти і навчання шляхом впровадження різних видів *work-based learning*, зокрема учнівства, для залучення соціальних партнерів, компаній, палат та постачальників професійної освіти і навчання, стимулювання інновацій та підприємництва [58]. У вітчизняному просторі це поняття тлумачиться як «навчання на засадах продуктивної діяльності» (НПД), тобто: набуття знань і вмінь через безпосередню (або модельовану) діяльність в професійному контексті; ґрунтується на практико-орієнтованих підходах і допомагає учням набути знання, опанувати вміння, сформувані компетентності, що є значущими для реалізації професійної діяльності [59].

Аналіз досвіду європейських країн щодо використання НПД свідчить про можливість його інтегрування в початкову програму загальноосвітньої підготовки та повноцінної реалізації у тісній співпраці закладу освіти й підприємства чи організації професійної підготовки безпосередньо в умовах виробництва. Тому НПД широко використовується і в програмах підготовчої, первинної, подальшої професійної підготовки та підвищення кваліфікації, зміни профілю професійної діяльності чи розширення «набору» професійних вмінь тощо.

<sup>58</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Poulsen, S. B. and Eberhardt C. Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective. Discussion Papers, 4.171 [Electronic resource]. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/7987> (дата звернення: 05.10.2018).

<sup>59</sup> Пуховська, Л. П., Бородієнко, О. В., Лей, С. О., Мельник, О. В., Шимановський, М. М., Кравець, Ю. І., Професійні навчальні заклади в країнах Європейського Союзу: практ. посіб. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2017. 219 с.

Загалом програми НПД можна охарактеризувати як гнучкі та адаптивні, а в їх основу закладено партнерство, можливості опанування як окремих, так і ланцюжкових чи повних курсів, або таких, які не передбачені загальним курсом професійної підготовки, але потреба у їхньому опануванні викликана виробничою необхідністю підприємства на відповідному етапі його функціонування. Тобто НПД забезпечує «безпрограшну ситуацію» (a win-win situation), коли повною мірою задовольняються як потреби учня, так і вимоги організації, галузі чи промисловості до рівня підготовки кваліфікованих і талановитих працівників. Вирізняють різні види НПД [60].

*Досвід роботи* (work experience) – охоплює будь-який досвід роботи працівника в певній галузі чи професії, переважно волонтерський чи такий, що дав можливість «відчути професійне робоче середовище». Часто даний термін використовується в якості американського еквіваленту терміна «стажування».

*Стажування* (traineeship) – це освітня та навчальна програма, що містить досвід роботи, підготовку молодих людей до майбутньої професійної діяльності з метою «стати готовими до роботи». Такий вид НПД вважається ідеальним для молоді 16–24 років для напрацювання ними необхідних умінь та досвіду до початку повноцінної професійної діяльності.

*Наставництво* у загальному розумінні – супровід «учня» в процесі виконання роботи з метою навчання, детального вивчення чи аналізу його/її професійної діяльності, що має декілька етапів, з-поміж яких найбільш поширеними є безпосередньо *наставництво* (work-shadowing) та менторство (mentoring рідше mentorship) – наставництво вищого рівня, коли професійна діяльність «учня» вже не потребує постійного нагляду та контролю, а лише спостереження. Його використовують і для прискорення процесу адаптації працівника до нових (змінених) умов праці чи поставлених завдань. Поширеною є формула успіху менторства «70/20/10», де: 70 % – навчання в процесі роботи, 20 % – навчання від інших і 10 % – аудиторне навчання.

---

<sup>60</sup> Куцалаєва Н., Леу С. Навчання на засадах продуктивної діяльності з використанням елементів дуальної форми здобуття освіти. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць, 2018. Вип. 18. С. 162-168.

*Учні́вство* (apprenticeship) – систематичне довготермінове навчання, що поєднує навчання як у закладі освіти, так і на робочому місці; передбачає укладання учнем контракту з роботодавцем і виплату йому грошової винагороди. У свою чергу, за організацію навчання й забезпечення освоєння конкретної професії відповідає роботодавець [61]. Донедавна воно мало досить вузькопрофільний характер і в буквальному сенсі означало вид практичного навчання, яке британці називали просто «сидіння біля Тома». Сьогодні це один з провідних видів НПД, а у Сполученому королівстві Великої Британії та Північної Ірландії учнівство є повноцінним еквівалентом ПОН (законодавче, нормативно-правове, програмне забезпечення, орган координації та управління – Інститут учнівства та технічної освіти, стандарти учнівства, мережа закладів освіти тощо) [62]. У Німеччині учнівство є одним з основних видів практичної підготовки в умовах дуальної системи ПОН.

*Кооперативне навчання* (co-operative) передбачає акумуляцію знань, умінь, практичного досвіду всіх учасників групи і може використовуватись як у закладі освіти, так і в умовах підприємства або іншого виробничого чи освітнього середовища. В умовах кооперативного навчання нівелюється «конкуренція знань» і основна увага надана виробленню алгоритму роботи в команді задля досягнення поставленої мети.

*Навчання через партнерство* (partnership) можна вважати наступною сходинкою кооперативного навчання, адже воно передбачає не лише досягнення спільної мети, а й взаємне навчання, вироблення нових стратегій та прийняття спільних, компромісних рішень тощо.

*Виробнича практика/навчання* (internship чи work-placement) – найбільш поширений вид НПД, який широко використовується у закладах освіти різного типу та рівня акредитації. Основна мета виробничої практики – знайомство з виробничим середовищем, вироблення чи закріплення певних знань та умінь у чітко визначені строки та за встановленими параметрами. Часто вживається у якості еквіваленту «досвіду роботи» та має відмінність, яка проявляється у рішенні людини, що опановує професію.

З-поміж означених понять найбільш вживаними є «*виробнича практика/навчання*» (internship), *стажування* (traineeship) та *учнівство* (apprenticeship). Ці види НПД входять у європейську нормативно-правову базу, фігурують у національних законодавствах сфери ПОН,

---

<sup>62</sup> Пуховська, Л. П., Леу С. О., Радкевич, О. П., Шимановський М. М., Слатвінська О. А. Тезаурус професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2016. 51 с.

<sup>63</sup> Леу С. О. Особливості стандартизації в системі професійної освіти і навчання Великої Британії: метод. реком. Київ: ЦП «Компринт», 2018. 56 с.



але по-різному проявляються в організації й змістовому наповненні практичного навчання, що проводиться на виробництві [63]. Практика використання дуальної освіти розвинутими країнами показала, що за її умов справді реалізуються різні види навчання на засадах продуктивної діяльності. У той же час, елементи дуальної форми навчання, що активно впроваджуються в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників у нашій країні, також мають можливості для реалізації навчання на засадах продуктивної діяльності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Можливості для реалізації професійного навчання на засадах продуктивної діяльності через упровадження елементів дуальної освіти**

Елементи дуальної освіти	Можливості для реалізації навчання на засадах продуктивної діяльності (work-based learning)
Тривимірне призначення системи професійної освіти (економічні, соціальні, індивідуальні цілі)	Економічна продуктивність та перспективне планування інновацій у бізнесі; соціальна інтеграція та індивідуальний розвиток учнів
Професійне навчання здійснюється в партнерстві між урядом і бізнес-спільнотою	Спільне розроблення освітніх стандартів з урахуванням професійних стандартів, узгодження навчальних планів і програм; незалежне оцінювання роботодавцями умінь учнів під час іспитів та кваліфікаційних робіт; надання учням робочих місць на сучасних провідних підприємствах; залучення різних соціальних партнерів до професійної підготовки кваліфікованих робітників у закладах освіти
Багатоканальне фінансування	Прибутковість дуального навчання на підприємстві; залучення сторонніх коштів (від зацікавлених підприємств і сфер бізнесу), створення роботодавцями і профспілками галузевих фондів у рамках колективних договорів

<sup>63</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Poulsen, S. B. and Eberhardt C. Approaching Apprenticeship Systems from a European Perspective. Discussion Papers, 4.171 [Electronic resource]. URL: <<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/7987>> (дата звернення: 05.10.2018).

Елементи дуальної освіти	Можливості для реалізації навчання на засадах продуктивної діяльності (work-based learning)
Соціальне визнання професійної освіти	Здійснення професійно-практичної підготовки безпосередньо на новітньому обладнанні сучасного підприємства; адаптація учнів до умов виробництва та визнання ними професійної ідентичності; отримання учнями на підприємстві заробітної платні та соціального пакету
Підготовка мобільних робітничих кадрів	Застосування професійних умінь у широкому діапазоні професійних компетентностей; професійно-практична підготовка на різних підприємствах; дотримання принципу: викладач й екзаменатор – різні особи
Навчання в реальних умовах робітничого середовища	Застосування інтерактивних педагогічних технологій (кейсів, імітаційно-ігрових, проектних, тренінгових, розвитку критичного мислення тощо); ведення учнями робочого щоденника та постійне обговорення навчальних результатів; відпрацювання трудових навичок у навчально-практичних центрах
Систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти та наставників, інструкторів з підприємств	Узгодженість змісту й підходів професійної діяльності учнів зі змінами умов та вимог роботодавців й оновленням виробничих технологій; покращення якості педагогічної взаємодії між наставниками та майбутніми фахівцями
Кодифікація стандартів професійної освіти	Спрощення їхнього пошуку та загального розуміння змісту; сприяння більшій узгодженості між роботодавцями та закладами освіти під час розроблення навчально-планувальної документації
Універсальність та оптимальний зміст стандартів	Розуміння спектру професійної діяльності в межах визначеної професії; забезпечення гнучкості індивідуальних освітніх траєкторій учнів; різноманіття освітніх програм та форм навчання

Елементи дуальної освіти	Можливості для реалізації навчання на засадах продуктивної діяльності (work-based learning)
Різноманітні додаткові програми для навчання за дуальною формою	Узгодження з принципами навчання впродовж життя; незалежне та швидке оцінювання здобутих кваліфікацій учнями за участі роботодавців; систематичний моніторинг ринку праці
Організаційний, науковий та методичний супровід професійної освіти	Моніторинг якості професійної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки майбутніх фахівців вимогам сучасного ринку праці; розвиток теорії і методики професійної освіти

Результати аналізу даних таблиці засвідчують можливість реалізації НПД в умовах дуальної освіти, що сприяють:

- удосконаленню педагогічних систем професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників різного профілю;
- оновленню цілей, змісту, методів, технологій і засобів професійного навчання;
- проектуванню інноваційного освітньо-виробничого середовища в ЗП(ПТ)О;
- створенню механізмів державно-приватного партнерства у ЗП(ПТ)О;
- функціонуванню ЗП(ПТ)О як незалежних суб'єктів господарювання на ринку праці;
- формуванню єдиних цілей і інтересів у ЗП(ПТ)О та підприємств – замовників робітничих кадрів.

Отже, навчання на засадах продуктивної діяльності розглядається як потужний інструмент для вироблення навичок і розвитку вмінь безпосередньо на робочому місці та підвищення продуктивності робочої сили. Його надзвичайно високий потенціал сприяє оптимізації часу, зусиль і ресурсів (як людських, так і матеріальних та фінансових). Розуміння ж освітянами його видів, їх особливостей і способів реалізації, зокрема через впровадження елементів дуальної освіти, сприяє поліпшенню якості та посиленню практико-орієнтованості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

*Інтелектуалізацію професійного навчання* також відносять до особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання. Вона забезпечується через оновлення змісту освіти, методів професійного навчання та формування педагогічного персоналу нової генерації. Вона пов'язана з розширенням доступу до вищої спеціальної освіти для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, впровадженням у зміст освіти досягнень нових технологій, використання засобів ІТ. У цілому ці заходи забезпечують перехід до нової моделі підготовки фахівців, які спроможні відповідати за випуск наукоємної продукції з високим рівнем технічної складності. Відповідно до цього здійснюється модернізація виробництва, що сприяє подальшому розвитку якісно нової моделі професійного навчання, орієнтованої на розвиток інтелектуального потенціалу нації. Інтелектуалізація професійної освіти в Німеччині сприяла тому, що вона набула пріоритету в державній політиці.

Прискорення розвитку економіки, впровадження нових способів виробництва, створення нової сировини, автоматизація окремих галузей промисловості, аграрного сектору й сфери послуг потребують змін у підходах і способах, методах і прийомах освітнього процесу. Означене зумовлює посилення науково-теоретичного компонента в системі професійного навчання.

Якщо розглядати професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання подібно до системи професійної освіти Німеччини, то методи і форми професійного навчання доцільно поділити на дві основні групи: навчання теоретичних основ професії у ЗП(ПТ)О та практичних основ оволодіння професією на робочому місці на підприємстві. До методів навчання теоретичних основ професії слід віднести: лекції, пояснення, демонстрації, ділові ігри, моделювання професійних ситуацій. До основних методів і форм організації навчання на виробництві належать: трудове наставництво, інструктаж, дидактична бесіда, виконання навчальних завдань, робота в малих групах.

Разом з тим, учні мають оволодіти новітніми виробничими технологіями, надійно засвоїти систему діяльнісних процедур і операцій. Таке діяльнісно орієнтоване навчання передбачає перехід до наукової вмотивованості кожної дії, процедури для досягнення поставлених

цілей в ієрархічній послідовності. Воно уможливило програмування інструментального обладнання, автоматизацію виробничих процесів, роботу з мікропроцесорною та комп'ютерною технікою тощо. Крім того, швидка зміна виробничих технологій і устаткування зумовлює систематичне оновлення підходів до професійної підготовленості робітників, кваліфікаційних компонентів, що включають не лише фахові, а й морально-етичні норми, зокрема культуру спілкування, взаємоповагу і толерантне ставлення до інших, інтерес до своєї професії, бажання підвищувати свій кваліфікаційний рівень, пошук більш досконалих форм роботи.

У суспільстві розвивається потреба в якомога більшій кількості висококваліфікованих фахівців, які можуть ставити і розв'язувати соціально значущі завдання. Це уміння досягається завдяки оновленню змісту освіти новими компетентностями, якими мають оволодіти випускники ЗП(ПТ)О відповідно до потреб сучасного ринку праці. У галузі професійної освіти важливістю набуває вироблення проектно-технологічного мислення як засобу розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника. Означене зумовлює запровадження нових форм організації професійного навчання, а саме: бізнес-інкубаторів, навчально-тренувальних фірм, модельних навчальних центрів, багатофункціональних центрів професійної досконалості. Навчання в них характеризується таким способом трудової діяльності, який орієнтується на практику. Провідними методами відповідного професійного навчання є моделювання професійних ситуацій та ділова гра, застосування яких сприяє поширенню нових форм організації праці, підвищенню самостійності і відповідальності, самомотивації майбутніх кваліфікованих робітників, розвитку їхніх пізнавальних процесів, прагнення до самовдосконалення.

Особливістю модельних центрів та навчально-тренувальних фірм є те, що вони мають функціонувати як навчальні комплекси, що орієнтуються на пріоритетну сферу господарства певного регіону, підтримують ділові зв'язки з підприємствами як сферою виробництва, де будуть працевлаштовані учні, які навчаються у цьому центрі. Разом з тим, професійна підготовка в навчально-тренувальних фірмах реалізується на основі нових технологій навчання, переваги яких полягають у наданні можливості майбутнім фахівцям інтенсивного практичного професій-

ного тренування. Ефективність професійної підготовки досягається тут завдяки створенню спеціалізованого середовища, що є також умовою набуття підвищеного рівня кваліфікаційної підготовленості. Це досягається завдяки оснащенню відповідно до сфери професійної діяльності.

Багатофункціональні центри професійної досконалості (Centers of excellence) – заклади професійної освіти, що створюються в кожному регіоні у рамках формування єдиного простору професійної освіти. Їхнім завданням є: формування нового іміджу сучасної професійної освіти; надання високоякісних послуг у сфері підготовки кваліфікованих кадрів, підвищення кваліфікації, опанування високотехнологічних професій галузевого чи різногалузевого спрямування; поєднання інтересів та налагодження співпраці закладів професійної освіти, регіональних органів влади й регіональних рад професійної освіти, бізнесу, торгово-промислових палат, галузевих об'єднань, роботодавців, профспілок, здобувачів професійної освіти.

Ці центри реалізують такі функції:

- забезпечення здобуття професійних кваліфікацій на всіх рівнях професійної освіти впродовж життя всім категоріям населення із урахуванням гендерної рівності; розробляють та упроваджують інноваційні освітні програми, підвищують професійну майстерність здобувачів професійних кваліфікацій;

- визначення критеріїв результативності внутрішньої системи забезпечення якості, формування взаємної довіри між замовниками, надавачами та здобувачами освітніх послуг завдяки створенню на їх базі системи зовнішнього оцінювання кваліфікацій (кваліфікаційних центрів) як складової частини національної системи моніторингу якості та результативності професійної освіти;

- розвиток соціального партнерства; забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання, наставників, інструкторів; оновлення та модернізація фахових та педагогічних навичок персоналу закладів освіти та наставників з виробництва;

- формування сучасного освітнього середовища закладу, високотехнологічного, із відповідними матеріальними ресурсами, високим рівнем кадрового забезпечення, що моделює чи відтворює умови праці на робочому місці;

– створення інформаційно-комунікаційного простору професійної освіти регіону, пропагування переваг здобуття професійних кваліфікацій, забезпечення функціонування центрів розвитку професійної кар'єри.

У цьому контексті варто звернутися до праць Н. Абашкіної, яка досліджувала професійну освіту і навчання в Німеччині й наголошувала, що при переході від планової до ринкової економіки необхідно спочатку створити перехідну форму професійного навчання [64]. Її суть полягала в тому, що на початковому етапі держава мала повністю фінансувати підготовку кадрів у спеціальних центрах кваліфікацій, створених за межами підприємств на базі ЗП(ПТ)О. Тобто при переході до ринкової економіки необхідно було перетворити колишні державні ЗП(ПТ)О у центри професійного навчання і на їх базі готувати робітничі кадри та фінансувати цю підготовку. До того ж, необхідно визначити та не руйнувати ті промислові структури, що здатні до подальшого продуктивного функціонування. Слід узгодити професійне навчання з іншими шляхами здобуття освіти, розробити законодавство країни та механізм його реалізації, щоб спрямувати хід розвитку П(ПТ)О відповідно до потреб ринку праці [65].

До особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання відносять також *індивідуалізацію навчання*. Формування професійної компетентності майбутніх робітничих кадрів разом з викладачами ЗП(ПТ)О забезпечують майстри виробничого навчання. Саме майстри відіграють провідну роль і забезпечують високу якість підготовки кваліфікованих робітників (у Німеччині один майстер проводить заняття з 3–4 учнями). В Україні, за статистичними даними, на одного майстра припадає 18 учнів. Таке кількісне співвідношення між учнями і майстрами в Німеччині гарантує як індивідуалізацію навчання, так і формування в учнів професійної компетентності найвищого рівня. Для подолання означеної проблеми в Україні під час планування професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання варто істотну увагу приділити створенню балансу між вимогами викладачів

<sup>64</sup> Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині: монографія. Київ: Вища шк., 1998. 207 с.

<sup>65</sup> Fohr H. Qualifizierung als Unternehmensaufgabe. Folgerungen für ostund mitteleuropäische Staaten. Bildung und Wissenschaft. 1994. № 2. S. 9-13.

і майстрів виробничого навчання, координаторами дуальної форми здобуття освіти від закладу освіти та підприємства, наставників з підприємств та інших до формування загальнопрофесійних і професійних компетентностей у учнів під час усіх форм практичного навчання. З цією метою програми практичної підготовки мають урахувати організацію виробничого навчання та виробничої практики, планування занять і самостійну роботу учнів, зокрема за індивідуальним планом здобуття відповідних компетентностей [66]. Необхідно заздалегідь передбачити оцінювання результатів навчання учнів під час їхньої професійно-практичної підготовки та розроблення критеріїв їхнього оцінювання, визначити методи оцінювання. Зазначимо, що воно має бути комплексним і враховувати, окрім результатів перевірок, контролю, тестування тощо, також оцінювання змісту щоденника, звітів практики, інтерв'ю роботодавців.

Крім того, реалізація професійно-практичної підготовки за умови дуальної форми навчання передбачає:

- у теоретичному блоці: використання самонавчання, дистанційного навчання; застосування електронних освітніх ресурсів, смарт-комплексів, інноваційних педагогічних технологій;

- у практичному блоці: навчальні екскурсії на підприємства; знайомство з виробництвом; участь у майстер-класах досвідчених фахівців; систематичний інформаційно-методичний супровід і створення єдиної бази даних інформаційно-методичних матеріалів з наданням повного доступу до них всім зацікавленим сторонам, зокрема суб'єктам освітнього процесу за умов дуальної форми навчання (педагогічним працівникам, учням, наставникам тощо).

Також необхідно розробити критерії якості навчання на робочому місці, впровадити систему демонстрації професійних навичок на робочому місці та проведення уніфікованих демонстраційних кваліфікаційних іспитів. Крім того, індивідуалізація навчання передбачає:

- наявність спроектованих моделей навчання на робочому місці, зрозумілих для всіх суб'єктів освітнього процесу;

---

<sup>66</sup> Борисова Г. В., Менькова С. В., Пермяков О. Е., Шадрин В. А. Инновационные формы практического обучения и сотрудничества работодателей и профессиональных образовательных организациях. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та ГПС МЧСР, 2014. 100 с.



- підготовлену в повному обсязі супровідну навчально-методичну документацію (як для теоретичного, так і практичного блоків);
- анкети для опитування учнів, педагогів і наставників щодо оцінювання якості навчання на робочому місці на підприємстві;
- рекомендації, положення й інструкції, що стосуються безпеки праці в процесі навчання на робочому місці;
- системне підвищення психолого-педагогічної компетентності наставників підприємств;
- системне підвищення фахової компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

До особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання слід віднести *професійне навчання в умовах реального виробництва*. Це спричинює певні проблеми та ризики в роботі суб'єктів господарювання, що надають робочі місця для виробничої практики учнів ЗП(ПТ)О в умовах дуальної форми навчання.

До них належать:

- неможливість укласти договір про здобуття професійної освіти за дуальною формою для неповнолітніх здобувачів освіти (укладають договір з ЗП(ПТ)О та СГ батьки здобувача освіти або інші його законні представники);
- складність у формуванні переліку суб'єктів господарювання, що надають здобувачам П(ПТ)О робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження практичної підготовки, а також проблемність узгодження співпраці з ними (зміни кількості робочих місць та/або навчально-виробничих ділянок, що надаються кожним суб'єктом господарювання для практичної підготовки);
- відсутність або невідповідність вимогам сучасних стандартів навчально-виробничих ділянок для проходження здобувачами освіти практичної підготовки;
- витрати на створення нових робочих місць (за відсутності вакансій) або на вивільнення робочих місць і подальший пошук нових робітників;
- вірогідність несвоєчасного виконання учнями власних обов'язків або наявність браку в результатах їхньої професійної діяльності;
- витрати на оплату праці наставників, організацію та проведення демонстраційних іспитів;

– відсутність відпрацьованих механізмів створення ефективних організаційно-правових форм взаємодії між суб'єктами господарювання та ЗП(ПТ)О;

– низка обмежень, пов'язаних з неповноліттям багатьох учнів ЗП(ПТ)О.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [67] не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх з професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Отже, під час професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників в умовах реального виробництва необхідно створити оптимальні моделі взаємодії між ЗП(ПТ)О та СГ, що реалізують взаємовигідну співпрацю: для роботодавців – замовників робітничих кадрів – зниження витрат, розвиток та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; для ЗП(ПТ)О – підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців, посилення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та підняття престижності робітничих професій; для учнів – забезпечення гідної заробітної плати, прискорення адаптації на робочому місці, професійний розвиток особистості, набуття професійного досвіду та підтвердження кваліфікації.

До особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання доцільно віднести *розвиток*

---

<sup>67</sup> Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 26.01.2019).

*соціального партнерства* в ЗП(ПТ)О. За його допомогою в ЗП(ПТ)О створюються можливості для своєчасного виявлення змін у технологіях виробництва й організації праці, вивчаються вимоги роботодавців до професій, нові трудові функції і необхідні компетенції, здійснюється функціональний аналіз професійної діяльності. Водночас для підприємств готуються кадри, які максимально відповідають їх потребам, HR-служби підприємств не витрачають час і кошти на пошук «найкращого» робітничого персоналу. На думку А. Молчанової, соціальне партнерство доцільно розглядати як соціальний діалог, встановлення відносин, адекватних ринковій дійсності, між сферою освіти й роботодавцями – споживачами підготовлених цією сферою кадрами [68]. В системі професійної освіти – це партнерство між ЗП(ПТ)О відповідного профілю та соціальними групами цієї професійної спільноти. Серед методів упорядкування співробітництва соціальні технології передбачають: урахування інтересів партнерів, значимих цінностей, використання методів екстремальної підтримки, значимої дії, варіативних і перехресних пропозицій, методу посередництва тощо.

До основних принципів соціального партнерства А. Молчанова відносить [24]: рівноправність сторін; повагу й урахування інтересів сторін; зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; сприяння держави в зміцненні й розвитку соціального партнерства на демократичній основі; дотримання сторонами і їхніми представниками законів і інших нормативних правових актів; повноправність представників сторін; воля вибору під час обговорення питань, що входять у сферу праці; добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань; реальність зобов'язань, прийнятих на себе сторонами; обов'язковість виконання колективних договорів, угод; контроль за виконанням прийнятих колективних договорів, угод; відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини колективних договорів, угод.

Принагідно зазначимо, що співробітники Інституту професійно-технічної освіти НАПН України протягом 2013–2015 рр. здійснювали наукове дослідження за темою «Управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки». Ними було

---

<sup>68</sup> Молчанова А. О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ: Конспект лекцій з курсу підвищення кваліфікації для керівників професійно-технічних навчальних закладів за очно-дистанційною формою навчання. ЦППО АПН України. Київ: ТОК, 2007. 44 с.

визначено й обгрунтовано основні тенденції розвитку соціального партнерства в системі П(ПТ)О [69, с. 155–164]:

- поширення співробітництва між роботодавцями і ЗП(ПТ)О як пріоритетного напрямку соціального партнерства в системі ПТО;
- перевага локального моделювання соціального партнерства на рівні конкретного ЗП(ПТ)О;
- синтез соціального партнерства та маркетингового підходу в управлінні розвитком ПТО;
- розширення кола споживачів П(ПТ)О та зацікавлених учасників соціально-партнерської взаємодії;
- стереотипізоване збереження організаційних бар'єрів у соціально-партнерській взаємодії ЗП(ПТ)О.

Вивчення тенденцій розвитку соціального партнерства в системі П(ПТ)О уможливило розкриття основних закономірностей, динаміки, визначення шляхів подальшої інтенсифікації впровадження соціально-партнерських практик в управління розвитком П(ПТ)О: розроблення та реалізація моделі соціального партнерства, локальних та регіональних соціально-партнерських проектів. Серед показників соціального партнерства було виокремлено: визначеність зацікавлених сторін соціально-партнерської діяльності як однієї з важливих умов формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг; наявність планів, програм та угод про співпрацю із соціальними партнерами, зокрема щодо проходження учнями виробничої практики, працевлаштування випускників; адаптованість умов соціально-партнерської взаємодії до регіональних умов розвитку П(ПТ)О; документальна та результативна підтвердженість ефективності взаємодії ЗП(ПТ)О із соціальними партнерами; наявність інформації про соціально-партнерську діяльність на сайті ЗП(ПТ)О. Результати дослідження дали можливість стверджувати, що соціальні партнери є повноправними суб'єктами процесу підготовки фахівців і взаємодія з ними є запорукою забезпечення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, значно скорочуючи адаптаційний період

---

<sup>69</sup> Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти: монографія / авт. кол. В. І. Свистун, Г. В. Єльнікова, Л. М. Петренко та ін., за наук. ред. В. І. Свистун. К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 184 с.

випускників і підвищуючи їх затребуваність за принципом соціального замовлення. За підсумками цього дослідження було сформульовано такі методичні рекомендації та пропозиції:

- необхідно активізувати участь бізнесу у відтворенні трудових ресурсів; соціальні партнери мають брати участь у навчально-методичній роботі ЗП(ПТ)О;

- розширювати участь соціальних партнерів у регулярному проведенні маркетингових досліджень динаміки змін очікувань і вимог ринку освітніх послуг;

- забезпечувати своєчасний науково-аналітичний супровід управлінських рішень керівників ЗП(ПТ)О з розвитку соціально-партнерських відносин;

- розвивати маркетинг довгострокових соціально-партнерських відносин ЗП(ПТ)О з різними суб'єктами соціального партнерства;

- створювати соціально-партнерські мережі ЗП(ПТ)О на регіональному, національному та міжнародному рівнях для підвищення їх престижу у цільовій аудиторії та утримання позитивного іміджу закладу професійної освіти;

- посилювати конструктивні соціальні зв'язки із випускниками та між випускниками як важливого ресурсу підвищення якості освітніх послуг і працевлаштування випускників.

Крім того, у нормативному полі, що має регламентувати розвиток соціального партнерства, існує багато прогалин, а саме: абсолютно не визначено функції і обов'язки суб'єктів господарювання як соціальних партнерів ЗП(ПТ)О, не забезпечена самостійність ЗП(ПТ)О в розробленні спільно з роботодавцями навчально-плануючої документації; відсутні механізми стимулювання та мотивації суб'єктів господарювання до співпраці з ЗП(ПТ)О щодо професійної підготовки майбутніх фахівців за дуальною формою здобуття освіти; не розроблено відповідних документів, що уможливають підвищення психолого-педагогічної компетентності наставників підприємств.

Ще однією з особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання є її *відповідність регіональній інфраструктурі*. Оскільки, відповідно до концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до

2027 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р [70], у новій моделі управління професійною освітою розширюються повноваження регіональних органів влади та рад професійної освіти, керівників закладів освіти, реалізуються механізми взаємодії між центральними та місцевими органами виконавчої влади та самоврядування. На рівні регіонів має здійснюватися:

- аналіз ринку праці – визначення потреби у підготовці кваліфікованих кадрів та розміщення регіонального замовлення;
- управління та фінансове забезпечення діяльності і розвитку професійної освіти;
- організація діяльності регіональних Рад професійної освіти та наглядових рад закладів професійної освіти;
- формування мережі закладів професійної освіти;
- ліцензування закладів професійної освіти;
- розвиток соціального партнерства;
- забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

На думку розробників концепції, регіональний підхід до формування кадрового потенціалу забезпечить відповідність освітніх пропозицій реальним потребам економіки, мобілізує інтелектуальні та матеріальні ресурси регіону, стимулює діагностику стану і перспектив розвитку економіки з урахуванням можливостей освітнього потенціалу регіону.

За таких умов актуалізуються питання прогнозування потреб регіонів у кваліфікованих робітниках та аналіз регіонального ринку праці (маркетингово-моніторингові технології), оцінювання професійних кваліфікацій, здобутих під час неформальної та інформальної освіти.

Крім того, особливої уваги заслуговує: створення ефективної моделі управління професійною освітою з передачею реальних повноважень регіонам, замовникам кадрів; забезпечення автономії закладів професійної освіти для здійснення реформаторських змін; оновлення структури та розумна оптимізація мережі закладів професійної освіти з метою швидкого реагування на потреби ринку праці, врахування соціальних та особистісних запитів, забезпечення навчання впродовж

---

<sup>70</sup> Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-r#n8> (дата звернення: 13.07.2019).

життя та здобуття професійних кваліфікацій; упровадження інноваційних виробничих технологій; розроблення механізмів стимулювання роботодавців до впровадження практик навчання на робочому місці та виробничого наставництва; залучення соціальних партнерів до популяризації професійної освіти серед дітей, молоді, дорослого населення; формування нового іміджу професійних кваліфікацій, їх переваг при побудові кар'єри та професійного зростання особистості тощо.

Також у рамках наукової теми «Управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки» було розроблено моделі управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти та методика управління конкурентоспроможністю ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг [71].

Встановлено, що метою формування конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О є забезпечення його сталого функціонування за будь-яких економічних, політичних, соціальних та інших змін навколишнього середовища. Цим зумовлено визначення послідовності та структурно-логічного зв'язку етапів формування конкурентоспроможності закладів освіти, що забезпечує розроблення стратегії конкурентоспроможності, формування конкурентних переваг на цільовому ринку.

Поетапне запровадження методики управління конкурентоспроможністю ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг доцільно здійснювати шляхом визначення мети подальшого розвитку освітнього менеджменту та маркетингу кожного ЗП(ПТ)О, тобто прогнозування критеріїв конкурентоспроможності, яких прагне досягти заклад освіти на найближчі 3–5 років на підставі попереднього оцінювання показників, що характеризують внутрішні резерви конкурентоспроможності (рівня оновлення матеріально-технічної бази за останні 3 роки; відсотку працевлаштованих випускників за отриманою професією; наявністю та кількістю нових освітніх послуг за останні 3 роки; строками окушності нових освітніх послуг; рівнем кадрового забезпечення закладу освіти; кількістю джерел фінансування) та зовнішні чинники впливу на рівень конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О (наявність платоспроможних споживачів освітніх послуг; сегмент ринку, на який орієнтована послуга;

---

<sup>71</sup> Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика: монографія / [Г. В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В. І. Свистун. К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. 338 с.

кількість підприємств у регіоні, для яких готують робітників; наявність вільних робочих місць на цих підприємствах; перспективи розвитку відповідної галузі; кількість соціальних партнерів; рівень ефективності соціального партнерства; ефективність співпраці з органами державного регулювання).

Після визначення мети розвитку освітнього менеджменту та маркетингу слід запровадити план маркетингу діяльності ЗП(ПТ)О за рекомендованою структурою (бізнес-план), а саме:

- розділ «Послуги», має містити: опис пропонованих послуг та їх призначення; оцінювання потенційних споживачів послуг та основних конкурентів; реалістичне оцінювання переваг наданих послуг на ринку освітніх послуг;

- розділ «План маркетингу» має складатися з: запропонованої системи реалізації послуг; визначення «ринкової ніші»; структури цін; заходи по сприянню збуту (додаткові пільги споживачам послуг тощо);

- розділ «Виробнича програма» передбачає: оцінювання місця розташування ЗП(ПТ)О (близькість до споживачів послуг, транспортна (пішохідна) доступність тощо); аналіз доцільності кооперації з іншим закладом освіти (організацією); методи використання інноваційних технологій та їх опис; передбачувані витрати на «виробництво послуг» та їх можливу динаміку;

- розділ «Організаційний план», має містити: організаційну схему управління; перелік наявних фахівців (їх кваліфікація, функціональні обов'язки, досвід роботи, права і повноваження, переваги й недоліки); форму залучення фахівців до участі в наданні освітніх послуг (постійна робота в ЗП(ПТ)О, сумісництво); передбачуваний рівень і форми оплати праці, включаючи додаткові матеріальні й соціальні пільги; кадрову політику (принципи найму: трудові договори, цивільно-правові договори, випробувальний термін);

- розділ «Оцінка ризиків» необхідна для: з'ясування ставлення місцевої влади (можливість введення додаткових обмежень, що ускладнюють організацію платних освітніх послуг); визначення альтернативних послуг конкурентів; причин нестійкості попиту на послуги; оцінювання платоспроможності споживачів тощо;



– розділ «Фінансовий план» допомагає оцінити: обсяг первинних витрат, необхідних для організації платних додаткових освітніх послуг; джерела фінансування; умови залучення фінансових коштів; податкові наслідки надання освітніх послуг (перелік видів податків, ставки податків, строки їх сплати, наявні пільги).

Запровадження даної методики має допомогти керівникам ЗП(ПТ) О систематизувати роботу щодо прогнозування рівня конкурентоспроможності та маркетинг-планування на найближчі 3-5 років, врахувати максимальну кількість критеріїв оцінювання та адаптувати їх до умов конкретного ЗП(ПТ)О.

Ще однією особливістю професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання є *запровадження системи наставників* (працівники СГ, які передають набутий досвід та знання здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти під час практичної підготовки та сприяють їхній адаптації до робочого місця) на СГ, що надають робочі місця для здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. При чому СГ зобов'язаний призначати здобувачу освіти наставника (на роботах із підвищеною небезпекою за наставником може бути закріплено не більше одного Здобувача освіти).

Основними категоріями процесу наставництва є розвиток, виховання та професійна адаптація майбутніх кваліфікованих робітників в трудовій виробничій діяльності. Під розвитком людини розуміють процес становлення її особистості під впливом зовнішніх і внутрішніх, керованих і некерованих соціальних і природних чинників, а під вихованням – цілеспрямований процес формування інтелекту, фізичних і духовних сил особистості, підготовки її до життя, активній участі в трудовій діяльності. Під професійною адаптацією розуміється процес пристосування (звикання) людини до змісту, умов, організації та режиму праці, до колективу. Успішна професійна адаптація є одним з показників обґрунтованості вибору професії й сприяє розвитку позитивного ставлення робітника до власної діяльності, зближенню суспільної й особистої мотивації праці.

Наразі наставництво розглядають як чинник, що сприяє ціннісній адаптації молоді до відповідної професії та формуванню визначеного виду відносин щодо залучення молодого людини до професійної

культури. Однозначно визнано, що наставник має бути висококваліфікованим фахівцем. Але вимоги до його особистісних якостей є суперечливими. Так, до складу особистісної компетентності наставника дехто включає допомогу здобувачам освіти у розвитку, інструктування на робочому місці, керівництво діяльністю й контроль, дружню підтримку, захист інтересів підопічного тощо [72]. Цей перелік доповнюється такими якостями, як відповідальність, відмінні комунікативні навички, уміння працювати в команді, розуміння й підтримка кадрової ідеї організації, здатність і бажання навчати [73]. У практиці керування адаптацією на СГ у якості критеріїв відбору наставників, окрім професійної компетентності, звичайно виділяють виконавську дисципліну [74], особисте бажання, авторитет у колег, схильність до викладання, розвинені комунікативні здатності, організованість, врівноваженість та позитивний емоційний настрій [75]. І з цим не можна не погодитися, оскільки зміна ролі й функцій наставника вимагає трансформації наявних у нього компетентностей як інструментарію ефективного впливу на здобувачів освіти.

Процес професійної адаптації має два взаємозалежні та взаємообумовлені боки: професійний та соціально-психологічний. Перший, пов'язаний з успішним оволодінням майбутніми кваліфікованими робітниками власною професією, а другий – з благополучним входженням до виробничого колективу, прийняттям і засвоєнням його поведінкових норм. У цей час вони долучаються до фахових традицій, усвідомлюють суспільну значимість власної трудової діяльності, в них формується стійка професійна особистісна спрямованість. Але, якщо завдання оволодіння професійними знаннями й навичками практично вирішується досить успішно протягом перших місяців навчання на виробництві, то розв'язання питань, пов'язаних із соціально-психологічною адаптацією у виробничому середовищі, вимагає тривалого часу

---

<sup>72</sup> Бурмистрова Е. Навыки высокоэффективных наставников. Справочник по управлению персоналом. 2008. № 11. С. 74-77.

<sup>73</sup> Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С. Управление персоналом. Волгоград: Изд-во Волг. ГТУ, 2006. 304 с.

<sup>74</sup> Дэвид Майстер, Патрик Маккена Первый среди равных: как руководить группой профессионалов; пер. с англ. М. С. Иванова и М. В. Фербера. 3-е изд. Москва: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2008. 248 с.

<sup>75</sup> Багракова А. А. Наставничество в организации. Управление развитием персонала. 2008. № 4. С. 296-311.

(нерідко декількох років). Слід зауважити, що хоча професійна адаптація молодих робітників часто характеризується рівнем оволодіння ними певною кількістю знань, навичок і вмінь, не слід нехтувати і їхнім стійким позитивним ставленням до власного фахового призначення, чому насамперед сприяє розкриття творчих можливостей професій. Цей чинник має для молодих людей особливе соціально-психологічне значення, причому чільним для них стає підвищення змістовності праці, розширення діапазону власних можливостей у професії. І саме тут потрібен наставник.

Поняття наставництва набагато ширше, ніж інформаційна допомога в роботі, оскільки охоплює й взаємини наставника з учнем, пов'язані з його розвитком як фахівця, і постійний діалог, а також спільне виконання завдань, розв'язуваних тільки за участі наставника або під спостереженням останнього. Його розуміють як індивідуальне чи колективне шефство досвідчених робітників над учнями (індивідуально) або з їх групами з метою трансляції фахового досвіду здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти. Тому важливою постає психологічна сумісність наставника з підшефними, яка залежить від особливостей їхнього сприйняття, уваги, мислення, емоційно-вольової сфери. «Знання вихованця має прийти до вихователя не в процесі байдужного його вивчення, а тільки в процесі спільної праці з ним й самої активної допомоги йому», – стверджував А. С. Макаренко [76].

Наставництво дає можливість здійснювати неформальний обмін знаннями, соціальним досвідом, надавати психологічну підтримку учням у роботі та професійному розвитку. Особистість наставника посідає ключове місце в успішному (або, навпаки, деструктивному) ефекті даного методу розвитку персоналу. У якості найпоширеніших критеріїв відбору наставників можна визначити такі: наявність спеціальних знань і навичок (наявність певної спеціалізації або категорії), здатність підтримувати професійну кваліфікацію, стаж роботи в організації та на посаді; виконавська дисципліна (відповідальне ставлення до роботи й відсутність дисциплінарних порушень протягом певного періоду); особисте бажання; авторитет у колег; схильність до педагогічної діяльності; організованість тощо. Досвідчені працівники не тільки мають розуміти сутність ролі наставника й переваги цього положення, але й

---

<sup>76</sup> Макаренко А. С. Сочинения: в 5-ти томах. Москва: Изд-во АПН РСФСР. 1951. Т. 5. 511 с.

мати бажання займатися такою діяльністю. В іншому випадку обраний наставник може вважати наставництво тягарем і через це негативно ставитися до своїх нових обов'язків. Наставників слід вибирати серед лідерів колективу, однак їхні лідерські прагнення не повинні суперечити нормам і правилам організації. Не завжди професіонал у певній сфері обов'язково буде хорошим викладачем. Для викладацької діяльності потрібні готовність ділитися досвідом, здатність дохідливо викладати інформацію й значне терпіння стосовно тих, хто навчається. Це необхідно враховувати для того, щоб наставництво не сприймалося як повинність, яка недоречно вклинилася в робочий ритм. Добрі комунікативні здатності проявляються в активному спілкуванні та володінні ініціативою, емоційному відгуку на стан партнерів спілкування, доступному викладі власних думок. Емоційна врівноваженість – здатність підтримувати оптимальний емоційний стан, швидко адаптуватися до змін і приймати обмірковані рішення в ситуації інформаційного перевантаження. Важливим є позитивний емоційний настрій: емоційно «вигорілі» професіонали не можуть бути наставниками, оскільки їм, перш за все, необхідна допомога в подоланні власного стану.

Центральною фігурою в навчанні й вихованні учнів ЗП(ПТ)О є майстер виробничого навчання. Йому довірене навчання й виховання майбутніх кваліфікованих робітників. Він є безпосереднім керівником виробничого навчання учнів і відповідає за якість їхньої професійної підготовки. Майстер – це основний учитель за професією, організатор позакласної виховної роботи та життєдіяльності учнівського колективу, закріпленої за ним навчальної групи, наставник молоді, юнаків і дівчат, що вступають у робоче життя. Майстер професійного навчання протягом усього навчання є для учнів учителем і вихователем. Його авторитет визначається насамперед власною професійною та педагогічною кваліфікацією, знаннями, досвідом, педагогічним тактом. Участь у методичній роботі всіх майстрів і педагогічних працівників є обов'язковою, тому що методична робота – складова частина їхньої педагогічної діяльності.

Основним чинником впливу на учнів є авторитет наставника, який залежить не тільки від переконаності, знань, умінь, навичок і його професійної майстерності, але й від чинності особистого прикладу. Наставник має поєднувати вимогливість і чуйність. Однакову шкоду справі навчання й виховання завдають як грубість, так і м'якотілість,

панібратство з елементами попередження. Виховання молодого фахівця – процес складний, тривалий і кропіткий. Не можна не враховувати особливі риси молоді: з одного боку, потяг до нового, нетерпимість до недоліків, максималізм, прагнення до активної діяльності, бажання проявити себе, не відстати від старших; з іншого боку – відсутність професійного досвіду, навичок, трудової дисципліни, уявлення особливостей своєї професії. Тому наставникові треба знати погляди, переконання, прагнення, захоплення, інтереси, прихильності, темперамент, характер й інші психологічні особливості «підопічних». К. Д. Ушинський писав: «Вихователь мусить прагнути довідатися про людину, яка вона є в дійсності, з усіма її слабостями; й в усій її величі, з усіма буденними, дрібними потребами й з усіма її великими духовними вимогами. Вихователь має знати людину в родині, суспільстві, серед народу й наодинці зі своєю совістю...» [77].

Важливою вимогою до особистості наставника є повага ним честі й гідності учнів, тонкий педагогічний такт. Будь-який натяк на незрілість і недовіра часто сприймаються дуже гостро й болісно. У цьому криється одна із причин того, що частина молоді негативно ставиться до наставництва, сприймаючи наставника як небажаного опікуна. Одночасно наставнику слід бути й чуйним психологом, який «відкриває» у скромному учні внутрішні чинники та здатності, про які останній може й не підозрювати, що застерігає від помилок, підтримує у хвилини сумнівів і невдач.

Соціологи та психологи звертають істотну увагу на комунікабельність як важливу рису характеру наставника. Комунікабельна людина привертає до себе інших, їй швидше починають довіряти, доводи, що вона наводить, мають вигляд більш ґрунтовних, у ній бачать друга, а, отже, вважають, що її слова й дії не спричинять небажаних наслідків. Дії наставника будуть повною мірою успішними тільки, тоді, коли не викликатимуть у учнів негативних емоцій. Навіть найбільш правильні поради, що не враховують почуття людини, провокують роздратування, ворожість, опір до їхнього втілення в життя. Особливо це спостерігається у випадках, коли наставник допускає безтактність, емоційну нестриманість у взаємодіях з учнями.

---

<sup>77</sup> Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. Москва: Изд-во: ФАИР-ПРЕСС, 2004. 239 с.

Найпоширенішими методами роботи наставників є: переконання, вплив, особистий приклад тощо. Метод переконання апелює до свідомості, розуму, розважливості, настанов і ціннісних настанов учнів. Насамперед наставник має бути добре обізнаний з особливостями життя власного колективу. Звідси й випливає значення своєчасного та повного інформування його про зміни в житті трудового колективу. Досить поширеним є також метод особистого прикладу. Наставник безпосередньо демонструє зразок необхідної поведінки або вказує на особу, чия поведінка може вважатися зразковою. Цей метод розрахований на ефект наслідування. Учні можуть наслідувати власного наставника в манерах поведінки, міміці, жестах, мові, навіть в одязі, у ставленні до навчання, праці співробітників, у прагненні до пізнання нового. Прискоренню процесу адаптації майбутніх кваліфікованих робітників до нових для них умов сприяє залучення до трудового колективу. Завдання наставника полягає тут у допомозі підопічним розробити конкретний особистий план підвищення фахового, загальноосвітнього та культурного рівня, оволодіння професійною майстерністю.

Окрім відмінного володіння професійними навичками, щоб бути наставником, фахівцю потрібно мати низку особистісних якостей, з яких, у першу чергу, слід виокремити почуття відповідальності, цілеспрямованість, чуйність, терпіння, почуття такту, комунікабельність і високу самоорганізованість. Немаловажною для наставника є здатність зацікавити підопічного. Це значною мірою підвищує мотивацію учнів і ефективність процесу навчання. Навіть після того, як благополучно закінчується термін навчання (стажування) і учні починають самостійно працювати, наставник має бути постійно готовим прийти їм на допомогу у складних ситуаціях.

Важливим аспектом наставництва на виробництві, як методу розвитку персоналу, є реалізація його без усунення наставника від виконання власних обов'язків. Тобто протягом усього періоду навчання працівник залишається на робочому місці й продовжує розв'язувати виробничі завдання. Більш того, сам процес навчання побудований на їх виконанні. Отже, одночасно вирішується проблема усунення можливої невідповідності теоретичної підготовки учнів та практичної діяльності.

У якості переваг застосування методу наставництва для адаптації й підготовки майбутніх кваліфікованих робітників можна виокремити:

– навчання учнів безпосередньо на робочому місці, здобуття ними практичних навичок реальної праці, вмінь працювати в колективі, розвивати почуття обов'язку, сформувати соціальну компетентність і зрілість;

– персональний підхід до учіння, що дає змогу враховувати особистісні особливості учнів;

– спрощення й прискорення процесу адаптації у робочому середовищі;

– прискорене опанування корпоративних цінностей і культури безпеки професійної діяльності учнями, підвищення рівня їх задоволеності працею;

– підвищення мотивації учнів до засвоєння умінь і навичок за фахом;

– поліпшення міжособистісної та професійної взаємодії співробітників;

– зниження плинності кадрів на СГ;

– можливість для учнів отримати заробітну платню та визначитися з подальшим кар'єрним зростанням.

До речі, у середніх і великих будівельних підприємствах наставництво використовується також з метою поліпшення систем розвитку й збереження персоналу [78].

У процесі адаптації наставництво створює можливості для учнів співпрацювати з більш досвідченими колегами (наставниками), одержувати необхідні в роботі поради, допомогу та підказки. Згідно зі статистикою, ті працівники, які мали можливість здійснювати професійну підготовку за участі наставників, залишаються в організації вдвічі частіше, ніж ті, хто з наставниками не працювали. Отже, організація стабілізує чисельність робочого колективу через зниження плинності кадрів, формує команду висококваліфікованих працівників. Зниження плинності кадрів під час використання програм наставництва так само актуально й для діючих працівників, оскільки співробітник, якого навчають, одержує, з одного боку, професійну підтримку в роботі і, з іншого, можливість постійної міжособистісної комунікації з більш досвідченими робітниками. Це створює можливість більшою мірою

---

<sup>78</sup> Бутенко В. С., Бутенко О. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации. Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 248-255.

долучитися до корпоративної культури та внутрішнього життя організації. Водночас цей метод має певні недоліки, а саме: зниження робочої ефективності наставників; неструктуроване подання інформації; нехтування педагогічними алгоритмами навчання.

У той же час, метод наставництва довгі роки є одним з найбільш затребуваних методів навчання й розвитку виробничого персоналу СГ. Наставником, як правило, має бути висококваліфікований фахівець, який володіє достатнім досвідом роботи та допомагає професійно адаптуватися учням, сприяє їхньому професійному зростанню.

До особливостей професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання належить *створення інноваційного освітньо-виробничого середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти*. Інноваційне освітньо-виробниче середовище – це сукупність педагогічних, організаційно-управлінських, програмно-методичних, матеріально-технічних, інформаційних умов і відповідних до них ресурсів ЗП(ПТ)О і підприємств, які забезпечують високу якість підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників для інноваційного розвитку економіки країни.

Цілеспрямоване проектування освітньо-виробничого середовища ЗП(ПТ)О в умовах дуальної форми здобуття освіти здійснюється з метою забезпечення відповідності змісту професійної освіти, визначеного державними стандартами, вимогам сучасного виробництва, інноваційним технологічним процесам та технічному забезпеченню. Створення такого середовища можливе за умови розроблення системи підготовки кваліфікованих робітників на основі партнерської взаємодії між підприємствами-замовниками робітничих кадрів та ЗП(ПТ)О.

Освітнє середовище вивчали як зарубіжні (Дж. Гібсон, У. Мейс, Т. Менг, М. Турвей, В. Ясвін та інші), так і вітчизняні (Г. Балл, І. Бех, Є. Бондаревська, С. Максимова, О. Пехота, В. Рибалка, В. Семиченко, В. Серіков, С. Сисоєва та інші) дослідники. Вважаємо за доцільне взяти до уваги підхід В. Ясвіна, який під освітнім середовищем розумів характеристику життя в середині закладу освіти, систему впливів і умов формування особистості, а також систему можливостей для розвитку особистості, які містяться у соціальному та просторово-предметному оточенні.

У концепції «Сучасна професійна освіта» зазначено, що сучасне освітнє середовище – це матеріально-технологічне, соціальне й фізич-



но-просторове оточення (доступне, інноваційне, бізнес-орієнтоване, відкрите, інклюзивне, ціннісно спрямоване, розвивальне, мотивуюче), програми, технології й засоби навчання, розумний дизайн, що сприяють набуттю особою компетентностей професійної освіти впродовж життя [79]. У ньому має бути забезпечений перехід до системного запровадження ІТ у всі види освітньої діяльності, створення онлайн-платформ із навчальними й методичними матеріалами для здобувачів освіти і педагогів, використання електронних підручників, контент-бібліотек, смарт-комплексів, нових ІТ-технологій, мультимедійних засобів навчання, соціальних професійних мереж. Створюються високотехнологічні навчально-практичні центри й лабораторії, започатковуються в освітньому процесі стартапи, симуляційні центри, освітньо-виробничі кластери, бізнес інкубатори. Всі ці умови забезпечують спільність змісту освіти та змісту виробництва, оскільки джерелом формування змісту професійної (професійно-технічної) освіти виступають технологічні процеси, обладнання й техніка виробництва. Зміст професійної (професійно-технічної) освіти – професійні знання, вміння, навички, а також загальнопрофесійні, професійні й ключові компетентності відповідають змісту професійної діяльності фахівців на виробництві. При цьому здобувачі освіти в ЗП(ПТ)О вивчають ті самі технології, обладнання, прилади тощо, які використовуються на виробництві. Спільність діяльності відображається в процесі виробничої практики, виконанні практичних завдань в умовах виробництва відповідно до діючого на ньому технологічного регламенту. Спільність цінностей передбачає єдність і рівнозначність техніко-технологічних, соціальних, гуманістичних цінностей сучасного фахівця, які водночас є цінностями праці, виробництва, науки, техніки, суспільства й особистості.

Створення в ЗП(ПТ)О інноваційного освітньо-виробничого середовища передбачає реальне залучення стратегічних партнерів – роботодавців до розроблення нового змісту професійної (професійно-технічної) освіти, що ґрунтується на професійних стандартах і компетентностях; участь у формуванні інноваційної інфраструктури ЗП(ПТ)О, процедурах контролю якості професійної освіти. Реалізація інтеграції професійної (професійно-технічної) освіти та виробництва

---

<sup>79</sup> Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-p#n8> (дата звернення: 13.07.2019).

спрямована на системне забезпечення ринка праці висококваліфікованими кадрами; підвищення інвестиційної привабливості системи професійної (професійно-технічної) освіти.

Інноваційне освітньо-виробниче середовище базується на ідеях:

- впровадження вимог професійних стандартів у практику освітньої діяльності і формування на цій основі нового змісту професійної підготовки;

- розвитку продуктивних, творчих здібностей учнів для засвоєння загальнопрофесійних, професійних і ключових компетентностей, за-требуваних сучасним високотехнологічним виробництвом;

- забезпечення інвестиційної привабливості освітніх програм ЗП(ПТ)О для роботодавців за рахунок урахування їхніх вимог під час проектування змісту освіти в формі модульних програм, заснованих на компетентностях;

- доступності, відкритості та високої якості сучасної професійної освіти за допомогою використання сучасних інформаційних і інноваційних педагогічних технологій;

- інтеграції науки, освіти і виробництва, що забезпечує впровадження в освітній процес новітніх галузевих технологій і обладнання;

- розвитку кадрових, економічних, методичних, наукових та інформаційних ресурсів на базі ЗП(ПТ)О за участі стратегічних партнерів.

Крім того, за участі роботодавців здійснюється впровадження нового змісту професійної освіти, що відповідає вимогам високотехнологічного виробництва:

- розроблення програмних і навчально-методичних матеріалів, що забезпечують реалізацію стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з робітничих професій;

- формування нових універсальних і професійних компетентностей випускників, адекватних вимогам сучасного ринку праці (корпоративність, вміння і готовність працювати в команді, універсальність, гнучкість, мобільність і адаптивність до нових видів професійної діяльності; творчість у роботі, здатність до самонавчання та саморозвитку, самостійність і відповідальність за результат; системне та аналітичне мислення, вміння застосовувати у професійній діяльності ІТ);

- розроблення модульних програм випереджаючого професійного навчання та підвищення кваліфікації незайнятого населення за про-

фесіями у рамках інноваційної освітньої програми за договорами з роботодавцями та службою зайнятості.

З цією метою використовуються сучасні галузеві інформаційні та педагогічні технології, а саме: організація освітнього процесу на модульній основі, метод проектів, кейс-технології, комунікативні, рефлексивні, ігрові технології, контекстне навчання тощо. Створюється система консалтингової і науково-методичної підтримки педагогічних працівників і керівників навчально-виробничих підрозділів у сфері розроблення і реалізації модульних програм у практиці дуальної форми професійного навчання. Значна увага приділяється розвитку професійної компетентності адміністрації, викладачів, майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О щодо розроблення інформаційних і комунікаційних технологій, моніторингу якості професійної освіти.

Зокрема, застосування гнучких модульних технологій професійного навчання відповідно до Концепції розвитку професійної (професійно-технічної) освіти є одним з напрямів забезпечення якості робочої сили. Модульно-компетентнісний підхід передбачає модульну побудову змісту навчання з конкретної професії, що орієнтує на результати навчання – набуття особою необхідних компетентностей для виконання трудової діяльності. Його реалізація дозволяє забезпечити гнучкість складання індивідуальних і групових програм навчання; оперативно готувати фахівців до потреб швидкозмінного виробництва; створити адекватні умови підготовки фахівців як у закладах освіти, так і на виробництві; розробити й упровадити стандарти П(ПТ)О за принципами системності, гнучкості, прозорості, безперервності, індивідуалізації.

Навчальний модуль – логічно завершена складова стандарту професійної (професійно-технічної) освіти, що базується на окремій його одиниці, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей, та належить до певного рівня кваліфікації. Засвоєння навчального модуля може підтверджуватися відповідним документом (сертифікат, посвідчення, свідоцтво). До структури навчального модуля включають перелік компетентностей та їх зміст.

Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти визначає професійні компетентності. Професійні компетентності поділяються на базові (загальні, наскрізні для повної кваліфікації) та спеціальні (харак-

терні для окремих кваліфікацій). Ключові компетентності – динамічне поєднання знань, умінь, навичок, способів мислення, які необхідні особі для розвитку впродовж життя. Вони потрібні для самореалізації та особистісного розвитку, побудови професійної кар’єри, участі в суспільному житті та формуванні активної громадської позиції. Професійні компетентності – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують її здатність виконувати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.

У цілому створення інноваційного освітньо-виробничого середовища ЗП(ПТ)О за умов дуальної форми навчання дає можливість забезпечити сучасну якість професійної підготовки та перепідготовки робітничих кадрів і фахівців для базових галузей промисловості із залученням соціальних партнерів; досягти відповідності між освітніми та професійними інтересами особистості, потребами ринку праці і обсягами підготовки фахівців заявлених профілів; відновити престиж робітничих професій та визнати цінності практико-орієнтованої освіти.

Параметрами, що характеризують якість такого середовища, є (за В. Ясвиним) [80]: модальність, широта, інтенсивність, усвідомленість, стійкість, емоційність, узагальненість, домінантність, когерентність, соціальна активність і мобільність. *Модальність* – якісна типологічна характеристика освітньо-виробничого середовища (визначається за Я. Корчаком: «догматична», «безтурботна», «кар’єрна», «творча»). *Широта* – структурно-змістова характеристика середовища (визначає структурні та функціональні компоненти середовища, організаційну культуру ЗП(ПТ)О). *Інтенсивність* – структурно-динамічна характеристика (характеризує ступінь забезпеченості ЗП(ПТ)О матеріально-технічними засобами та організаційний потенціал системи управління ЗП(ПТ)О). *Усвідомленість* – інтегральна характеристика вмотивованості всіх суб’єктів освітнього процесу до спільної продуктивної діяльності та відповідальності за її результати. *Стійкість* – характеризує стабільність освітньо-виробничого середовища в часі. *Емоційність* – характеризує наявність позитивних емоцій у суб’єктів освітнього процесу до спільної діяльності та співвідношення між емоційним і раціональним у середовищі. *Узагальненість* – характеризує

---

<sup>80</sup> Ясвин В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл, 2001. 365 с.

ступінь координації діяльності всіх суб'єктів освітнього процесу, що відображується у концепції функціонування освітньо-виробничого середовища. *Домінантність* – характеризує значущість освітньо-виробничого середовища як однієї з основних цінностей для суб'єктів освітнього процесу. *Когерентність* – характеризує ступінь впливу освітньо-виробничого середовища на суб'єктів освітнього процесу та його узгодженість з впливами інших чинників на них. *Соціальна активність* – ступінь соціально значущої продуктивності освітньо-виробничого середовища для суспільства. *Мобільність* – здатність освітньо-виробничого середовища до еволюційних змін відповідно до запитів середовища існування суб'єктів освітнього процесу.

Особливу увагу варто приділити таким особливостям освітньо-виробничого середовища, як безоплатний доступ педагогічних працівників і учнів до відповідної інфраструктури та інформаційних ресурсів, необхідних для навчання, педагогічної діяльності в межах освітньої програми; безпека для життя та здоров'я учнів і педагогів ЗП(ПТ)О; задоволеність освітніх потреб та інтересів учнів; наявність чітких і зрозумілих політики та процедур вирішення конфліктних ситуацій.

Сьогодні в Україні впроваджені такі елементи дуальної системи: примірні Договір про дуальну форму навчання та Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників; навчання за схемою 70/30; єдині стандарти професійної освіти, удосконалення планів навчання за вимогою роботодавців.

Заклади професійної (професійно-технічної) освіти, які брали участь в експерименті із запровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників, в ході науково-практичного семінару у межах ІХ Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2018», присвяченого співпраці ЗП(ПТ)О з роботодавцями щодо формування професійних компетентностей та впровадження елементів дуальної форми здобуття освіти (м. Київ, 16.03.2018 р.) внесли такі пропозиції: залучати роботодавців до теоретичного навчання у ЗП(ПТ)О, що підвищить профілізацію освітнього процесу, урізноманітнити варіанти розподілу теоретичної складової навчального плану; розробити заходи із підвищення мотивації робо-

тодавців (податкові пільги, дотації, компенсації тощо) для сприяння організації і проведенню ними на своїх базах різних видів навчально-виробничої діяльності; забезпечити підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

## **МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА МОДУЛЬНО-КОМПЕТЕНТІСНІЙ ОСНОВІ**

Необхідність переходу до компетентнісної парадигми обумовлена потребами сучасного ринку праці, що висувають високі вимоги до кваліфікації фахівців.

Як бачимо, поступове входження економіки України в ринкові відносини дає чітко зрозуміти, що випускники ЗП(ПТ)О, не маючи достатньої професійної кваліфікації і досвіду практичної діяльності, відчувають особливі труднощі в адаптації до ринку праці. В умовах динамізму ринкових відносин професійна підготовка не може гарантувати випускникові робоче місце не тільки протягом усього життя, але й найближчим часом. Значній кількості молодих людей доводиться перенавчатися, здобувати нову професію. Сьогодні сфери праці й підготовки робітничих кадрів йдуть у різних напрямках. В останні десятиліття змістове наповнення усіх професій зазнало суттєвих змін. Чимало з них виявилися незатребуваними, але з'явилося багато нових. Ці зміни викликані низкою причин: падінням попиту на некваліфіковану працю; потребою у новому знанні і новому змісті навчання; впровадженням автоматизованих систем управління виробничими процесами; розмиванням кордонів між професіями тощо. Сьогодні для ефективної професійної та особистісної самореалізації потрібні не тільки професійні, а й соціальні, економічні, комунікативні компетентності у галузі інформаційних і комунікаційних технологій, які супроводжують практично всі види професійної діяльності. Наслідком цих перетворень стає необхідність для системи П(ПТ)О слідувати за змінами в сфері

праці, реагувати на економічну ситуацію в країні, структуру ринку праці, попит на нові компетентності. Все це потребує істотного підвищення ступеня гнучкості системи П(ПТ)О, створення принципово нових форм взаємодії з ринком праці, роботодавцями (соціальними партнерами), щоб вони активно брали участь у її розвитку. В сучасних умовах одним із пріоритетних напрямів розвитку професійної школи є формування стійкої взаємодії освіти і виробництва, спрямованої на значне наближення підготовки фахівців до вимог галузей економіки та конкретних СГ, забезпечення зв'язку процесу навчання учнів з підприємствами, на яких їм доведеться працювати.

Модернізація виробництва висуває нові вимоги до кваліфікованих робітників з П(ПТ)О. Збільшення частки праці, пов'язаної з упродовженням та обслуговуванням нових технологій, вимагає не тільки практико-орієнтованих знань нового обладнання, інструментів і умов виконання технологічних процесів. Підприємства все більше зацікавлені в насиченні всіх ланок виробництва робочою силою з творчими можливостями, аналітичними здібностями, схильністю до пошуку нового в сфері своєї діяльності, ініціативністю і соціальною відповідальністю за результати своєї роботи. Йдеться, по суті, про стратегічну кадрову політику, в якій у якості основних принципів трудової діяльності висуваються необхідність постійного оновлення знань і освоєння нових професій і спеціальностей [81].

Для системи П(ПТ)О це найактуальніші питання, оскільки сьогодні одне з найбільш «взаємовигідних» напрямів взаємодії виробництва і освіти – участь роботодавців у розробленні змісту дуальної освіти (за даними соціологічних досліджень, понад 80 % роботодавців готові до цієї роботи). Якщо для роботодавців така участь забезпечує підготовку кадрів відповідно до завдань технічної модернізації і розвитку підприємства, підвищення продуктивності праці і якості продукції, що випускається, то для П(ПТ)О облік запитів конкретного виробництва дає змогу готувати конкурентоспроможних фахівців, затребуваних на регіональних ринках праці.

---

<sup>81</sup> Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании: авторская версия. Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. С. 28-29.

Отже, виникає нагальна потреба у випускниках ЗП(ПТ)О зі складних робочих професій, оскільки управління наукомісткими автоматизованими системами з випуску складної високоточної і дорогої продукції стає основною професійною функцією кваліфікованих робітників.

Поняття «компетентність» визначено в існуючих стандартах П(ПТ)О як здатність застосовувати знання, вміння та особистісні якості для успішної діяльності в певній галузі. Саме рівень професійної відповідності індивідуальних показників (результатів навчання) є основним критерієм компетентності для роботодавця і суспільства. Суть компетентнісного підходу полягає в тому, що в процесі освіти у людини має бути сформована цілісна соціально-професійна якість, що дає їй можливість успішно вирішувати виробничі завдання і взаємодіяти з іншими людьми. Отже, компетентність є найбільш адекватною для опису результатів П(ПТ)О, в основі яких є потреби сучасного ринку праці.

Під компетентнісним підходом розуміється така система побудови освіти, метою якої є формування певних компетентностей учнів. У професійній освіті – це модель організації процесу, в якому метою навчання виступає сукупність професійних компетентностей учнів, а як засіб її досягнення застосовується модульна побудова структури і змісту професійного навчання. Використання модульно-компетентнісного підходу є вимогою сучасного стандарту П(ПТ)О, що належить до стандартів третього покоління.

Модульна побудова таких стандартів має переваги, зокрема:

- гнучкість (у разі необхідності існує можливість оновлювати або замінювати конкретні модулі, виходячи з вимог підготовки випускників);
- можливість комбінування необхідних модулів та їх окремих одиниць для індивідуалізації навчання;
- зміна процедури оцінювання – демонстрація набутих знань і умінь по конкретному модулю (володіння компетентностями).

У межах модулів здійснюється також комплексне засвоєння теоретичних і практичних аспектів кожного виду професійної діяльності. При цьому відбувається перегляд змісту теоретичних предметів щодо перерозподілу обсягу необхідних теоретичних знань, які увійдуть до основи формування професійних компетентностей, разом з тим відбуватиметься «відсіювання» зайвої теорії.

Навчальний модуль представлений логічною завершеною частиною навчального матеріалу, певною одиницею навчання, є відносно самостійним і цілісним, маючи:



– цілі навчання, комплекс знань, умінь, ставлень і досвіду (компетентностей) як складові частини більш загальної професійної функції, описані у формі вимог, яким мають відповідати учні ЗП(ПТ)О по завершенні модуля;

– зміст у вигляді логічно завершеного блоку (блоків), які об'єднують декілька тем;

– технологічне і методичне «оснащення», що забезпечує освітній процес;

– організаційні форми навчання, необхідні для успішного його здійснення;

– контроль.

Побудова навчального модуля включає такі дії:

– визначення компетентностей, що формуються в процесі конкретного вивчення модуля;

– виділення навчальних елементів модуля – визначення змісту, встановлення внутрішньопредметних і міжпредметних зв'язків, складання опорних конспектів, схем, електронних підручників;

– визначення завдань елемента модуля, ключових його компетентностей;

– проектування дидактичного процесу (розроблення системи навчальних завдань, матеріалів для практичних занять, складених під рівні знань, умінь і навичок, компетентностей, підбір відповідних технік з їх засвоєння);

– розроблення позааудиторної самостійної роботи (виконання завдань за алгоритмом, різномірневі диференційовані завдання проблемного характеру);

– узагальнюючий елемент – висновки, основні результати;

– розроблення системи поточного і проміжного контролю різномірного характеру з наданням свободи вибору, використання рейтингової системи.

Під час організації навчання слід створювати умови для того, щоб учні прийшли до розуміння, як вони отримали знання, якими видами їх засвоєння користувалися, на яких припущеннях ґрунтувалися їх висновки. Кожен з модулів підлягає оцінюванню, спрямованому не на «заохочення» або «осуд», а на можливість для того, хто навчається, реально оцінити своє навчання і планувати його подальше вдосконалення.

Модульне навчання буде ефективним, якщо діє система контролю, а також корекції пізнавальної діяльності.

Перебудова навчального процесу на основі розглянутого модульно-компетентнісного підходу передбачає:

- глибокий аналіз стандарту П(ПТ)О і складання програм на інтерактивній основі, при цьому відбір і структурування навчального матеріалу проводяться, виходячи з аналізу видів професійної діяльності;

- встановлення можливих освітніх траєкторій реалізації професійного модуля;

- якісне оновлення матеріально-технічної та інформаційно-бібліотечної бази ЗП(ПТ)О;

- підвищення кваліфікації педагогічного колективу для створення належних умов здійснення модульно-компетентнісного підходу.

Реалізація модульно-компетентнісного підходу передбачає розроблення модульних програм, які відображають основні вимоги з міжпредметних курсів і плановану професійну діяльність; навчально-методичних матеріалів, що інтегрують у своїй структурі теоретичне і практичне навчання; системи внутрішнього та зовнішнього контролю оцінювання якості навчання, що застосовується з урахуванням відповідних принципів і механізмів. Кожен модуль має відображати плановані результати навчання, його зміст (критерії діяльності та оцінювання), методи навчання. Межі модуля при його розробленні визначаються сукупністю теоретичних знань і практичних навичок, які учень повинен продемонструвати після закінчення вивчення модуля. Критерії компетентності можуть бути розділені на дві групи – об'єктивні і суб'єктивні (зовнішні і внутрішні). Об'єктивними параметрами оцінювання прояву компетентності є процесуальні особливості діяльності (темп, швидкість, інтенсивність, обсяг); різноманітність прийомів і дій при виконанні запропонованих завдань; результативні показники діяльності – рівень і якість результатів. До суб'єктивних критеріїв можна віднести змістовні характеристики діяльності (внутрішні спонукання, установки, мотиви поведінки); ступінь вираженості мотивів, потреби діяльності та ін.

Тобто провідним поняттям компетентнісного підходу на сьогоднішній день стає «освітній модуль», при цьому компетентність у тій чи іншій професійній сфері представляється сукупністю таких

модулів, а кожен з них формується як специфічна функція (аспект) майбутньої професійної діяльності кваліфікованого робітника. Отже, у професійній педагогіці компетентнісний підхід трансформується в модульно-компетентнісний. Найбільш помітною особливістю такого підходу виявляється авторство відповідних моделей освітніх стандартів (програм): воно належить не представникам освітніх відомств, а комітетам, асоціаціям, федераціям, що здійснюють координацію професіоналів у відповідних сферах професійної діяльності. Відповідно сама проблема компетентнісного підходу знаходить інше висвітлення: мова йде про систему, що дає змогу досить об'єктивно оцінити придатність кожного індивідуального здобувача майбутньої професійної діяльності, а також виробити чіткі критерії якості цієї діяльності, що дає можливість майбутнім фахівцям здійснювати цілеспрямовану підготовку для отримання визнання в тій чи іншій галузі майбутньої професійної діяльності.

В умовах модульно-компетентнісного підходу в межах окремого модуля (що виступає цілісною одиницею освітнього стандарту за фахом або освітньої програми ЗП(ПТ)О) здійснюється комплексне засвоєння умінь і знань у рамках формування компетентності, яка забезпечує виконання конкретної трудової функції, враховуючи вимоги ринку праці [82].

Для прогностичного розвитку модульно-компетентнісного підходу в сучасній українській теорії та практиці П(ПТ)О характерні такі особливості:

- спрямованість на формування ключових компетентностей є перспективним напрямом у науці і практиці П(ПТ)О;
- ідея розвитку компетентностей найбільш інтенсивно розвивається в системі П(ПТ)О;
- компетентнісний підхід передбачає перехід у конструюванні змісту П(ПТ)О від «знань» до «способів діяльності», що має бути відображено і вже знаходить відображення насамперед у стандартах П(ПТ)О;
- реалізація компетентнісного підходу потребує виділення значних ресурсів на підготовку робітничих кадрів, здатних працювати в межах даного підходу;

---

<sup>82</sup> Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей: монографія / П. Г. Лузан, В. В. Ягулов, Г. І. Лук'яненко, Т. В. Пятничук, М. І. Михнюк. Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. С. 25.

– існують протиріччя щодо визначення поняття «модуль» у різних системах П(ПТ)О;

– модульно-компетентнісний підхід є результатом більш глибокого технологічного відпрацювання компетентнісного підходу стосовно системи П(ПТ)О, тобто формою його реалізації, максимально зручною для використання в цій системі.

Роботи з розроблення професійних програм, заснованих на модульно-компетентнісному підході, що мають необхідну логіку, послідовність, прозорість, забезпечують спадкоємність з вітчизняною дидактичною традицією, яка добре відома і широко використовується у світовій практиці, ведуться понад десять років. Вони являють собою комплект документів, що відображає зміст П(ПТ)О, і складаються із сукупності модулів, спрямованих на оволодіння певними компетентностями, необхідними для присвоєння кваліфікації за професією чи спеціальністю.

Можна виділити наступні основні складові розроблення таких програм:

– орієнтація на потреби ринку праці;

– гнучкість структури освітньої програми стосовно змін параметрів зовнішнього середовища і внутрішніх умов організації процесу навчання;

– забезпечення «прозорості» результатів навчання для учнів, педагогів, майстрів виробничого навчання, керівників освітніх установ, роботодавців, громадськості, представників адміністративних структур;

– необхідність організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників педагогічного процесу.

Виходячи з цього, можна виявити і систематизувати загальні принципи модульно-компетентнісного підходу, що поділяються на три групи:

- принципи формування освітньої програми;
- принципи реалізації освітньої програми;
- принципи контролю ефективності програми.

Сукупність цих принципів становить основу побудови освітніх програм, адекватних поточним і перспективним потребам бізнесу.

До обов'язкових складових елементів формування освітніх програм віднесено:

1. Необхідність участі роботодавців у проведенні освітньої політики.
2. Формування вимог до результатів засвоєння основних освітніх

програм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у цілому та їх розділів у вигляді компетентностей, як у професійній галузі, так і соціально-особистісної діяльності.

3. Визначення компетентностей випускників з урахуванням основних функцій і видів їхньої професійної діяльності.

4. Виділення в структурі навчального плану модулів, що дають змогу формувати в учнів певні компетентності.

5. Формулювання завдання П(ПТ)О як розвитку в учнів здатності самостійно вирішувати проблеми в різних сферах і видах трудової діяльності.

У модульно-компетентнісному підході під час реалізації освітньої програми використовуються:

– упровадження нових освітніх технологій і принципів організації навчально-виробничого процесу, що забезпечують ефективну реалізацію нових моделей і змісту П(ПТ)О, в тому числі з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ);

– використання інтерактивних форм проведення занять (семінарів у діалоговому режимі, дискусій, комп'ютерних симуляцій, ділових і рольових ігор, розбір конкретних ситуацій, психологічних та інших тренінгів) у поєднанні з позааудиторною роботою з метою формування і розвитку професійних навичок учнів;

– організація в рамках освітніх програм зустрічей з представниками компаній, державних і громадських організацій, майстер-класів експертів і фахівців;

– в рамках освітнього процесу – створення умов для формування в учнів досвіду самостійного рішення пізнавальних, комунікативних, організаційних, моральних та інших проблем<sup>83</sup>.

Під час контролю ефективності реалізації модульно-компетентнісного підходу в освітніх програмах виокремлюють:

– забезпечення гарантії якості підготовки кваліфікованих фахівців шляхом розроблення стратегії по забезпеченню якості підготовки випускників із залученням представників роботодавців;

– створення фондів оціночних засобів, що включають типові завдання, контрольні роботи, тести і методи контролю, що дають змогу

---

<sup>83</sup> Ягупов В. Модульно-компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівної галузей. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць. / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. 2014. Вип. 7. С. 20.

оцінити знання, вміння і навички, а також рівень набутих компетентностей для атестації учнів на відповідність їх персональних досягнень поетапним вимогам освітніх програм;

– максимальне наближення програм поточного контролю успішності та проміжної атестації учнів до умов їхньої майбутньої професійної діяльності.

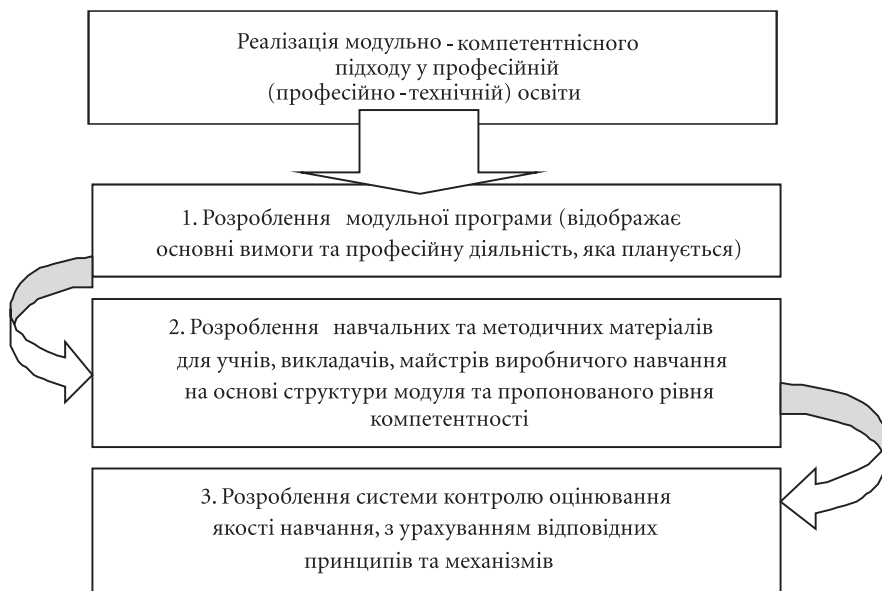
Слід особливо наголосити на важливості ретельного планування і організації при модульно-компетентнісному підході виробничої практики, щоб вона насправді була пов'язана з цілями і завданнями навчання, для чого необхідні тісні контакти з роботодавцями. Учня мають надаватися широкі можливості реально навчатися на робочому місці або в ситуації, що максимально імітує середовище виробництва. Таке навчання дає їм змогу адаптуватися до реальності професійної діяльності у всьому її різноманітті, застосовувати на практиці загальнопрофесійні, професійні і ключові компетентності в різних виробничих ситуаціях. Модульно-компетентнісний підхід перебуває в межах концепції безперервної освіти, так як його метою є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних працювати в постійно мінливих ситуаціях у сфері праці, з одного боку, і готових до продовження професійного зростання і освіти – з іншого.

Модульно-компетентнісний підхід дає можливість здійснювати інтеграцію теоретичного і практичного навчання, переосмислення місця і ролі теоретичних знань у процесі засвоєння ключових компетентностей. Перевага модульних програм, заснованих на компетентностях, у тому, що їхня гнучкість дає змогу оновлювати або замінювати окремі конкретні модулі при зміні вимог до фахівця, тим самим забезпечуючи якість їхньої підготовки на конкурентоспроможному рівні, дає можливість індивідуалізувати навчання шляхом комбінування модулів. Використання модульно-компетентнісного підходу до навчання фахівців дає можливість ЗП(ПТ)О стати власником навчального інтелектуального ресурсу. Перевага цих програм для ЗП(ПТ)О також полягає в тому, що завдання програм навчання відповідають потребам роботодавців, реальній підготовці учнів до трудової діяльності, сприяють зростанню довіри соціальних партнерів, формуванню виробничої культури в ЗП(ПТ)О, створенню стандартних, об'єктивних, незалежних умов оцінювання якості, засвоєнню учнями програм навчання.

Слід особливо підкреслити в модульно-компетентнісному підході важливість ретельного планування і організації виробничої практики, щоб вона насправді була пов'язана з цілями і завданнями навчання, для чого необхідні тісні робочі контакти з роботодавцями. Традиційні періоди виробничої практики відіграють свою позитивну роль, і вони необхідні, однак їх недостатньо, в той час як засвоєння компетентностей має відбуватися постійно і закріплюватися в період цієї практики. Учні мають надаватися широкі можливості навчатися на робочому місці або в ситуації, що максимально імітує професійне середовище. Таке навчання дає можливість учню адаптуватися до реальності професійної діяльності у всьому її різноманітті, застосовувати на практиці здобуті компетентності в різних трудових ситуаціях.

Технологія реалізації модульно-компетентнісного підходу у П(ПТ) О здійснюється поетапно: на першому етапі відбувається розроблення модульної програми (відображає основні вимоги та професійну діяльність учня, яка планується); на другому – розроблення навчальних та методичних матеріалів для учнів, викладачів, майстрів виробничого навчання на основі структури модуля та пропонованого рівня компетентності; на третьому – розроблення системи контролю оцінювання якості навчання з урахуванням відповідних принципів та механізмів (рис. 4.1).

Отже, концептуальною основою модульного навчання є теорії особистості і мотивації; діяльності та її суб'єктів; активності, пізнавальної діяльності та творчості; поетапного формування розумових дій; когнітивної ергономіки. Метою модульно-компетентнісного підходу є створення належних умов для формування компетентностей і успішності навчання, для розвитку творчої пізнавальної активності й самостійності учнів. Головна ідея цього підходу полягає у створенні належних умов для досягнення високих і міцних результатів навчання учнів, а також для розвитку їх творчого потенціалу. Такими умовами є модульна організація навчального процесу, постійне відстежування рівня досягнень і бальне оцінювання успішності навчання. Ми вважаємо, що модульно-компетентнісний підхід, за умови його правильного застосування, може бути засобом формування ключових компетентностей майбутніх кваліфікованих робітників саме в силу своїх істотних ознак: модульності, компетентності, рейтинговості. Ці ознаки ство-



*Рис. 4.1. Технологія реалізації модульно-компетентнісного підходу у професійній (професійно-технічній) освіті (розроблено за О. М. Олейниковою)[84]*

рюють можливості формування компетентностей, оскільки основна увага переноситься на формування здатності учнів до самоосвіти, до самостійного отримання знань, умінь і відпрацювання навичок – категорій, що входять у поняття «компетентність». Індивідуалізація навчання вирішує актуальне завдання – підготовку фахівців, здатних швидко адаптуватися до змін виробництва, приймати правильні і швидкі рішення й вирішувати поставлені завдання. Співпраця освітніх установ з роботодавцями в оцінці рівня сформованості, наприклад професійної компетентності майбутнього фахівця і визначенні вимог до нього конкретного виробництва, є найбільш затребуваною. Учні можуть спробувати свої професійні можливості на різних ділянках

<sup>84</sup> Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ: учеб. пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева, Ю. В. Коновалова, Е. В. Сартакова. Москва: Альфа-М; ИНФРА-М, 2010. С. 65-71.



роботи, що сприяє оволодінню практичними компетентностями і підвищує конкурентоспроможність випускників.

Отже, в педагогіці професійної освіти компетентнісний підхід трансформується в модульно-компетентнісний, за яким у межах окремого модуля здійснюється комплексне засвоєння умінь і знань у рамках формування конкретної компетентності, яка забезпечує виконання конкретної трудової функції, що відбиває вимоги сучасного ринку праці.

Особливістю нових стандартів П(ПТ)О є нові методи практико-орієнтованого навчання і вимоги до його організації через створення нового освітнього середовища для засвоєння модульних програм на підприємстві і в ЗП(ПТ)О. Оцінювання проводиться незалежно по кожному конкретному модулю. Інформація про ці вимоги, в ситуації відсутності професійних стандартів, може бути отримана з двох джерел: по-перше, аналіз ринку праці і, по-друге, аналіз потреб в уміннях учнів виконувати трудові функції за конкретною спеціалізацією.

Як було зазначено, гнучкість модульних освітніх програм П(ПТ)О, заснованих на компетентностях, дає змогу оперативного оновлювати або замінювати конкретні модулі при зміні вимог до фахівця внаслідок змін у технологіях і організації праці, забезпечуючи якість підготовки фахівців на конкурентоспроможному рівні.

Для успішного впровадження і реалізації професійних стандартів нового покоління на основі модульно-компетентнісного підходу необхідна тісна співпраця між ЗП(ПТ)О та роботодавцем. Це велика робота, але результат того вартий. У результаті ЗП(ПТ)О будуть випускати затребуваних фахівців, а роботодавці забезпечать їм робочі місця, знаючи, що вони володіють необхідними для них компетентностями.

Отже, незважаючи на безліч існуючих визначень поняття «модуля», ми прийшли до висновку, що модуль є дидактичним засобом навчання, включає цільовий план дій, блок навчальної інформації, що має логічну завершеність щодо сформованих компетентностей, і методичне керівництво щодо досягнення поставлених дидактичних цілей. У нашому випадку, модуль розглядається як організаційно-методична структурна одиниця в межах практики організації дуальної форми навчання, яка включає в себе логічно завершену компактну одиницю навчального матеріалу (складену з урахуванням внутрішньоопредмет-

них і міждисциплінарних зв'язків), методичне керівництво і систему контролю. Модулі можуть бути основою для самоосвіти учнів, а також для роботи в малих групах.

При цьому деяку фрагментарність навчання можна компенсувати шляхом створення цілісної програми і проблемною подачею матеріалу в модулі. Адаптивність модульного навчання виражається в специфічних способах організації індивідуально-диференційованого навчання. Значна частка самостійної роботи в модульному навчанні компенсується нетрадиційними (інноваційними) формами і методами активного навчання.

Модульне навчання має певні особливості, а саме передбачає:

- структурування змісту навчання, послідовний виклад матеріалу, забезпечення навчального процесу методичним матеріалом і системою контролю знань, що дає змогу коригувати процес навчання;
- деяку варіативність навчання, адаптацію освітнього процесу до індивідуальних особливостей учнів.

Висока технологічність модульного навчання забезпечується:

- структурування змісту навчання;
- логічною послідовністю пред'явлення всіх дидактичних елементів у формі модульної програми.

Загальний напрям модульно-компетентнісного підходу, його цілі, зміст і методику організації визначають такі спеціальні принципи: модульності, виділення зі змісту навчання відокремлених елементів, динамічності, дієвості і оперативності знань і їх системи, гнучкості, усвідомленої перспективи, різнобічності методичного консультування, паритетності.

Отже, навчання будується за окремими функціональними «вузлами» – *модулями*, необхідними для досягнення певних дидактичних цілей, які забезпечують чітку послідовність пред'явлення всіх елементів розробленої дидактичної системи в формі єдиної модульної програми.

*Принцип виділення зі змісту навчання відокремлених елементів* розглядає навчальний матеріал модуля як єдину цілісність, спрямовану на досягнення певної дидактичної мети, тому розроблені модулі мають характеристики цілісності, оскільки підпорядковані вищезазначеній дидактичній меті, причому навчальний матеріал має чітку структуру.

*Принцип динамічності* виражається у можливості зміни або допов-

нення змісту кожного модуля. Тобто у стандарті модулі представлені таким чином, що можливі заміни їх елементів.

*Принцип дієвості та оперативності знань* спрямований на формування в процесі професійної підготовки дієвих знань учнів не тільки в контексті навчання розглянутих видів діяльності, а й способами навчальних дій.

Модульна програма побудована таким чином, що модулі в змісті і методах навчання зорієнтовані на чотири рівні підготовленості учнів: оптимальний, допустимий, критичний і неприпустимий. Учні можуть вибрати для виконання рівень складності навчального завдання. Все це свідчить про можливість використання *принципу гнучкості*, що дозволяє забезпечити пристосування навчального процесу до індивідуальних особливостей учнів.

*Принцип усвідомленої перспективи* дозволяє учням розуміти стимули їх навчання. Якщо дати їм можливість зрозуміти і усвідомити його, то ці цілі будуть виступати в якості значущих результатів навчання і усвідомлюватися учнями як перспективи подальшої професійної діяльності.

*Реалізація принципу* найближчих, середніх і віддалених перспектив передбачає вибудовування структурних елементів професійної підготовки. Як найближча перспектива виступає стимул засвоєння знань у ході аудиторних занять, до середніх перспектив можна віднести підготовку до виробничої практики і апробацію там отриманих знань, умінь і навичок і, нарешті, віддаленою перспективою є підготовка учнів до професійної діяльності на виробництві.

Умовою виконання *принципу різнобічності методичного консультування* є педагогічний супровід процесу підготовки з боку компетентних фахівців. Модульна програма передбачає надання консультативної допомоги учням на різних етапах підготовки: від аудиторних занять – до реалізації завдань виробничої практики.

Особлива увага приділялася організації взаємодії учнів і викладачів, майстрів виробничого навчання «на рівних» у процесі навчання, що відображає суть *принципу паритетності*.

У модульній системі навчання виділяють також три рівня його застосування:

1. Низький рівень – застосовується, в основному, для контролю успішності учнів. При цьому окремі дисципліни розподіляються на

частини, контроль знань проводиться після вивчення кожної з них. Застосування модульної системи навчання на цьому рівні отримало назву поетапної системи контролю.

2. Середній рівень – поєднання кількох навчальних дисциплін. Наприклад, у змісті дисциплін виділяються самостійні частини, орієнтовані на вирішення певної проблеми або на засвоєння незалежного фрагмента навчальної інформації. Тим самим поліпшується засвоєння навчального матеріалу, формування професійного мислення і вміння вирішувати конкретні завдання.

3. Високий рівень – навчання відбувається за модульним навчальним планом, тобто модульна система охоплює всі навчальні дисципліни. Їх зміст і цілі переглядаються і узгоджуються між собою, орієнтуються на кінцевий результат навчання, зафіксований у кваліфікаційній характеристиці (компетентностях). У цих дисциплінах формуються модулі, які здійснюють навчання учнів у напрямі розвитку професійного мислення, умінь ставити і вирішувати виробничі завдання, вибирати оптимальні проектні рішення.

У викладачів ЗП(ПТ)О при цьому з'являється можливість здійснювати супровід майбутніх фахівців з цільовими індивідуалізованими програмами, враховуючи рівень підготовленості учнів до сприйняття навчального матеріалу, здатності й особливості мислення. При цьому диференціюється зміст навчального матеріалу, дозування допомоги учням і форм навчальної діяльності.

Підсумовуючи, можна відмітити, що важливою відмінністю модульно-компетентнісного підходу є детально спланована, діагностично задана мета освіти (навчання) до розроблених критеріїв оцінювання якості заданих освітніх результатів. Особливо це помітно у дуальній формі навчання.

Дуальне навчання – практико-орієнтована форма організації і реалізації освітнього процесу, коли професійно-теоретична підготовка здійснюється в ЗП(ПТ)О, а професійно-практична – на підприємстві, безпосередньо в умовах виробництва. Виробниче навчання – важлива складова професійно-практичної підготовки учнів на виробництві. Удосконалення навчання на підприємствах – невід'ємна складова усього процесу покращення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

Учні мають можливість засвоїти компетентності з професії та добре підготуватися до майбутньої професійної діяльності. Успішне навчання учнів залежить від правильної підготовки до здійснення дуальної форми навчання. Тому здійсненню професійно-практичної підготовки на виробництві передують підготовча робота.

Для організації дуального навчання ЗП(ПТ)О здійснює відбір підприємств у відповідності з переліком обов'язкових вимог, дотримання яких дає можливість ЗП(ПТ)О визначити підприємства, які спроможні створити належні умови для дуальної форми навчання та забезпечити виконання стандарту П(ПТ)О з певної професії у повному обсязі.

Відбір підприємств, на яких може бути організоване дуальне навчання, доцільно здійснювати за такими критеріями:

1. Профіль підприємства відповідає напрямам підготовки у ЗП(ПТ)О.
2. Інноваційна активність підприємства.
3. Використання інноваційних технологій організації виробництва.
4. Технологічне переоснащення виробництва.
5. Наявність умов для застосування елементів дуальної форми навчання.
6. Наявність кадрів, які б виконували функції наставників у процесі дуального навчання.
7. Готовність направляти потенційних наставників на навчання за психолого-педагогічною складовою.
8. Готовність укласти із ЗП(ПТ)О та учнем угоду про співробітництво з дуального навчання при підготовці робітничих кадрів.
9. Готовність виплачувати заробітну плату учням згідно з договором про співробітництво з дуального навчання при підготовці робітничих кадрів.
10. Досвід роботи з розроблення та впровадження освітніх програм та професійних модулів підготовки робітничих кадрів спільно із ЗП(ПТ)О.

Для отримання достовірних даних по критеріях підприємств, які можуть бути залучені в процес дуального навчання, необхідно організувати анкетування роботодавців і сформулювати на основі аналізу анкет базу даних, що характеризує умови, ресурсне забезпечення та готовність

до співпраці з реалізації дуального навчання на підприємствах, які відбираються відповідно до критеріїв. Форма вимірювання критерію на основі даних анкет встановлюється ЗП(ПТ)О самостійно.

На підставі критеріального відбору підприємств ЗП(ПТ)О приймає рішення про можливість участі підприємства в реалізації освітніх програм дуального навчання підготовки робітничих кадрів з використанням ресурсів підприємств. Умови проведення дуального навчання включають кадрові, методичні, інформаційні, матеріально-технічні, фінансові ресурси (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

### Умови і вимоги до ресурсного забезпечення проведення дуального навчання

Умова	Вимоги
Забезпечення кадрами	Участь в організації дуального навчання викладачів, майстрів в/н, наявність у них педагогічної, фахової освіти, відповідно до профілю професії. Наявність виробничого та педагогічного досвіду. Володіння освітніми технологіями формування загальнопрофесійних, ключових і професійних компетентностей учнів, а також технологіями оцінювання компетентнісних освітніх результатів. Участь в організації дуального навчання наставників – представників підприємства, наявність у них фахової освіти, відповідного профілю професії і короткочасної підготовки з методик наставництва
Здійснення методичного супроводу	Надання консультаційно-методичної підтримки. Наявність і функціонування методичного банку даних, який акумулює навчально-методичні комплекси, розробки і рекомендації; мультимедійні матеріали, опис освітніх технологій реалізації модульно-компетентнісного підходу
Створення інформаційних умов	Відкритий доступ до баз даних і бібліотечних фондів, який формується за переліком освітніх програм дуального навчання. Оперативний обмін інформацією з ЗП(ПТ)О і підприємствами
Оптимальне використання матеріальної бази підприємства	Професійно-практична підготовка в умовах підприємства до 70 %, робота з сучасним інвентарем, інструментами, посудом, на сучасному устаткуванні
Фінансове забезпечення	Відповідно до укладених угод

Для забезпечення організаційних заходів, розробки навчально-планувальної документації професій, моніторингу, координації і контролю реалізації програми організації дуального навчання у ЗП(ПТ)О створюються робочі групи. До складу робочої групи, як правило, входять: заступник директора з навчально-виробничої роботи, методист, старший майстер, викладачі та майстри виробничого навчання.

Навчально-планувальна документація створюється на основі стандарту професійно-технічної освіти з професії та містить: робочий навчальний план; робочі навчальні програми загальнопрофесійної та професійно-практичної підготовки; перелік та завдання для проведення контролю за рівнем засвоєння навчальних модулів; перелік кваліфікаційних пробних робіт та завдання для їх проведення; критерії оцінювання компетентностей учнів; графіки переміщення учнів по робочих місцях; графіки контролю за проходженням професійно-практичної підготовки учнів на підприємствах.

В установленому порядку ЗП(ПТ)О на основі СП(ПТ)О розробляє, затверджує навчально-плануючу документацію та погоджує її з роботодавцями. Витяг зі СП(ПТ)О з професії «Кондитер», кваліфікація 3 розряд, наведено у додатку А.

Робочий навчальний план – це документ, що забезпечує виконання освітньої програми закладом відповідно до СП(ПТ)О та конкретизує організацію освітнього процесу. У додатку Б наведено макет робочого навчального плану [85].

У методичних рекомендаціях Л. Шевчук, Л. Джус, Г. Соленцової з розроблення навчально-планувальної та ведення облікової документації для організації навчання з професій за стандартами професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісно-модульного підходу (Лист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області від 02.01.2019 р. № 01-38/2) визначено підходи до вивчення здобувачами освіти навчального матеріалу, який передбачений СП(ПТ)О на основі компетентнісно-модульного підходу. Для вивчення здобувачами освіти навчального матеріалу загальнопрофесійного (базового) блоку доцільно використовувати модуль-

<sup>85</sup> Про методичний супровід упровадження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу. Лист Департаменту проф. освіти МОН України від 26.04.2018 р. № 3-440. Дод. 1: Рекомендації щодо розроблення робочих навчальних планів за стандартами професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу; Дод. 2: Макет РНП. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.nmc.od.ua/wp-content/uploads/2018/05/Лист-ДПО-від-26.04.2018-№3-440.pdf>. (дата звернення 03.06.19)

но-предметний підхід. Модульно-предметний підхід – це організація освітнього процесу за визначеними навчальними предметами, що забезпечують здобуття професійних компетентностей, які об'єднані в окремі навчальні модулі.

На початку роботи з розроблення робочого навчального плану профільним методичним комісіям необхідно проаналізувати перелік і зміст компетентностей загальнопрофесійного (базового) блоку та об'єднати споріднені за змістом компетентності в один навчальний предмет. Отже, певна кількість компетентностей у загальнопрофесійному (базовому) блоці буде представлена декількома навчальними предметами.

В окремих СП(ПТ)О у загальнопрофесійний (базовий) блок, окрім загальнопрофесійних компетентностей, уведено також компетентності, що належать до професійно-теоретичної складової. У такому випадку опанування цих компетентностей рекомендовано здійснювати за принципом модульно-предметного підходу та опановувати ці компетентності як окремі навчальні предмети. Методичним комісіям спільно з роботодавцями необхідно розробити робочі навчальні програми предметів базового блоку і визначити кількість годин на їх оволодіння. Приклад робочих навчальних програм загальнопрофесійного (базового) блоку наведено у додатку В.

Для опанування здобувачами освіти професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки доцільно використовувати модульно-компетентнісний підхід. Як було зазначено, це організація освітнього процесу в ЗП(ПТ)О на основі компетентностей, які структуровані в окремі навчальні модулі.

Для планування вивчення професійно-теоретичної підготовки профільним методичним комісіям спільно з роботодавцями необхідно проаналізувати зміст усіх компетентностей модулів професійно-теоретичної підготовки, визначити кількість годин на засвоєння кожної компетентності, в тому числі й на лабораторно-практичні роботи.

Щоб планувати опанування професійно-практичної підготовки, профільним методичним комісіям спільно з роботодавцями необхідно проаналізувати зміст компетентностей модулів професійно-практичної підготовки, визначити кількість годин на кожну компетентність та в цілому на виробниче навчання і виробничу практику. При цьому необхідно врахувати специфіку професії, вид професійної підготовки, дуальну форму навчання, місце організації виробничого навчання і виробничої практики (на виробництві).



Робоча група ЗП(ПТ)О спільно з роботодавцями розробляє робочі навчальні програми професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання. При цьому за пропозиціями роботодавців можуть бути уведені додаткові компетентності, як варіативний компонент змісту П(ПТ)О, який має складати не більше 20 % від загального обсягу годин, передбачених СП(ПТ)О. Додаткові компетентності уводяться з метою опанування новітньої техніки, сучасних технологій та нових форм організації виробництва за потреби конкретних роботодавців.

Робочі навчальні програми розглядаються на засіданнях методичних комісій, погоджуються роботодавцями і затверджуються керівником закладу. У додатку Г наведено фрагмент робочої навчальної програми з професійної підготовки.

Матеріали щодо розгляду робочих навчальних програм мають бути оформлені протоколами засідань відповідних методичних комісій. Фрагмент змісту робочої навчальної програми з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки наведено у додатках Г.1 та Г.2 відповідно.

З метою запобігання дублюванню змісту робочих навчальних програм при набутті компетентностей за технологічно суміжними професіями можливе скорочення термінів навчання, але не більше 50 % від загального обсягу годин, передбачених СП(ПТ)О, за рахунок вилучення попередньо вивченого навчального матеріалу.

Поурочно-модульні плани складаються викладачами окремо на кожний модуль відповідно до змісту компетентностей модуля та часу, визначеного на його опанування, розглядаються і схвалюються на засіданні методичної комісії і затверджуються заступником директора з навчально-виробничої роботи та є документом багаторазового використання. Зразок поурочно-модульного плану наведено у додатку Д.

Перелік навчально-виробничих робіт з професії визначає завдання, які виконують учні, слухачі з метою оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, що передбачені змістом компетентностей робочої навчальної програми виробничого навчання. Розробляючи перелік, необхідно зазначати назву модулів, компетентностей, теми навчальних занять і кількість академічних годин на них. У переліках обов'язково вказати назви навчально-виробничих робіт, які мають виконувати учні на кожному занятті.

Перелік навчально-виробничих робіт з професії складається на відповідний рівень підготовки (розряд, клас, категорію) майстром

виробничого навчання та погоджується зі старшим майстром. Цей перелік розглядається і схвалюється на засіданні методичної комісії та затверджується заступником керівника з навчально-виробничої роботи ЗП(ПТ)О.

Перед початком реалізації програм дуального навчання необхідно провести аналіз затверджених і реалізованих навчальних планів з обраними професіями.

Аналіз навчальних планів рекомендується проводити в такому порядку:

- розглянути загальні дані плану (структуру, терміни);
- розглянути графік навчального процесу (визначення тривалості семестрів, професійно-практичної підготовки і місця розташування їх у навчальному процесі, розподіл годин на різні види занять);
- визначити курс, групу, семестр і терміни підготовки учнів для реалізації програми дуального навчання;
- визначити рівень підготовки учнів, необхідний для реалізації програми дуального навчання;
- розглянути механізм проведення проміжної атестації та процедури оцінювання загальних і професійних компетентностей учнів.

В установленому порядку ЗП(ПТ)О погоджує з роботодавцями та затверджує робочі плани й програми, проводить спільні з роботодавцями робочі зустрічі, на яких розглядаються питання обговорення шляхів взаємодії роботодавців та ЗП(ПТ)О щодо забезпечення впровадження елементів дуальної форми у навчально-виробничий процес підготовки кваліфікованих робітників з певної професії; опрацювання примірною Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників та обговорення пропозицій і доповнень до змісту Положення; опрацювання Договору про дуальну форму навчання та обговорення пропозицій і доповнень до змісту Договору, зобов'язань, прав та відповідальності сторін між освітнім закладом, підприємством та учнем; визначення вимог до наставників з числа кращих працівників підприємств та організації їх навчання за психолого-педагогічною складовою; обговорення процедури закріплення майстрів виробничого навчання та учнів за підприємствами; обговорення графіку навчально-виробничого процесу, робочих навчальних програм тощо.

До початку здійснення професійно-практичної підготовки на виробництві ЗП(ПТ)О та підприємства укладають протокол намірів (додаток Е).

Між ЗП(ПТ)О, підприємством та учнем укладається договір про дуальну форму навчання (додаток Ж) [86].

Договір про дуальну форму навчання – письмова згода між учнями, підприємством, яке надає робоче місце для проходження виробничого навчання, виробничої практики, та ЗП(ПТ)О, регламентує умови та порядок проходження дуального навчання.

У договорі обумовлюються обов'язки як зі сторони ЗП(ПТ)О, так і підприємства. ЗП(ПТ)О забезпечують підготовку учнів до навчання на підприємствах. Підприємство надає учням роботу, яка відповідає вимогам робочої навчальної програми в обсязі, який забезпечує повне використання навчального часу, відведеного для навчання робочими навчальними планами. Передбачається надання оплачуваних робочих місць для проходження виробничої практики та виробничого навчання в умовах виробництва. На підприємстві мають бути створені здорові та безпечні умови праці як для учнів, так і для майстрів виробничого навчання. ЗП(ПТ)О здійснює перевірку відповідності вимогам робочих місць та соціально-побутових умов праці учнів на підприємствах, результати яких фіксуються в актах перевірки готовності робочих місць на підприємстві до прийняття учнів ЗП(ПТ)О для проходження виробничого навчання і виробничої практики (додаток З) та ініціює їх покращення.

ЗП(ПТ)О формує та погоджує з підприємством графік навчально-виробничого процесу із урахуванням потреб та виробничих інтересів підприємства та терміни проведення професійно-практичної підготовки. Перед початком професійно-практичної підготовки на виробництві майстер виробничого навчання під керівництвом старшого майстра добирає робочі місця для учнів на підприємствах, які відповідають робочим навчальним програмам професійно-практичної підготовки з певної професії та обладнані сучасним устаткуванням,

---

<sup>86</sup> Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. Лист Департаменту проф. освіти МОН України від 14.07.2017 р. № 3-545. [Електронний ресурс]. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545.pdf). Дод. 1: Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545\\_1.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545_1.pdf); Дод. 2: Договір про дуальну форму навчання. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545\\_2.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545_2.pdf). (дата звернення 03.06.19)

інструментами, інвентарем тощо. ЗП(ПТ)О наказом закріплює учнів за підприємствами для проходження професійно-практичної підготовки в умовах виробництва відповідно до укладених договорів.

Перед направленням учнів на виробниче навчання чи практику ЗП(ПТ)О проводить інструктажі з охорони праці, вивчення та дотримання ними правил технічної експлуатації виробничого обладнання, безпеки професійної діяльності, протипожежної безпеки в умовах підприємства та інших норм.

Підприємство проводить ознайомлення учнів зі Статутом, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами поведінки на робочих місцях і на території, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами, проводить інструктажі з охорони праці та здійснює контроль за їх виконанням.

Навчання з охорони праці проводиться відповідно до вимог чинного законодавства «Про охорону праці». При складанні робочих навчальних планів та програм необхідно врахувати, що для початкового навчання (професійної підготовки) на теоретичну частину предмета «Охорона праці», що входить до загальнопрофесійного блоку, потрібно виділити не менше 30 годин навчального часу, а при підвищенні професійної кваліфікації та перепідготовці – не менше 15 годин навчального часу [87].

Вивчення специфічних професійних питань з охорони праці необхідно здійснювати за предметами професійно-теоретичної підготовки – з метою поєднання технологічної підготовки з підготовкою з охорони праці, а робочі навчальні програми цих навчальних предметів мають включати відповідні питання безпеки праці.

Після ознайомлення з технологічним процесом підприємства майстер виробничого навчання складає для узгодження з підприємством графік переміщення учнів по робочих місцях. Графік складається так, щоб його виконання не спричинило перебоїв в технологічному процесі підприємства. Приклад графіка переміщення учнів по цехах підприємства ресторанного господарства наведено у додатку Л. З метою вивчення досвіду новаторів виробництва та покращення виховної роботи в групі

---

<sup>87</sup> Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05> (дата звернення: 03.06.2019).

за учнями доцільно закріплювати наставників. Для дотримання єдності вимог до учнів майстер виробничого навчання спільно з представниками ЗП(ПТ)О та підприємства проводять інструктування наставників. Коли в ЗП(ПТ)О навчається декілька груп однієї професії на одному курсі, доречно здійснювати двотижневе чергування професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовок в цих групах. Приклад фрагмента графіка навчального процесу наведено у додатку К. Бажано, щоб навчання учнів проходило на одних і тих самих робочих місцях, лише зі зміною навчальних груп.

Під час організації професійно-практичної підготовки на виробництві слід пам'ятати про відмінності в організації навчально-виробничого процесу в навчальних майстернях ЗП(ПТ)О та на виробництві. Якщо навчання в навчальних майстернях цілком підпорядковане навчальним цілям, то на виробництві учні навчаються в умовах, де все спрямоване на забезпечення випуску продукції належної якості та у відповідних обсягах. Майстер виробничого навчання повинен узгоджувати навчальний процес з реальними можливостями та вимогами виробництва і при цьому повинен зберігати свою керівну роль у навчанні та вихованні учнів, визначати раціональні форми організації навчальної роботи, застосовувати найбільш доцільні методи навчання. Крім того, майстру виробничого навчання доводиться координувати свою роботу з навчання і виховання учнів з керівниками підприємств, кваліфікованими робітниками.

Майстер виробничого навчання в умовах виробництва не може постійно надавати допомогу учням, як це практикується в навчальних майстернях ЗП(ПТ)О. Тому до переходу на навчання в умовах виробництва учні повинні навчитися самостійно планувати трудові дії, перевіряти якість своєї роботи, уміти виправляти недоліки. Від того, наскільки розвинена професійна самостійність учнів, багато в чому залежить їх адаптація до нових умов навчання, встановлення правильних взаємовідносин з товаришами по роботі.

З метою отримання первинних компетентностей, що дають змогу активно включитись учням у професійно-практичну підготовку в умовах виробництва, допускається 10 % часу (за необхідності) професійно-практичної підготовки здійснювати у навчальних майстернях ЗП(ПТ)О.

Перед виходом на виробниче навчання в умовах виробництва основні уміння майбутніх здобувачів освіти формуються під час лабораторно-практичних робіт. Вони за своєю метою, змістом, організацією займають проміжне положення між професійно-теоретичною та професійно-практичною підготовками. Лабораторно-практична робота – це форма навчального заняття, за якої викладач організує детальний розгляд учнями окремих теоретичних положень та формує уміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання учнями відповідно сформульованих завдань.

Лабораторно-практичні заняття проводяться в навчальних кабінетах, лабораторіях ЗП(ПТ)О, де зручно розташовуються робочі місця учнів, вони забезпечуються необхідними нормативними матеріалами, довідковою літературою, засобами навчання тощо. Перелік тем лабораторно-практичних робіт визначається робочими навчальними програмами. Для проведення лабораторно-практичних робіт складаються інструкційні картки. Зразок інструкційної картки для виконання лабораторно-практичної роботи наведено у додатку С.

Інструкційна картка складається з:

- вступної частини (тема, мета роботи, перелік необхідного матеріально-технічного забезпечення (інструменти, інвентар, посуд тощо), необхідний інформаційно-теоретичний блок, корисні поради, типові помилки під час технологічного процесу та шляхи їх попередження, приклади обрахунків);
- послідовності виконання роботи;
- творчих проблемних завдань та контрольних запитань;
- рекомендацій з оформлення результатів.

Під час проведення лабораторно-практичних робіт використовується така методична послідовність:

- організаційна частина (перевірка присутності учнів та їх підготовка до роботи);
- загальне інструктування (повідомлення теми роботи, її мети та змісту), коротке повторення теоретичного матеріалу, необхідного для виконання роботи, інструктаж з безпеки праці;
- розміщення учнів по робочих місцях та (за необхідності) їх додаткове інструктування;

- самостійна робота учнів (ознайомлення їх з роботою та порядком її виконання, виконання роботи, спостереження та контроль викладача за роботою, прибирання робочих місць, оформлення звітів);
- аналіз виконання роботи (типові помилки).

Мета лабораторно-практичних занять ставиться відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики з відповідної професії, кваліфікації та навчальної програми до знань та умінь учнів, а саме вимог до засвоєння теоретичного та практичного матеріалу, вимог до розв'язування завдань, виробничих ситуацій і передбачає навчальну, виховну та розвивальну мету. Навчальна мета полягає у спрямуванні навчальних дій здобувачів освіти на досягнення вищих результатів засвоєння знань, практичних навичок, їх корекції. Виховна мета передбачає виховання у здобувачів освіти системності у навчальній праці, розвиток почуття відповідальності, наполегливості, цілеспрямованості, любові до майбутньої професії. Виконання різноманітних завдань і вправ під час лабораторно-практичних робіт сприяє розвитку мислення, навчає порівнювати й виділяти головне, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки. При цьому розвивається самостійність, формуються навички самооцінки практичної діяльності.

Різноманіття та складність навчально-виховних завдань при дуальній формі здобуття освіти вимагає від майстра виробничого навчання обґрунтованого вибору раціональних форм організації навчання та методів навчання учнів. Останніми роками у професійній педагогіці накопичено значний досвід застосування ефективних форм та методів навчання. Для того, щоб майстер виробничого навчання міг з успіхом використовувати ці досягнення, він повинен не тільки відмінно володіти професією, якої він навчає учнів, але й методикою виробничого навчання, знати вимоги до уроку виробничого навчання як основної форми навчання, які висувуються педагогічною наукою на сучасному етапі, та вміло їх застосовувати в своїй професійно-педагогічній діяльності.

Виробниче навчання має бути побудоване на основних дидактичних принципах: зв'язок теорії з практикою; систематичність та послідовність у навчанні; свідомість і активність учнів у навчанні; наочність; доступність; міцність засвоєння знань, умінь та навичок; науковості; виховного характеру навчання. Принципи навчання визначають його зміст, організаційні форми та методи.

Поняттям «форми» оперують у педагогіці як формою навчання, формою організації навчання, формою здобуття освіти, що пов'язані між собою. Форми навчання, у найбільш загальному розумінні, – це способи організації навчання. Форми навчання визначають, яким чином має бути організовано цей процес. Вони зумовлюють часовий і організаційний режими навчання, місце його проведення, вклад учнів, характер зовнішнього виявлення функцій педагога й учнів у процесі навчання, порядок спілкування суб'єктів навчального процесу та ін. У дидактиці поширене тлумачення форми як зовнішньої сторони організації навчального процесу, яка відображає характер взаємодії, взаємозв'язків його учасників [88].

Вибір раціональних форм організації процесу навчання на виробництві залежить від специфіки професії, навчальних завдань, змісту навчального матеріалу, особливостей технологічного процесу виробництва, наявності робочих місць. До найпоширеніших форм організації учнів при навчанні на виробництві відносяться:

- урочно-групове навчання на навчально-виробничій ділянці підприємства;
- навчання у складі учнівських бригад на виробничих ділянках підприємства;
- навчання у складі кваліфікованих робітників;
- навчання на індивідуальних робочих місцях.

Вибрана форма організації навчальної роботи повинна забезпечувати найбільш сприятливі можливості для виконання програми виробничого навчання, вивчення учнями інноваційних виробничих технологій, прийомів праці новаторів виробництва.

Наприклад, при підготовці кваліфікованих робітників для галузі харчової промисловості та ресторанного господарства практикується навчання на індивідуальних робочих місцях, що є найбільш активною формою їх навчально-виробничої діяльності.

Організація професійно-практичної підготовки в умовах виробництва дозволяє майбутнім кухарям виконувати всі прийоми технологічного процесу приготування страв та кулінарних виробів – від організації робочого місця до відпуску кулінарної продукції. При такому

---

<sup>88</sup> Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 965.



навчанні реалізуються зв'язки між предметами та компетентностями, тобто учень отримує завдання на приготування страви і він повинен вміти: приймати продукти, знати товарознавчу характеристику продуктів, правила їх зберігання, дотримання товарного сусідства, організувати робочі місця, здійснювати оброблення сировини, напівфабрикатів, робити перерахунки продуктів на відповідну кількість порцій, підбирати необхідний посуд, інвентар, проводити технологічний процес приготування їжі, відпускати естетично оформлену страву.

Така форма навчання сприяє вихованню виробничої самостійності учнів, забезпеченню високої продуктивності праці, адаптації учнів до умов праці на певних робочих місцях підприємства.

Ефективність виконання функцій і досягнення дидактичної мети організаційних форм навчання вимагає від педагогів володіння методами навчання.

У «Енциклопедії освіти» зазначено, методи навчання – один з найважливіших структурних компонентів навчального процесу. Метод – це серцевина процесу навчання, ланка, яка зв'язує запроєктовану мету і кінцевий результат [89].

У словнику «Професійна освіта» методи виробничого навчання тлумачать як способи спільної діяльності майстра виробничого навчання і учнів, завдяки яким досягається засвоєння учнями певних знань, виробничих професійних умінь і навичок, оволодіння професійною майстерністю, розумовий і фізичний розвиток [90].

Ефективність виконання функцій і досягнення дидактичної мети організаційних форм навчання вимагає від майстрів виробничого навчання професійного володіння методами навчання. Як елемент дидактичної системи «методи навчання» дають відповідь на запитання «Як навчати?». Поняття «метод навчання» органічно охоплює діяльність майстра виробничого навчання (інструктування), навчально-пізнавальну діяльність учнів (учіння) та специфіку їхньої діяльності щодо досягнення цілей навчання.

Методи професійно-практичної підготовки можна визначити як дидактичну систему, що містить сукупність способів і прийомів спільної

---

<sup>89</sup> Там само, С. 492.

<sup>90</sup> Професійна освіта. Словник. Навч. посіб. Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. С. 180-181.

діяльності майстра виробничого навчання й учнів, за допомогою яких вони опановують професійними знаннями, уміннями і навичками, професійною майстерністю, розвивають розумові, фізичні і творчі можливості. У педагогічній літературі існує декілька класифікацій методів навчання, у зв'язку з тим, що різні автори беруть за її основу різні ознаки (історизм, джерела інформації, логічно-структурний підхід тощо). Ще А. Макаренко зауважував, що немає методів свідомо поганих або хороших, тільки в системі педагогічних засобів може бути дана їх об'єктивна оцінка, перевірена досвідом. При організації виробничого навчання майбутніх кухарів в умовах виробництва ми рекомендуємо керуватися класифікацією методів навчання, що запропонована М. Верзиліним, Є. Петровським та Д. Лордкишанидзе. Науковці розподіляють їх на словесні, наочні, практичні. Особливе місце займають методи перевірки та оцінювання навчальних досягнень учнів. До словесних відносяться: розповідь, пояснення, бесіда, письмове інструктування. Головний метод наочного навчання – показ майстром виробничого навчання технологічного процесу приготування їжі. Спочатку майстер виробничого навчання пояснює завдання та значення технологічних прийомів, а потім демонструє їх. Демонструвати їх краще спочатку – в робочому темпі, а потім – у повільному, зупиняючись на характерних особливостях, потім знову в робочому темпі. Істотне значення має демонстрація майстром виробничого навчання наочності. Майстер виробничого навчання знайомить учнів з інструментом, інвентарем, посудом, устаткуванням, продуктами тощо. Наочність рекомендуємо демонструвати так: спочатку розповісти учням, що вони будуть спостерігати, а потім приступати до показу. Надзвичайно ефективним є спостереження за роботою кухарів та учнів другого курсу, які вже мають кваліфікацію кухаря 3 розряду.

До третьої групи входять різні методи, коли джерелом інформації є практична діяльність учнів, зокрема, вправи, вирішення виробничих ситуацій, самостійне виконання виробничих завдань.

Майстер виробничого навчання вибирає методи залежно від мети та змісту уроку, рівня підготовки учнів, матеріально-технічної бази підприємства тощо.

Основним завданням навчання на виробництві є удосконалення фахових навичок, розширення технічних знань, засвоєння навичок ро-

боти на сучасному устаткуванні, прогресивних технологічних процесів, досвіду роботи новаторів виробництва та підготовка учнів до самостійної роботи на виробництві після завершення навчання у ЗП(ПТ)О.

На початковому етапі навчання в умовах виробництва учні першого курсу не мають достатніх професійних знань і вмінь. Це створює певні труднощі в роботі, тому що необхідно враховувати умови того чи іншого виробництва.

Характер навчально-виховної роботи майстра виробничого навчання змінюється в зв'язку з необхідністю врахування реальних умов та вимог виробництва, форм організації праці на виробництві. Однак при навчанні учнів у виробничих умовах увага майстра виробничого навчання повинна бути зосереджена на інструктажі учнів.

Під інструктажем розуміють формування виконавчих дій, які є предметом інструктажу, який є невід'ємною частиною професійної діяльності людини. Як стверджує Н. Ерганова, необхідно розрізняти інструктаж людей, які мають досвід професійної діяльності, від інструктажу учнів, які не володіють необхідним багажем знань та умінь. Проінструктувати фахівців – значить надати вказівки, систему орієнтирів у вирішенні професійного завдання, проінструктувати учнів – значить навчити їх певних дій [91]. Інструктаж відносять до прийомів навчання, так як він узагальнює систему дій майстра виробничого навчання.

Основою навчальної роботи майстра виробничого навчання під час здійснення виробничого навчання на виробництві залишаються вступний, поточний та заключний інструктажі. Як слушно зауважує академік Н. Ничкало, інструктаж є основним методом у діяльності майстра виробничого навчання та учнів, який спрямований на формування професійних знань, умінь і здібностей [92]. Отже, інструктаж – це комплексний метод, що включає групу словесних, наочних і практичних методів, містить застосування найпростіших і складних дій, орієнтованих основ різних типів у певній системі і є основним у роботі майстра виробничого навчання.

---

<sup>91</sup> Ерганова Н. Е. Методика професійного навчання. Москва: Изд. центр «Академия», 2008. С. 95-96.

<sup>92</sup> Ничкало Н. Г. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посіб. Київ: Вища шк., 1996. С. 39.

Інструктаж учнів проводиться за такими питаннями:

- пояснення мети та завдань навчально-виробничої діяльності;
- актуалізація теоретичних понять, які є основою формування професійних умінь;
- виконання вимог та умов безпечного проведення робіт;
- дотримання послідовності технологічних процесів та рекомендованих режимів роботи устаткування, засвоєння прийомів та набуття навичок роботи на новому устаткуванні;
- виконання встановлених вимог до якості робіт та продукції, яка виготовляється;
- застосування учнями найбільш продуктивних методів роботи та раціональних прийомів праці;
- організація робочого місця, раціонального використання робочого часу та матеріальних засобів;
- виконання встановлених норм виробітку.

Форма інструктажу учнів визначається майстром виробничого навчання з урахуванням конкретних виробничих умов. До проведення інструктажу майстер виробничого навчання може залучати фахівців підприємства, наставників учнів: висококваліфікованих робітників, бригадирів, інших інженерно-технічних працівників. Вони інструктують та навчають учнів.

Керування практичною діяльністю учнів дає змогу майстру виробничого навчання вчасно скоригувати дії, уникнути помилок та запобігти дефектам у роботі. В умовах виробництва учні групи розподіляються по робочих місцях. Тому при переході учнів з одного робочого місця на інше майстер виробничого навчання знайомить їх з новими обов'язками, з обладнанням, характером і змістом роботи на процесі. Учням слід показати нові для них прийоми роботи, інструменти, інвентар, посуд, запитати, чи все зрозуміло, чи запам'ятали вони послідовність технологічного процесу та способи його проведення. Необхідно попередити учнів про можливі помилки, які можуть спричинити дефекти продукції або несправності устаткування. Важливо ретельно проінструктувати учнів про дотримання правил безпеки праці. Окрім навчально-виробничих завдань, майстер виробничого навчання вирішує не менш складне і важливе виховне завдання – привчає учнів до самостійної праці, правильної поведінки на виробництві, виховує в них прагнення до професійної досконалості.

У ЗП(ПТ)О професійно-практична підготовка кваліфікованих робітників з певної професії здійснюється на основі навчально-методичних документів: робочого навчального плану; робочих навчальних програм з професійно-практичної підготовки, що базуються на чинних СП(ПТ)О з відповідних професій; переліку навчально-виробничих робіт з професії на семестр чи курс навчання; планів навчально-виробничої діяльності на семестр (не є обов'язковим документом); планів занять (уроків).

Планування процесу виробничого навчання має велике педагогічне та організаційне значення – підвищується якість навчання та виховання учнів. Відображення всієї підготовчої роботи, її продуманість відображаються в обов'язковому для майстра виробничого навчання документі – плані уроку виробничого навчання. Згідно з Положенням про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ [93], план уроку виробничого навчання є особистим робочим документом майстра виробничого навчання і складається ним за довільною формою відповідно до робочої навчальної програми з професійно-практичної підготовки з дотриманням педагогічних та методичних вимог на кожний день занять з виробничого навчання в майстернях ПТНЗ або на виробництві. Під час проведення уроків виробничого навчання в умовах виробництва шаблон неприпустимий, так як не можливо всі роботи на виробництві підпорядкувати навчальним завданням.

Погоджуємося з Г. Круликовим [94], який звертає увагу майстрів виробничого навчання на те, що відмова від шаблону при організації уроків виробничого навчання, пошук і застосування різних дидактичних методів зовсім не означає відмову від усталених етапів уроку виробничого навчання. Ці етапи апробовані багаторічним досвідом в системі професійної (професійно-технічної) освіти. При навчанні на виробництві зберігають своє значення вступний, поточний та заключний інструктажі, які проводять майстри виробничого навчання. Разом з тим, ці інструктажі мають свої особливості, так як учні переміщуються для роботи на різні робочі місця – з одного цеху, до іншого, з однієї бригади – в іншу. Схематично структура уроку виробничого навчання

<sup>93</sup> Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: наказ М-ва освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06>

<sup>94</sup> Круликов Г. И. Учебная работа мастера производственного обучения. Москва: Изд. центр «Академия», 2011. С. 77.

складається з трьох частин: вступна, практична та заключна. Кожна з них має свій зміст (рис. 4.2).

Розробка планів уроків – це індивідуальна методична робота майстра виробничого навчання.

### Структура уроку виробничого навчання



Рис. 4.2. Основні структурні елементи уроку виробничого навчання (розроблено за Г. Кругликовим) [95]

Від якості плану уроку, зазвичай, залежить успіх уроку. У додатку Р наведено варіант форми плану проведення уроку виробничого навчання для підготовки кваліфікованих робітників з професії «Кухар» в умовах виробництва.

Основою вступного інструктажу при навчанні учнів в умовах виробництва є розкриття особливостей організації і технології виконання робіт у виробничих умовах. Доцільно залучати до вступного інструктажу учнів, робітників-наставників. Особлива увага приділяється показу високопродуктивних методів праці. Широко використовується

<sup>95</sup> Там само, С. 78.

виробнича, технічна і технологічна документація. Вступний інструктаж налаштовує учнів на розвиток технологічного мислення, на ініціативу та самостійність у роботі. Основними питаннями при такому інструктуванні можуть бути:

- характеристика робіт, які виконуються на певному робочому місці, вимоги до них;

- пояснення і демонстрація організації робочого місця, правил безпеки праці;

- пояснення і демонстрація трудових прийомів і способів виконання операції, яка вивчається, способів самоконтролю виконуваної роботи;

- конкретні обов'язки учнів на робочому місці, прийоми і способи виконання робіт, їх особливості, умови, які забезпечують правильний перебіг технологічного процесу;

- особливості устаткування, інвентарю, інструментів, режим роботи, правила експлуатації, можливі проблеми під час експлуатації, їх причини та способи вирішення;

- розгляд технологічної документації, документації письмового інструктування;

- розгляд можливих типових помилок, утруднень, дефектів, способів їх попередження та усунення;

- норми виробітку та способи, які забезпечують їх виконання;

- перевірка доступності нового навчального матеріалу шляхом опитування декількох учнів та пробного відтворення ними показаних майстром прийомів і способів виконання операції, що вивчається;

- роз'яснення учням, від кого і з яких питань вони повинні отримувати технічні вказівки під час роботи.

Після інструктажу слід деякий час поспостерігати за роботою учнів, з'ясувати чи усе зрозуміло, чи запам'ятали вони послідовність технологічного процесу.

Наприклад, робочий день майстра виробничого навчання з майбутніми кухарями розпочинається з організаційної частини, де контролюється відвідування учнів та їх готовність до виробничого навчання. Майстер виробничого навчання перевіряє зовнішній вигляд учнів, їхню документацію, наявність повного комплекту спецодягу, розподіляє їх по робочих місцях. Розподіливши учнів по робочих місцях, майстер

виробничого навчання знайомить їх з новими обов'язками, зі змістом роботи, розповідає, як потрібно працювати на новому робочому місці.

Майстер виробничого навчання знайомить учнів зі змістом їх роботи, нагадує учням про організацію робочого місця, проводить інструктаж з безпеки праці на робочому місці, про що учні засвідчують підписом у спеціальному журналі інструктажів; пояснює перебіг і послідовність проведення заняття протягом робочого дня, нагадує учням завдання (видається на заключному інструктажі в попередній день, згідно з меню підприємства). Далі розглядається технологічна документація у вигляді технологічних карток. Учні забезпечуються на робочих місцях технологічними картами, які складаються на кожен страву, кулінарний або кондитерський виріб на підставі «Збірника рецептур страв та кулінарних виробів», який застосовується на даному підприємстві. У технологічних картах вказуються: найменування страв, номер і варіант рецептури, норма вкладення сировини масою нетто на одну порцію, а також дається розрахунок на певну кількість порцій або виробів, що готуються певної ємності, вказується вихід страви.

У картах також наводиться короткий опис технологічного процесу приготування страви і його оформлення, звертається увага на послідовність закладки продуктів залежно від термінів їх теплової обробки, характеризуються вимоги до якості сировини, коефіцієнти його трудомісткості, що враховують витрати праці кухаря при приготуванні даної страви. Технологічні карти складаються за встановленою формою, підписуються директором, завідувачем виробництва і зберігаються в електронній базі підприємства чи картотеці завідувача виробництва. Зразок технологічних карт наведено у додатку П, а саме: у додатку П.1 – зразок технологічної карти страви або кулінарного виробу, у додатку П.2 – зразок технологічної карти фірмової страви або кулінарного виробу.

Кожному учневі роз'яснюються його обов'язки на новому робочому місці, способи виконання роботи та її особливості. Доречно буде ознайомити учнів з тим, як забезпечити необхідний перебіг технологічного процесу. В тому випадку, якщо учні ще не вивчали певні види устаткування у ЗП(ПТ)О, їх знайомлять з устаткуванням, інструментами, інвентарем, а також з правилами їх експлуатації. Важливо ознайомити учнів із заходами щодо усунення окремих несправностей, які можуть виникнути в процесі експлуатації устаткування. Якість продукції ви-



значається певними показниками, тому учні мають знати ці показники, щоб мати чітке уявлення про типові випадки дефектів та причини їх попередження. Учні розходяться по процесах та готують відповідні страви під керівництвом завідувача виробництва, кухарів-наставників та майстра виробничого навчання.

Майстер виробничого навчання повинен досконало знати вимоги кваліфікаційної характеристики з професії для того, щоб знати і чітко уявляти собі, чого він має навчити учнів, які вміння і навички сформувати в процесі виробничого навчання. Для того, щоб бути повністю компетентним у питаннях, які розглядаються під час вступного інструктажу, майстру виробничого навчання необхідно досконало вивчити особливості перебігу технологічного процесу на певному підприємстві, застосування інноваційних виробничих технологій тощо.

Майстри виробничого навчання груп підготовки кухарів використовують методи проблемного навчання, значну увагу приділяють самостійній роботі учнів в активізації їх пізнавальної діяльності. Особливу увагу звертають на роботу учнів зі «Збірником рецептур, страв та кулінарних виробів», навчають їх знаходити рецептури, таблиці, на кожному уроці виробничого навчання дають завдання щодо роботи зі Збірником.

Важливим методом роботи під час організації виробничого навчання в умовах виробництва є письмове інструктування учнів. Цей метод має чимало переваг: учень може звернутися до інструкції в будь-який час, без допомоги майстра виробничого навчання; під час вивчення інструкції діяльність одного учня не залежить від роботи інших; учні працюють більш самостійно та активно; навчальний процес відповідає індивідуальним особливостям кожного учня; інструктивний матеріал можна вивчати безпосередньо в виробничих умовах, на робочому місці. Письмове інструктування сприяє розвитку самостійності, самоконтролю, підвищує продуктивність праці, створює в учнів правильне уявлення про сучасну технологію приготування страв та кулінарних виробів, допомагає їм швидкими темпами оволодівати фаховими компетентностями, полегшує майстру виробничого навчання керівництво навчально-виробничим процесом. Ефективність письмового інструктування значно підвищується, якщо воно відповідає дидактичним вимогам та застосовується з іншими методами виробничого навчання.

Існують такі види письмових інструкцій: інструкційні картки, технологічні картки, інструкційно-технологічні картки, картки попередження дефектів кулінарної продукції, інструктивні тексти тощо.

Під час роботи учні часто звертаються за допомогою до майстра виробничого навчання, але він не може одночасно консультувати, перевіряти правильність дотримання послідовності технологічного процесу приготування їжі. Щоб вирішити цю проблему, доречно використовувати методику інструктивних текстів та навчальних елементів. Зразок інструктивного тексту наведено у додатку Т. Зразок навчального елемента наведений у додатку У. Основна концептуальна ідея інструктивних текстів – «навчи себе сам», її суть полягає в тому, щоб привчити учнів до самостійної роботи, виробити соціальну поведінку та навички спілкування одного з одним.

Метод «інструктивного тексту» був розроблений у 70-ті роки минулого століття та став доповненням до існуючого в Німеччині проектного методу, метою якого була підготовка фахівців на підприємствах. Тоді педагоги постали перед проблемою невідомості так званого «чотириступеневого метода», який базується на принципі імітації і складається з таких етапів: підготовка, показ, копіювання, тренування. При його застосуванні учні пасивно сприймають інформацію та не можуть навчитися діяти активно і самостійно. На противагу цьому учні повинні набувати широку діяльнісно-професійну компетентність, яка дозволить їм пізніше, коли вони оволодіють професією, самостійно планувати, реалізовувати і контролювати вирішення проблем. Тоді німецькими педагогами було встановлено, що використання методики інструктивного тексту дає змогу учням займати активну позицію та діяти самостійно [96]. Дидактична цінність інструктивних текстів полягає в орієнтації на дієве засвоєння знань і формування фахової компетентності майбутніх працівників сфери ресторанного господарства. За допомогою інструктивних текстів учень порівняно самостійно може здобути знання та розв'язати проблеми. Спочатку учень отримує необхідну інформацію, як-от у ході опанування технології приготування страв. Подальші кроки в роботі з інструктивними текстами: плану-

---

<sup>96</sup> Арнольд Рольф, Мюнх Йоахим. Методика преподавания и усвоения материала в рамках дуальной системы. Вопросы и ответы относительно дуальной системы профессионального обучения. Бонн: BMBF Koelblin Druck, 2000. С. 121.

вання (вибір продуктів, організація робочого місця тощо), ухвалення рішення, виконання (послідовність необхідних операцій), контроль (самоконтроль якості роботи) й оцінювання якості страв.

Виконання завдання з використанням інструктивного тексту проходить по чергово в умовах індивідуальної групової чи колективної роботи та бесід з майстром виробничого навчання за наступною схемою (рис. 4.3). Інструктивні тексти сприяють виконанню дидактичних завдань: реалізувати взаємозв'язок теоретичної і практичної підготовки; навчити учнів співпрацювати під час виконання групового завдання; організувати самостійне виконання завдання та навчити учнів контролювати процес і результат своєї праці.

Одним з найважливіших критеріїв оцінювання є безпомилкове виконання етапів інструктивного тексту з приготування страв без відхилень від вимог до якості. Тому перед тим, як кулінарна продукція надійде на лінію роздачі, бракеражна комісія, в склад якої входить завідувач виробництва, майстер виробничого навчання, бригадир з числа

Дії	Мета	Форма виконання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• прочитати текст;</li> <li>• опрацювати основні питання;</li> <li>• засвоїти матеріал тексту;</li> <li>• обговорити матеріал тексту;</li> <li>• виконати завдання практично;</li> <li>• перевірити виконану роботу та оцінити її</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ознайомитися із завданням;</li> <li>• обміркувати завдання самостійно та в групі;</li> <li>• набути фахові знання;</li> <li>• перевірити отриманні знання;</li> <li>• застосувати та поглибити уміння і навички;</li> <li>• оцінити відповідність готової страви згідно з критеріями та навчитися самоконтролю</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• індивідуально або в групі чи колективі;</li> <li>• в колективі;</li> <li>• в колективі;</li> <li>• з майстром виробничого навчання;</li> <li>• індивідуально чи в групі;</li> <li>• з майстром виробничого навчання</li> </ul>

Рис. 4.3. Схема опрацювання завдання з використанням методики інструктивного тексту

учнів, дає якісну оцінку приготовлених страв та кулінарних виробів, і якщо вони відповідають вимогам до якості, то комісія дозволяє їх реалізовувати відвідувачам, що враховується при оцінюванні.

Актуалізація знань учнів, як правило, проводиться методом опитування, мета якого – не стільки у тому, щоб перевірити знання учнів, скільки у забезпеченні можливостей застосування цих знань на практиці. Тому питання суто теоретичного характеру для опитування не є типовими. Найбільший ефект, з точки зору актуалізації знань, є формулювання питань практично-прикладної спрямованості, на кмітливість, на використання особистого досвіду учнів тощо.

Актуалізація знань учнів характерна не тільки при проведенні вступного інструктажу. У процесі самостійного виконання робіт майстер повинен постійно стимулювати учнів до обґрунтованого застосування ними попередньо набутих знань і умінь. Отже, етап актуалізації слід розуміти і реалізовувати більш широко, як наскрізний структурний елемент усього уроку виробничого навчання.

Наступний елемент вступного інструктажу – розгляд можливих типових помилок, утруднень, дефектів, способів їх попередження та усунення, мета якого – навчити учнів правильно, самостійно і якісно виконувати трудові операції і прийоми, що вивчаються. Цей вид інструктажу орієнтовано, перш за все, на попередження можливих помилок, утруднень та дефектів у роботі учнів, а не тільки на їх зазначення та аналіз.

При інструктуванні з питань організації робочого місця учнів та правил безпеки важливо разом із вказівками «що робити» дати учням чіткі рекомендації «як робити», «чому саме так, а не інакше», щоб учні сприймали не тільки усні вказівки майстра, але й наочно представляли, як справді повинно це робитися і чому. Ефективною ілюстрацією правильної і безпечної організації й порядку на робочому місці повинен бути особистий приклад майстра виробничого навчання.

Важливим структурним елементом вступного інструктажу є перевірка доступності засвоєння учнями нового матеріалу. Як правило, цей вид інструктування здійснюється методом опитування декількох учнів, відтворення ними показаних майстром виробничого навчання прийомів з обґрунтуванням способів їх виконання, показом учнями прийомів самоконтролю, повторення учнями правил безпеки та організації робочого місця.

На кожний урок майстер виробничого навчання готує комплект документації, який містить план уроку, інструкційно-технологічні карти, картки-завдання на робочі місця учнів, звітно-облікову документацію, картки виробничих ситуацій та інструктивні тексти.

Завідувач виробництва разом із майстром виробничого навчання вибирають страви з переліку навчально-виробничих робіт, складають меню, за яким учні будуть працювати. Для того щоб учні добре підготувалися до роботи наступного разу відповідно до складеного меню, майстри виробничого навчання видають картки-завдання й інструктивні тексти для кожного учня на процес, який він відпрацюватиме наступного разу. Під час самостійної роботи учень вивчає рецептуру, робить перерахунки на зазначену кількість порцій, опрацьовує теоретичний матеріал, якщо має бажання та необхідну сировину, може навіть приготувати страви. На наступному уроці, під час організаційного моменту, майстер виробничого навчання перевіряє присутність учнів на робочих місцях, готовність робочих місць до початку роботи, правильність зроблених перерахунків, а також звертає увагу на виробничі ситуації, які можуть виникнути в процесі приготування страв.

Важливо вести облік роботи учнів і контроль за виконанням виробничих завдань. Фрагмент зразка переліку страв для відпрацювання майбутніми кухарями наведено у додатку М. Одночасно майстер виробничого навчання здійснює облік за відпрацюванням учнями програмних страв (додаток Н). Кожен учень веде щоденник, де записує теми уроків відповідно до програми та виконані навчально-виробничі роботи при навчанні в цехах підприємства (додаток Ю).

Як уже зазначалося, на підприємствах майстру виробничого навчання доводиться переміщати учнів по різних робочих місцях, переводити їх із цеху в цех, щоб кожен учень мав можливість відпрацювати всі завдання, передбачені робочою навчальною програмою та переліком навчально-виробничих робіт. Тому майстер виробничого навчання складає графік переміщення учнів по процесах. У графіку вказуються прізвище та ініціали учнів, назва цехів та тривалість роботи на певному робочому місці (додаток Л). На кожному новому робочому місці майстер виробничого навчання знайомить учнів з характером роботи, обов'язками, організацією робочого місця, особливостями функціонування устаткування, правилами безпеки праці, типовими випадками

дефектів кулінарної продукції тощо. Перед початком зміни майстер виробничого навчання повинен перевірити, наскільки організована та своєчасно розпочата робота.

Хоча вступний інструктаж має велике значення, все ж успіх виробничого навчання на виробництві вирішує правильна організація і проведення поточного інструктажу, безпосередньо в процесі виробничої діяльності.

Зміст та час проведення поточного інструктажу при організації виробничого навчання в умовах виробництва диктується перебігом технологічного процесу підприємства та розподілом учнів по робочих місцях. Свої основні функції в процесі виробничого навчання учнів майстер виробничого навчання виконує в процесі поточного інструктажу, коли учні самостійно виконують навчально-виробничі роботи.

Протягом робочого дня майстер виробничого навчання повинен постійно слідкувати за станом устаткування, інструментів, інвентаря, посуду, за правильною організацією робочого місця учнів та раціональним використанням учнями навчального часу. Майстер виробничого навчання здійснює керівництво та систематичний оперативний контроль за навчанням та вихованням майбутніх кваліфікованих робітників на підприємстві. Протягом робочого дня майстер виробничого навчання періодично проводить колективні співбесіди зі всіма учнями або з окремими бригадами.

Під час колективного інструктажу з'являється можливість ліквідувати прогалини в теоретичній підготовці учнів, які виявляються в процесі їх роботи на підприємстві. Однак майстер виробничого навчання не повинен дублювати викладача професійно-теоретичної підготовки. Завдання майстра виробничого навчання полягає в тому, щоб при аналізі конкретних явищ, з якими стикнулися учні в виробничому процесі, навчити їх самостійно застосовувати в повсякденній виробничій діяльності знання з загальнопрофесійної та професійно-теоретичної підготовки.

Під час поточного інструктажу учні отримують допомогу від майстра виробничого навчання, який, як правило, знає, на кого з учнів необхідно звернути більше уваги, а хто не потребує допомоги. Це залежить від складності виконуваних робіт, а також від успішності учнів з виробничого навчання. Добре знаючи технологічний процес

на підприємстві, майстер виробничого навчання не тільки вживає заходи з усунення недоліків у роботі учнів, а й вміє передбачити, де і з якої причини ці труднощі можуть виникнути. Під час поточного інструктажу майстер виробничого навчання поглиблює знання, отримані учнями на теоретичному навчанні, доповнюючи їх передовим досвідом виробничої роботи на підприємстві.

Поточний інструктаж на робочому місці має індивідуальний характер. Основною організаційною формою поточного інструктажу є цільові обходи робочих місць. Під час цільових обходів майстер виробничого навчання слідкує за організацією робочих місць, дотриманням етапів технологічного процесу, умінням учнів користуватися нормативною документацією, правильним користуванням учнями інструментами, інвентарем, устаткуванням, якістю виконуваних робіт, дотриманням правил безпеки праці, виробничої санітарії, дотриманням учнями трудової дисципліни, умінням учнів ухвалити рішення у виробничих ситуаціях, швидко знайти потрібну інформацію тощо. Майстер виробничого навчання допомагає учням працювати самостійно, засвоювати інноваційні виробничі технології, долати труднощі, які виникли під час роботи.

Обходячи усі робочі місця учнів, майстер виробничого навчання планує наступні обходи таким чином, щоб, перш за все, були проінструктовані учні, які приступили до виконання робіт вперше або до особливо складних робіт. Інструктувати – це не означає лише бачити, але й передбачати, не тільки усувати наслідки, але й попереджувати можливі небажані випадки неправильного виконання виробничого завдання.

Виділяючи окремі успіхи, а також недоліки та помилки в прийомах роботи, в організації праці, майстер виробничого навчання під час бесід з учнями обговорює перебіг їх роботи, з'ясовує причину невдач і підводить до прийняття правильного рішення. Якщо учень допускає помилки і не може самостійно їх виправити, то майстер виробничого навчання повинен не лише показати, як виконується та чи інша частина роботи, але й проаналізувати з учнями причини їх помилок, порадити, як їм запобігти. Через деякий час необхідно знову перевірити роботу учня та переконатися, чи виправив він свої недоліки, як подолав труднощі. Інструктаж потрібно будувати таким чином, щоб навчити

учнів критично оцінювати свої помилки, розвивати у них навички самоконтролю.

Зміст і час проведення поточного інструктажу під час навчання учнів на підприємствах часто диктується самим перебігом технологічного процесу і розподілом учнів з тих чи інших робочих місць. Якщо майстер виробничого навчання помітить, що неправильна робота учня може бути причиною псування продукції або виходу з ладу устаткування, порушення технологічного процесу або викликає небезпеку для оточуючих, він повинен негайно зупинити роботу і детально проінструктувати вихованця.

При поточному інструктуванні майстер виробничого навчання приділяє значну увагу учням, які закінчують виконання чергового складного виробничого завдання, результати якого корисно проаналізувати та оцінити в присутності інших учнів.

Аналіз та оцінювання виконаних учнями робіт на цій стадії навчальної роботи є надзвичайно важливою ланкою виробничого навчання. При цьому чітко виявляється ставлення учня до своєї праці: чи виготовив він продукцію належної якості, чи не допущені відхилення від технічних вимог, чи усвідомлює він значення своєї праці для розвитку своєї професійної компетентності. Оцінювання виконаних робіт дає можливість майстру виробничого навчання правильно враховувати успішність учнів, виявляти недоліки в їх знаннях та вміннях, визначати ступінь самостійності та характер допомоги, яку слід надати тим чи іншим учням.

Перевіряти та аналізувати виконані роботи майстру виробничого навчання необхідно надзвичайно ретельно, він не повинен залишати поза увагою навіть незначні недоліки, на кожен з них він повинен вказати учневі. Весь режим роботи і система контролю мають виховувати в учнів відповідальність за доручену справу, здатність до самоконтролю та самостійність в роботі.

Заключний інструктаж планувати недоречно, так як майстер виробничого навчання не може передбачити, як будуть виконані роботи та на що необхідно звернути увагу. Такий інструктаж майстер виробничого навчання проводить після того, як учні завершили певний вид робіт. Мета заключного інструктажу – на основі аналізу успіхів і помилок учнів на певному виробничому процесі показати їм, чого вони навчи-



лися, наскільки просунулися в оволодінні професією, як позбутися недоліків і закріпити успіх. Для підвищення ефективності заключного інструктування рекомендуємо: починати аналіз діяльності кожного учня з позитивних досягнень; надавати можливість учням самим проаналізувати допущені ними помилки, їх причини та засоби усунення; залучати до обговорення підсумків уроку всіх учнів; аргументувати виставлені учням оцінки. Аналіз роботи кожного учня надає можливість іншим учням закріпити навички в роботі та не повторювати аналогічні помилки.

Зміст та методи проведення заключного інструктажу мають сприяти узагальненню та глибокому осмисленню учнями накопиченого в процесі роботи виробничого досвіду. Бесіду слід проводити так, щоб, використовуючи знання учнів та накопичений досвід, підвести їх до самостійних висновків, навчити аналізувати результати виконання завдань та знаходити способи усунення можливих несправностей устаткування. Важливо, щоб під час заключного інструктажу в учнів склалося правильне уявлення про виробничі знання та уміння, яких вони набули під час виконання робіт. Цьому сприяє ретельний аналіз робіт, виконаних учнями, порівняння результатів їх праці з еталонами. На заключному інструктажі слід розглядати питання, які мають значення для усієї групи. Питання, які стосуються особливостей роботи окремих учнів, доречно розглядати під час індивідуального інструктажу.

При здійсненні виробничого навчання майбутніх кухарів майстер виробничого навчання наприкінці заключного інструктажу оголошує меню підприємства на наступний день, вказує яку сировину, устаткування, інвентар, посуд необхідно підготувати на той чи інший процес. Видає також домашнє завдання учням (відповідно до графіка переміщення по процесах) з перерахунку сировини на відповідну кількість порцій. Тривалість і зміст заключного інструктажу залежать від складності виконаних робіт, їхньої якості та характеру недоліків. Зазвичай на нього відводиться 15–30 хвилин.

Наведемо приклад фрагменту уроку виробничого навчання на тему «Приготування м'ясної котлетної маси».

*Мета уроку:* Закріпити знання учнів про складові котлетної маси. Показати прийом подрібнення маси на м'ясорубці, повторити правила

безпеки праці під час роботи з м'ясорубкою, закріпити прийом вибивання котлетної маси.

На *вступному інструктажі* майстер виробничого навчання разом з учнями, користуючись «Збірником рецептур страв та кулінарних виробів» проводять вправи по розрахунках котлетної маси. Майстер виробничого навчання акцентує увагу учнів на призначенні та підготовці кожного компонента котлетної маси. Учні повторюють прийоми підготовки м'ясорубки до роботи, правила експлуатації та безпеки праці. Майстер виробничого навчання демонструє прийоми роботи на м'ясорубці та надає можливість учням повторити їх.

*Контроль за якістю.* Питання: Які недоліки можуть бути в котлетної маси? Які причини їх виникнення? Чи можна їх виправити, як їх виправити?

Майстер виробничого навчання підбиває підсумки вступного інструктажу.

*Поточний інструктаж.* Проведення цільових обходів робочих місць:

- 9.00 (чи усі учні приступили до роботи);
- 10.00 (як організовані робочі місця, чи дотримуються учні безпеки праці, виробничої санітарії);
- 12.00 (перевірка якості робіт, виконаних учнями).

У м'ясному цеху майстер виробничого навчання звертає увагу на приготування учнями котлетної маси та дотримання ними правил безпеки праці. В холодному цеху слідкує, як учні нарізають овочі. У гарячому цеху перевіряє, чи правильно учні проводять процес смаження основним способом. У суповому цеху перевіряє правильність виконання роботи учнів згідно з інструктивними текстами.

*Заключний інструктаж.* Проведення аналізу діяльності учнів протягом робочого дня. Аналіз причин помилок та засоби їх усунення. Оцінювання роботи учнів, їх обґрунтування. Видача домашнього завдання.

Головна мета, яка має досягатися в результаті проведення уроків виробничого навчання на виробництві, – це підготовка до самостійного виконання робіт на певному робочому місці під час виробничої практики та в майбутній професійній діяльності. Саме від правильного підходу майстра виробничого навчання, від спрямування ним учнів на прояв самостійності, творчості та ініціативи у своїй роботі залежить рівень досягнення учнями професійної компетентності. Отже, під час

організації виробничого навчання в умовах виробництва роль майстра виробничого навчання змінюється, він стає координатором-консультантом.

## **ДІАГНОСТУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ**

В умовах реформування П(ПТ)О проблема контролю за результатами навчання учнів набуває особливої актуальності, адже контроль і оцінювання навчальних досягнень учнів є складовою частиною процесу навчання. Якість освіти тісно пов'язана із моніторингом усіх складових навчально-виробничого процесу, а тому, чим об'єктивніший контроль та оцінювання, тим якіснішою вважається освіта.

У законі України «Про освіту» [97] одним з принципів освітньої діяльності є забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності. У сукупності засобів, необхідних для забезпечення функціонування системи управління якістю підготовки фахівців у ЗП(ПТ)О, величезне значення відводиться науково обґрунтованому, ретельно спланованому і раціонально організованому контролю над навчально-виробничим процесом і результатами навчальної діяльності учнів.

Модульно-компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників для різних галузей промисловості та запровадження в освітній процес ЗП(ПТ)О елементів дуальної форми навчання зумовлює формування нової системи діагностичних засобів: від оцінювання знань, умінь до оцінювання компетентностей та визначення рівня професійної компетентності кваліфікованого робітника загалом.

Контроль і оцінювання завжди були важливою складовою дидактики навчання. Спроби виключити педагогічний контроль частково чи повністю з навчального процесу, як свідчить історія освіти, призводи-

---

<sup>97</sup> Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 26.01.2019).

ли до зниження якості навчання [98, с. 69]. Від правильної організації контролю в ЗП(ПТ)О залежить ефективність управління навчально-виробничим процесом і якість підготовки фахівців.

Контроль за процесом навчання, в тому чи іншому вигляді, з'явився вже на початковій стадії зародження навчання. В процесі історичного розвитку освітньої практики змінювалися лише форми і засоби реалізації контролю, роль оцінок і прийоми їх виставлення, періодичність проведення перевірки знань, способи впливу на учнів, трактування результатів контролю в освіті. Тема контролю була присутньою вже в роботах філософів Стародавньої Греції. Так, Сократ у своїй педагогічній діяльності не виокремлює контроль в окремий компонент, хоча він присутній у його навчанні, яке проходить у формі бесід знаючого з незнаючим [99].

Період виникнення наукової педагогіки пов'язаний з іменем Яна Амоса Коменського, який у своїй педагогічній праці «Велика дидактика» сформулював ідею повного контролю знань, умінь і навичок, а також увів такі терміни, як «екзамен», «облік знань». Я. Коменський запропонував порядок контролю знань учнів, суть якого зводилася до того, що в завдання педагога входила перевірка завдань на кожному уроці, ступінь засвоєння вивченого матеріалу перевірялася ректором раз на місяць, контроль навчання проводився в кінці кожного триместру, а в кінці навчального року влаштовувалися перевідні іспити в наступний клас [100].

Чималий внесок у розробку системи контролю у навчанні вніс К. Ушинський, який запровадив вступні та перевідні екзамени, встановивши їх терміни і кількість балів, необхідних для переведення в наступний клас. У 1837 р Міністерство народної освіти започаткувало 5-бальну систему оцінювання знань. До цього часу існувало словесне оцінювання, а також 3, 5-, 8-, 10-, 12-, 100-бальні системи оцінювання.

Проаналізувавши та узагальнивши досвід роботи освітніх установ протягом чотирьох десятиліть ХХ ст., Є. Перовський у своїх роботах

---

<sup>98</sup> Курьянд З. Педагогіка вищої школи. Київ: Знання, 2008. 652 с.

<sup>99</sup> Жураковский Г. Е. Очерки по истории античной педагогики; предисл. проф. И. Свядковского. Москва: Акад. пед. наук РСФСР, 1963. 512 с.

<sup>100</sup> Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения. Москва: Педагогика, 1982. Т. 1-2.

сформулював рекомендації з організації педагогічного процесу і деяких форм контролю. Дослідник вважав, що контроль перевірки знань передбачає як навчання, так і виховання учнів [101].

Різні аспекти проблеми контролю в освітньому процесі розглядалися в роботах Ш. Амонашвілі, Б. Ананьєва, С. Архангельського, Ю. Бабанського, С. Батишева, В. Беспалька, І. Васильєва, І. Каньковського, Г. Красильникової, Н. Ничкало, Т. Новацького, В. Радкевич, В. Сухомлинського, І. Харламова, Г. Щукіной та ін.

Як зазначав відомий український педагог В. Сухомлинський, педагогічний контроль необхідно підпорядковувати головній меті – поглибленню, закріпленню і розвитку знань, умінь та навичок.

Для контролю якості навчання характерні два основні способи. Перший – поточні спостереження за навчальною діяльністю учнів, другий – перевірка їх знань і умінь. Обидва ці способи тісно взаємопов'язані, взаємно доповнюють один одного, сприяють успішному здійсненню процесу навчання. У процесі теоретичного навчання основними методами контролю є усна перевірка знань учнів, а також письмова перевірка, проведена у формі тематичних і поточних контрольних робіт, колективного обговорення розробленої учнями технічної документації. Для теоретичного навчання характерна також практична перевірка умінь учнів застосовувати знання в практичних умовах: збірка схем, вимірювання, налагодження механізмів, пошук несправностей і ін. У процесі виробничого навчання основним методом контролю є перевірка виконуваних та виконаних навчально-виробничих робіт учнів: поточна, періодична (контрольні та перевірочні роботи) та підсумкова (випускні кваліфікаційні пробні роботи) [102].

Контроль знань, умінь та навичок, з точки зору теорії управління, розглядається як функція управління, яка забезпечує зворотний зв'язок в управлінні професійним розвитком особистості [103].

Педагогічний контроль є однією з важливих складових цілісного навчально-виробничого процесу. Завдяки контролю між педагогом

---

<sup>101</sup> Перовский Е. И. Проверка знаний учащихся в средней школе. Москва: Изд. АПН РСФСР, 1960. 509 с.

<sup>102</sup> Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. Под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. Изд. 3-е, перераб. Москва: Изд-во ЭГВЕС, 2010. 456 с.

<sup>103</sup> Устемиров К. У., Васильев И. Б., Девятьярова Т. А. Методика обучения общетехническим и специальным дисциплинам. Алматы: РАД и АП, 2006. 304 с.

і учнем встановлюється «зворотний зв'язок», який дозволяє оцінити динаміку і ступінь оволодіння професійною компетентністю. Контроль – один з основних інструментів керівництва викладачем, майстром в/н навчальною діяльністю учнів. У дидактиці контроль розуміють як нагляд, спостереження, перевірку успішності учнів. У «Енциклопедії освіти» контроль тлумачиться як завершальний компонент оволодіння певним змістовим блоком і своєрідна зв'язуюча ланка в системі навчальної діяльності особистості [104].

Останнім часом у дидактиці популярним поняттям стало «педагогічне діагностування». За загальними уявленнями під діагностуванням розуміється наука про розпізнавання дійсного стану будь-яких об'єктів. У перекладі з грецької мови діагностування (*diagnostikos*) означає здатність до розпізнавання [105]. Тлумачний словник Володимира Даля дає таке визначення діагностування – «діагностування – розпізнавання, розпізнавання; визначення ознак творів природи; знання прикмет; розпізнавання хвороб...» [106]. У процесі діагностування фіксуються характеристики (властивості) об'єкта діагностування і описується його стан. Як зазначає І. Павлов [107], поняття «педагогічне діагностування» було запропоновано К. Інгенкампом у 1968 р. за аналогією з медичним та психологічним діагностуванням. За своїми завданнями, метою та сферою застосування педагогічне діагностування є самостійним, незважаючи на методи і підходи, запозичені з психологічного діагностування. К. Інгенкамп стверджував, що педагогічне діагностування покликане, по-перше, оптимізувати процес індивідуального навчання, по-друге, в інтересах суспільства забезпечити правильне визначення результатів навчання і, по-третє, керуючись заздалегідь розробленими критеріями, звести до мінімуму помилки під час переведення тих, хто навчається, з однієї навчальної групи до іншої, при направленні їх на різні курси і при виборі спеціалізації навчання.

---

<sup>104</sup> Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України. Гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

<sup>105</sup> Большая советская энциклопедия. Гл. ред. А. М. Прохоров / редкол.: Н. К. Байбаков и др., 3-е изд. Москва: Советская энциклопедия, 1972. Т. 8. 592 с.

<sup>106</sup> Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка [Электронный ресурс]. URL: <http://slovardalya.ru/description/diagnostika/6362> (дата обращения: 30.05.2019).

<sup>107</sup> Павлов И. В. Диагностика обучения: материалы сайта «Образовательный сайт по математике» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.pavlov-iv.ru/statya\\_7/index.html](http://www.pavlov-iv.ru/statya_7/index.html) (дата обращения: 28.03.2019).

На переконання Г. Цехмістрової і Н. Фоменко, педагогічне діагностування пов'язане з отриманням інформації про стан і розвиток процесу навчання, із виявленням умов, досягнень та недоліків цього процесу, визначенням шляхів підвищення його ефективності та вдосконаленням підготовки фахівців відповідно до поставленої мети [108, с. 129].

Як систему специфічної діяльності педагогів та педагогічних колективів, що покликана виявити відповідні властивості особистості для оцінювання (вимірювання) результатів виховання, освіти і навчання, визначає педагогічну діагностику В. Аванесов [109]. Систему діагностичної діяльності утворюють мета і методи діагностики, результати та інтерпретація результатів, кадри та установи, що займаються діагностикою. Обов'язковим є гуманне застосування результатів діагностики в освітньому процесі. Основні сторони діагностично-оціночної діяльності – предмет, суб'єкт, об'єкт, характер і підстави, для тих чи інших оцінок будуть використані в подальшому процесі педагогічного діагностування. За В. Аванесовим, предмет педагогічного діагностування – вимірювання (оцінювання) властивостей особистості, включеної в освітній процес, які цікавлять дослідників.

Як зазначає І. Каньковський, діагностування професійних компетентностей є новим завданням для вітчизняної професійної педагогіки, на його думку, класифікація методів діагностування компетентностей може здійснюватися на основі поділу на методи оцінювання сформованих компетентностей і на методи діагностування формування компетентностей. Методи першої групи дають змогу достовірно оцінювати сформовану компетентність як цілісне новоутворення. Методи другої групи – оцінювати ознаки прояву компетентності – знання, уміння та володіння, сформовані в процесі навчання. При цьому оцінювання ознак прояву компетентності на різних етапах навчання дає змогу діагностувати перебіг процесу формування компетентності [110, с.456].

Діагностування результатів навчання майбутніх кваліфікованих робітників є одним з важливих елементів навчально-виробничого процесу в ЗП(ПТ)О.

---

<sup>108</sup> Цехмістрова Г. С., Фоменко Н. А. Управління в освіті та педагогічна діагностика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Видавничий дім «Слово», 2005. 280 с.

<sup>109</sup> Аванесов В. С. Композиция тестовых заданий: учеб. книга. Москва: Центр тестирования, 2002. 240 с.

<sup>110</sup> Каньковський І. Є. Система професійної підготовки інженерів-педагогів автотранспортного профілю: монографія; за ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А. 2014. 562 с.

Головна мета педагогічного діагностування – отримати оперативну інформацію про реальний стан і тенденції зміни об'єкта діагностування для корекції педагогічного процесу. Педагогічне діагностування дозволяє здійснювати зворотний зв'язок, отримувати та передавати від учня до педагога та від педагога до учня інформацію, яка свідчить про перебіг навчання, труднощі та досягнення учнів в оволодінні знаннями, формуванні і розвитку умінь та навичок, здібностей та якостей особистості загалом. Педагогічне діагностування дозволяє, як педагогові, так і учневі, оцінювати результати, коригувати свої дії, вибудовувати наступний етап навчання на основі досягнутого, диференціювати методи та завдання, враховуючи індивідуальне просування. Воно необхідне для ефективного управління процесом навчання, досягнення оптимальних результатів, визначених метою підготовки кваліфікованих робітників. Метою діагностування є своєчасне виявлення, оцінювання та аналіз перебігу освітнього процесу. За допомогою педагогічного діагностування не тільки визначаються результати навчання, але й аналізується та коригується освітній процес. Діагностування якості професійного навчання виконує два основні завдання: здійснюється контроль процесу професійного навчання; здійснюється контроль результату професійного навчання [111, с. 279].

Важливим компонентом діагностики є контроль, складовою частиною якого є перевірка. Перевірка – система дій та операцій для контролю та засвоєння результатів навчання. Відповідно до вимог стандартів на модульно-компетентісній основі контроль результатів навчання визначається як процес зіставлення досягнутих результатів навчання з заданими з метою забезпечення якості підготовки здобувачів освіти.

Для досягнення педагогічної мети процесу контролю результатів навчання, як одного з головних компонентів якості освіти, слід дотримуватись дидактичних принципів контролю.

*Дидактичні принципи контролю* – це вихідні теоретичні положення, у відповідності з якими будується практична діяльність педагога та учнів і на підставі яких визначаються зміст контролю, його методи і форми організації. Основними вважають такі дидактичні принципи контролю: систематичність, об'єктивність, наочність, гласність.

---

<sup>111</sup> Цехмістрова Г. С., Фоменко Н. А. Управління в освіті та педагогічна діагностика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Видавничий дім «Слово», 2005. 280 с.



Принцип *систематичності* вимагає комплексного підходу до проведення діагностування, при якому різні форми, методи і засоби контролю, перевірки, оцінювання використовуються в тісному взаємозв'язку і єдності, підпорядковуються одній меті. Систематичність полягає в проведенні діагностичного контролюванні усіх учнів з першого і до останнього дня перебування в ЗП(ПТ)О та на підприємстві. *Об'єктивність* контролюючих, або діагностичних процедур, означає, що виставлені оцінки збігаються незалежно від методів і засобів контролю та педагогів. Принцип *наочності* полягає в проведенні відкритих випробувань всіх учнів за одними і тими ж критеріями. Принцип *гласності* вимагає оприлюднення процедури, умов, критеріїв, результатів оцінювання.

В педагогічній літературі не існує сталої класифікації функцій контролю, однак, згідно з працями Є. Перовського, Ю. Бабанського, М. Ярмаченка, В. Онищука та інших, ефективності навчального процесу сприяють наступні функції контролю: контролююча, навчальна, розвивальна, діагностична, прогностична, виховна.

*Контролююча* функція є основною і полягає у виявленні рівня знань, умінь та навичок, сформованості компетентностей як окремих учнів, так і групи в цілому, з метою визначення можливостей для подальшого навчання.

*Навчальна* функція передбачає таку організацію контролю, яка сприяє розширенню і поглибленню знань, умінь та навичок усіх учнів, розвитку їх пізнавальних можливостей, формуванню професійної компетентності. У процесі перевірки учні не тільки відтворюють раніше вивчене, а й застосовують знання і вміння в нову ситуацію. Правильно організований контроль стимулює діяльність учнів. Наприклад, перевіряючи роботи, виконані учнями, майстер в/н спонукає їх до самоаналізу, пояснення своїх дій, встановлення зв'язків між ними.

*Розвивальна* функція контролю проявляється в діяльності викладача, майстра в/н, яка спрямована на розроблення і використання засобів та форм навчання, які здатні підвищити інтерес та творчу самостійність суб'єктів навчання в здобутті компетентностей. Ця функція контролю полягає у стимулюванні пізнавальної активності учнів, у розвитку їх творчих здібностей.

Сутність *діагностичної* функції контролю – в отриманні інформації про помилки, недоліки і прогалини в знаннях і уміннях учнів в

оволодінні навчальним матеріалом, про кількість, характер помилок. З іншого боку, ця функція є своєрідним засобом контролю ефективності методів та прийомів навчання, які застосовуються педагогічними працівниками. Вона дуже важлива для самого педагога і його подальшої роботи, оскільки у процесі контролю педагог одночасно оцінює свою методику викладання і зміст уроків, практичних занять, визначає недоліки в роботі, можливість їх усунення і шляхи вдосконалення процесу навчання та оцінювання учнів.

*Виховна* функція контролю полягає в привчанні учнів до систематичної роботи, дисципліни, самоаналізу, у виробленні у них вольових якостей та почуття відповідальності.

Метою *прогностичної* функції є отримання випереджаючої інформації в освітньому процесі, що є підставою для прогнозу про хід певного відрізка цього процесу. Прогноз допомагає отримати правильні висновки для подальшого планування і здійснення освітнього процесу.

В Наказі МОН від 14.06.2001 № 459 «Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах» виділено основні функції оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти: контролююча, навчальна, діагностико-коригуюча, стимулюючо-позитивна, виховна [112].

Перелічені вище функції контролю підкреслюють його роль і значення в процесі навчання. В освітньому процесі ЗП(ПТ)О самі функції проявляються різною мірою і в різних поєднаннях. Реалізація виділених функцій на практиці робить контроль більш ефективним, а також ефективнішим стає і сам освітній процес.

Під *методами контролю (спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні)* розуміють систему прийомів сумісної діяльності педагога і учнів, під час якої з'ясовується опанування учнем необхідних компетентностей.

З метою досягнення необхідного навчального і виховного ефекту при проведенні контролю слід дотримуватись *дидактичних вимог: систематичності, розміреності* проведення контролю на всіх етапах

---

<sup>112</sup> Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах: наказ М-ва освіти і науки України від 14.06.2001 р. № 459. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0459290-01> (дата звернення 01.06.19)

процесу навчання; *об'єктивності* (виключення суб'єктивних і помилкових суджень і висновків); *всєбічності* (здобуття компетентностей, професійного практичного досвіду, вмінь, знань); *диференційованого* підходу (враховуються індивідуальні особистісні якості); педагогічного такту тощо.

Важливе значення для досягнення мети навчання відіграють *форми контролю* (індивідуальні, групові, фронтальні, заліки тощо). Вибір форми контролю залежить від мети, рівня засвоєння знань, змісту навчання, а також видів завдань, що використовуються. Систему контролю в освітньому процесі утворює поєднання його різних форм, методів та видів (додаток Ф).

Відповідно до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [113] (стаття 26. Контроль знань, умінь та навичок здобувачів освіти, їх кваліфікаційна атестація) та «Положення про організацію навчального процесу у ПТНЗ» [114], заклади професійної (професійно-технічної) освіти, органи управління освітою, засновники організують та здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль знань, умінь та навичок учнів (слухачів), їх кваліфікаційну атестацію.

Педагогічні працівники, органи управління освітою, засновники самостійно обирають форми поточного та тематичного контролю знань, умінь та навичок здобувачів освіти. Форми, періодичність проміжного та вихідного контролю визначаються навчальним планом.

Представники роботодавців, їх організацій та об'єднань долучаються до тематичного, вихідного контролю знань, умінь та навичок учнів (слухачів) і безпосередньо беруть участь у кваліфікаційній атестації.

У процесі поточного контролю (поурочне опитування, проведення контрольних, перевірних робіт, тестування) та тематичного контролю (застосовується після завершення теми) проводиться коригування процесу навчання. Проміжний та вихідний контроль дозволяє виявити

---

<sup>113</sup> Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.03.2019).

<sup>114</sup> Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06> (дата звернення: 21.03.2019).

досягнення мети певного етапу підготовки майбутнього фахівця. Проміжний контроль передбачає семестрові заліки, семестрову атестацію, річні підсумкові заліки, річну підсумкову атестацію, кваліфікаційну атестацію, індивідуальні завдання здобувачам освіти. Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, яка відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника ЗП(ПТ)О відповідного кваліфікаційного рівня; державний кваліфікаційний іспит (кваліфікаційний іспит) або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює.

Після завершення навчання кожен учень (слухач) повинен уміти самостійно виконувати всі роботи, передбачені освітньо-кваліфікаційною характеристикою випускника ЗП(ПТ)О відповідного кваліфікаційного рівня, технологічними умовами і нормами, встановленими в галузі.

Вхідний контроль передбачає визначення рівня засвоєння знань, умінь і навичок на попередньому етапі підготовки кваліфікованого робітника. За допомогою проміжного контролю виявляються «прогалини» в засвоєнні знань, умінь і навичок на певному етапі підготовки, в результаті чого проводиться коригування процесу навчання. Підсумковий контроль дозволяє виявити досягнення мети певного етапу підготовки майбутнього кваліфікованого робітника.

Дуальна форма здобуття освіти – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти [115].

Згідно зі статтею 25 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» [116], П(ПТ)О може включати природничо-математичну, гуманітарну, фізичну, загальнотехнічну, професійно-теоретичну і професійно-практичну підготовку. Природничо-математична, гуманітарна, загальнотехнічна, професійно-теоретична підготовка

---

<sup>115</sup> Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 660-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80> (дата звернення: 21.03.2019).

<sup>116</sup> Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.03.2019).

здійснюється в спеціалізованих навчальних кабінетах, аудиторіях, лабораторіях і провадиться у таких формах: різні типи уроків, лекція, теоретичний семінар, практичний семінар, лабораторно-практичне заняття тощо; індивідуальне заняття здобувачів освіти; виконання здобувачами освіти індивідуальних завдань (реферат, розрахункова робота, курсовий проект, випускна та проміжна етапна кваліфікаційна робота, дипломний проект); навчальна екскурсія; інші форми організації теоретичного навчання.

Професійно-практична підготовка проводиться у навчальних майстернях, на полігонах, на тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг у таких формах: урок виробничого навчання в закладі освіти; урок виробничого навчання на виробництві чи в сфері послуг; виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи в сфері послуг; переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи в сфері послуг; інші форми професійної практичної підготовки.

Професійно-практична підготовка здобувачів освіти здійснюється у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно з законодавством.

*У діагностуванні результатів навчання майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання виділяємо:*

- діагностування якості професійно-теоретичної підготовки;
- діагностування якості професійно-практичної підготовки.

Розглянемо діагностування якості професійно-теоретичної підготовки.

Згідно з вимогами стандартів на модульно-компетентісній основі підготовка за кожною професійною кваліфікацією ґрунтується на компетентісному підході та структурується за модульним принципом. Навчальний модуль – логічно завершена складова СП(ПТ)О, що формується на основі кваліфікаційної характеристики та/або, за наявності, професійного стандарту, потреб роботодавців галузі, сучасних технологій та новітніх матеріалів. Структура навчального модуля включає перелік компетентностей та їх зміст.

У додатку А наведено витяг зі СП(ПТ)О 7412.С.10.70 – 2017 з професії «Кондитер», кваліфікація 3 розряд (Типовий навчальний план

підготовки кваліфікованих робітників з професії «Кондитер», кваліфікація 3 розряд наведено в Додатку А.1; фрагмент загальнопрофесійного блоку та зміст загальнопрофесійних компетентностей подано у додатку А.2; фрагмент переліку навчальних модулів та професійних компетентностей наведено у додатку А.3; фрагмент типової програми з підготовки за професією «Кондитер» 3-го розряду (зміст професійних компетентностей) показано у додатку А.4.).

Опанування компетентностями загальнопрофесійного (базового) блоку доцільно здійснювати за принципом модульно-предметного підходу та опанувати ці компетентності як окремі навчальні предмети. Для опанування здобувачами освіти професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки доцільно використовувати модульно-компетентісний підхід.

При підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О використовуються різні методи контролю результатів навчання: усне опитування, письмові контрольні роботи, самостійні роботи, технологічні, технічні диктанти, практичні, лабораторні роботи, заліки тощо. Останнім часом в методичній літературі з'явилися описи різноманітних методів оцінювання, які становлять безсумнівний інтерес. У кожній компетентності виділяються ключові поняття і терміни, які можуть бути покладені в основу кросвордів, головоломок, ребусів, вікторин тощо. Відстеження рівнів сформованості компетентностей вимагає розробки нових методик, зумовлює використання методів, форм, технологій оцінювання: захист проєктів, есе, опитування, анкети, портфоліо, кейс-технології.

Приклади діагностичного інструментарію для оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності здобувачів освіти наведено у додатку Ц. Контроль результатів навчання зведено у додатку Ц.1.

Добір сучасних методик об'єктивного вимірювання навчальних досягнень учнів має проводитись з урахуванням попереднього досвіду. Найбільш поширеними є методики усного опитування і письмові контрольні роботи. Як правило, під час усного опитування використовують питання, а при письмовому – питання, задачі, технологічні диктанти (додатки Ц.6, Ц.7, Ц.9).

На думку І. Блауберга, незважаючи на недоліки усного опитування (суб'єктивність, недіагностичність, невідтворюваність результатів),

даний метод дозволяє проводити його на кожному уроці з метою накопичення показників засвоєння навчального матеріалу, в безпосередньому спілкуванні педагога і учнів [117].

Письмові контрольні роботи дозволяють сконцентрувати думки учнів при викладенні накопичених знань у письмовій формі, допомагаючи викладачеві та учневі виявити рівень засвоєння знань, який повинен відповідати СП(ПТ)О з певної професії, відповідної кваліфікації.

Під час контролю сформованості професійних компетентностей учнів враховується здатність переносити знання, вміння і навички на нові ситуації, готовність організувати і планувати діяльність, вміння впоратися з нестандартними ситуаціями, здатність ефективно спілкуватися з іншими людьми та ін.

М. Махмутов, Г. Ібрагімов, М. Чошанов для формування інтелектуальних якостей учнів пропонують включати в практичні завдання проблемні ситуації. Такі завдання дають можливість учням вирішити практичну ситуацію, слугують для відпрацювання певних методів вирішення та є засобом аналізу і оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності учнів [118]. Н. Посталок розглядає проблемні завдання як «можливість розвитку в учнів інтелектуальних якостей, здатності бачення проблеми, самостійності, гнучкості і діалектичності мислення, легкості генерування ідей, критичності, здатності до оціночних дій, широкого переносу, узагальнення». Автор пропонує такі типи проблемних завдань, як завдання, що мають «приховані питання», завдання з «розмитими» умовами, завдання з відсутніми даними, завдання на виявлення помилок, завдання на комбінування відомих способів в нові умови й інше [119].

Для досягнення практичних освітніх результатів під час формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників ефективними є кейс-технології, суть яких полягає у тому, що учням пропонується осмислити реальну професійну ситуацію, опис якої вод-

---

<sup>118</sup> Блауберг И. В. Понятие целостности и его роль в научном познании. Москва: Знание, 1972. 48 с.

<sup>119</sup> Махмутов М. И., Ибрагимов Г. И., Чошанов М. А. Педагогические технологии развития мышления учащихся. Казань: ТГЖИ, 1993. 71 с.

<sup>120</sup> Посталок Н.Ю. Творческий стиль деятельности: педагогический аспект. Казань: КГТУ, 1989. 204 с.

почас відображає не тільки якусь практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, які необхідно засвоїти з метою її розв'язання. З методичної точки зору кейс – це спеціально підготовлений навчальний матеріал, що містить структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики [120]. Приклади кейсів «Раціональне харчування» та «Супове відділення» наведені в додатках Ц.2 та Ц.3.

Під час розв'язання кейсів при вивченні навчальних модулів, що забезпечують формування професійної компетентності, учні мають проаналізувати запропоновану ситуацію, розібратися в суті проблеми, запропонувати можливі шляхи її вирішення та вибрати найкращий. Кейси при цьому базуються на реальному фактичному матеріалі або ж максимально наближені до реальної ситуації. Кожен учень пропонує варіанти вирішення ситуації, виходячи зі знань, практичного досвіду та інтуїції. Наприклад, майбутнім кухарям запропоновано кейс «Супове відділення», в якому міститься перелік виробничих ситуацій, які можуть виникнути при приготуванні супів. Учням необхідно вирішити виробничі ситуації. Готовий борщ не має малиново-червоного кольору. Яку помилку зробив кухар при приготуванні і чим можна борщ «підфарбувати»? Готовий розсолник недостатньо гострий. Що потрібно зробити, щоб надати йому гостроти?

До сучасних методів оцінювання відносимо метод проектів, який успішно інтегрується в освітній процес, забезпечує не тільки інтелектуальний розвиток здобувачів освіти, а й їх самостійність, активність, дозволяє набувати досвіду, соціальної взаємодії, згуртовує, розвиває комунікативність. В основі методу проектів лежить розвиток пізнавальних навичок здобувачів освіти, умінь самостійно конструювати свої знання й орієнтуватися в інформаційному просторі, розвиток творчого мислення.

Педагогічна практика нині використовує широку палітру проектів, що задовольняють соціальні, регіональні та інші вимоги до підготовки фахівців. Науковці лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України виокремлюють п'ять груп проектів: практико-орієнтовані, дослідницькі, інформацій-

---

<sup>120</sup> Бронник Л. В. Самоорганизация концепта в дискурсе: кейс-стади [Электронный ресурс]. URL: [http://teoriapractica.ru/rus/files/arhiv\\_zhurnala/2011/1/filologiya/bronnik.pdf](http://teoriapractica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2011/1/filologiya/bronnik.pdf).] (дата обращения: 26.05.2019).



ні, творчі, рольові та соціальні [121, с. 27–28]. Приклади проектів, які реалізуються під час підготовки кваліфікованих робітників з професії «Кухар», наведено у додатку Ц.4.

Залежно від потреби, викладачеві з метою контролю навчальних досягнень учнів можна використовувати різноманітні інтернет-сервіси. Для запам'ятовування професійної термінології майбутніми кваліфікованими робітниками доречно застосовувати «Хмари слів», для створення яких можна скористатися такими інтернет-ресурсами: <http://www.wor>, <http://tagul.com>, <http://worditout.com>, <http://www.tagxedo.com> тощо. Використовувати «Хмари слів» на уроках можна в різних напрямках. Наприклад, майбутнім кухарям при вивченні форм нарізання овочів пропонується «Хмара слів», де розміщуються основні назви форм нарізання овочів. Учні вибирають термін та пояснюють, для яких овочів підійде ця форма нарізання, які її розміри та кулінарне використання. Учням також можна давати завдання формувати відповідні термінологічні словники у вигляді «Хмари слів». Для кращого запам'ятовування означень основних прийомів оброблення продуктів учням можна запропонувати побудувати «Хмари слів» чи спробувати за готовими хмарами відновити означення. При вивченні теми «Напівфабрикати з яловичини» створюються три хмари слів напівфабрикатів: у першій – великошматкові, в другій – дрібношматкові, в третій – порційні. В кожному з хмар додаємо зайві слова, які учні мають вилучити. Приклади хмар слів наведено у додатку Ц.12.1. «Хмари слів» можна використовувати як на перших етапах формування фахових термінів у майбутніх кваліфікованих робітників, так і в процесі закріплення вивченого матеріалу.

Одним з педагогічних засобів активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів є використання комп'ютерних дидактичних кросвордів та ребусів. Їх можна використовувати у навчальному процесі як своєрідний метод контролю в ігровій формі. Створити кросворд можна, скориставшись сервісами: Cross, Crosswordus, Фабрика кроссвордов тощо. Приклад навчального кросворда «Збивальні машини», створеного за допомогою інтернет-сервіса Cross, наведено у додатку Ц.12.2.

---

<sup>121</sup> Проектна діяльність учнів професійно-технічних навчальних закладів: тренінг-курс: навч. посіб. / В. М. Аніщенко, М. В. Артюшина, Т. М. Герлянд та ін.; за заг. ред. Н. В. Кулалаєвої. Житомир: «Полісся», 2018. 180 с

Для створення ребусів стануть у нагоді сервіс Rebus1.com. Ребуси українською. Приклад ребусів, створених за допомогою інтернет-сервіса: «Ребуси українською» наведено у додатках Ц.12.3., Ц.12.4. Використання різних форм опитування для перевірки, закріплення і узагальнення навчального матеріалу допомагають викладачеві здійснювати необхідні педагогічні дії для активізації пізнавальної діяльності учнів з вивчення навчального матеріалу.

Сьогодні найбільш часто використовується тестова форма контролю. Питаннями розроблення тестів та їх застосування в якості діагностики результатів навчання присвячені роботи В. Аванесова, В. Беспалька, П. Лузана, Г. Матушанського, Ю. Татур та ін. В. Аванесов виділяє чотири основні системи завдань у тестовій формі: ланцюгові, тематичні, текстові та ситуаційні завдання [122]. У ланцюгових завданнях правильна відповідь залежить від відповіді попереднього завдання. Тематичні завдання – це сукупність завдань будь-якої форми на певну тему. Назва теми вказується на початку завдання, перед інструкцією. В текстових завданнях учням необхідно заповнити смислові прогалини конкретного навчального матеріалу.

Залежно від використовуваних у тесті завдань (запитань) розрізняють такі види дидактичних тестів, які створюються за певними правилами:

1. *Тестове завдання нагадування*, при якому учні повинні у відповідь на запитання навести який-небудь факт. Наприклад, «Яка температура подачі перших страв?». Правила складання:

- завдання формулюється у вигляді прямого запитання;
- завдання повинно бути простим;
- передбачувана відповідь має бути короткою (число, декілька слів тощо);
- відповідь має бути однозначною (тобто на запитання може бути дана лише одна правильна відповідь).

2. *Тестове завдання доповнення*. В реченні залишають місце, куди здобувач освіти повинен вписати відповідь (слово, число). Правила складання:

- запитання мають бути чіткими та ясними;

---

<sup>122</sup> Аванесов В. С. Композиция тестовых заданий: учеб. книга. Москва: Центр тестирования, 2002. 240 с.

- пробіли не повинні спотворювати речення;
- пропущене слово має бути ключовим;
- можлива лише однозначна відповідь.

3. *Альтернативне тестове завдання.* Здобувач освіти має вирішити, правильним чи хибним є твердження. Наприклад, відповіді: «так», «ні». Правила складання:

- забороняється використовувати слова, які є підказкою правильної відповіді;
- правильні і неправильні речення потрібно давати врозкид, щоб у їх послідовності не було закономірності;
- речення має бути однозначно правильним або неправильним;
- думка в реченні має бути точно сформульована.

4. *Вибіркове тестове завдання.* Здобувач освіти має з декількох відповідей вибрати правильну, відмітивши її. Правила складання:

- кількість варіантів відповідей має бути не менше чотирьох;
- правильні відповіді мають бути на усіх позиціях від першої до четвертої;
- правильна відповідь не повинна бути набагато достовірнішою за інші;
- усі варіанти мають бути в однаковій граматичній формі.

5. *Тестове завдання на відповідність.* Здобувач освіти має знайти зв'язані між собою дані, які розміщені в двох стовпцях і зв'язані між собою за змістом. Правила складання:

- в другому стовпцеві має бути даних на два або три більше, ніж у першому;
- один стовпець має складатися з речень, а інший – із слів;
- в тесті має бути від 5 до 15 завдань;
- дані, які розміщені в різних стовпцях, мають бути розміщені в межах однієї сторінки.

6. *Тестове завдання ранжування.* Здобувачеві освіти пропонується кількість явищ, величин чи інших назв, які необхідно розмістити в порядку їх зростання чи спадання, збільшення чи зменшення, тобто розмістити по рангу. Правила складання: не рекомендується використовувати більше 7 членів.

Тестові завдання, у відповідях на які застосовано *принцип кумуляції*, доцільно використовувати для перевірки повноти знань та умінь.

Запитальна частина таких завдань, в основному, має порівняльний зміст: одна з декількох відповідей має бути найкращою, можливо правильною, найбільш повною, що частіше трапляється. У зв'язку з цим у запитальній частині завдань рекомендується використовувати вирази типу «як правило», «зазвичай», «найбільш часто» тощо.

З метою запобігання розкриттю тестових завдань відкритої та закритої форм у процесі тестування рекомендується застосовувати так звані *фасетні тестові завдання*, зміст запитальної частини яких змінюється без зміни тематичної спрямованості завдання в цілому. Крім того, доцільно використовувати *комбіновані тести*, які містять завдання різних типів. Приклади тестових завдань з професії «Кухар» наведено у додатках Ц.5 та Ц.8.

Розробляючи тестові завдання, враховують такі вимоги, як валідність, простота, однозначність, визначеність (зрозумілість), надійність. Вимога валідності передбачає точну відповідність тесту приватно-дидактичній меті, як за рівнем знань, так і за рівнем діяльності. Вимога простоти полягає в тому, що тест повинен мати чітке і прямолінійне формулювання завдання на діяльність тільки одного рівня. Вимога однозначності полягає в тому, що якість виконання тесту має оцінюватися однаково різними експертами. Вимога визначеності (зрозумілості) проявляється в тому, що учень, читаючи текст, розуміє, яку діяльність він має виконати. Вимога надійності забезпечується стійкістю послідовних результатів тестування одного і того ж випробуваного з метою виявлення об'єктивності перевірки рівня засвоєння.

Поряд з переліченими вище перевагами, тестування має свої недоліки: складання тестових завдань вимагає від педагога високої кваліфікації; окремі питання можуть мати елементи підказки; тестуванням можна надійно перевірити знання, а рівень сформованості умінь, професійного мислення майбутнього фахівця за допомогою тестів можна перевірити опосередковано. Органічним доповненням до тестів є інші традиційні форми і методи контролю.

Аналіз методів діагностування показує, що кожен з них має свої сильні і слабкі сторони. У практичній діяльності зазвичай використовують комплекс методів діагностування. М. Акімова, К. Гуревич класифікують методики перевірки рівня засвоєння на дві групи: формалізовані (тести опитувальники, методики проективної техніки,

психофізіологічні методики) і малоформалізовані (спостереження, бесіда, аналіз продуктів діяльності) [123]. Для формалізованих методик характерне дотримання таких вимог, як регламент; об'єктивність процедур обстеження або випробування; стандартизація (однакова обробка і представлення результатів діагностичних експериментів); надійність; валідність. Ці методики дають можливість у короткі терміни зібрати достовірну інформацію в такому вигляді, який дає можливість кількісно і якісно порівнювати суб'єкти між собою.

В якості малоформалізованих методик виступають вивчення психічних процесів і явищ особистості того, хто навчається, які важко піддаються об'єктивному аналізу (наприклад, суб'єктивні переживання, особистісні смисли тощо), оскільки вони трудомісткі і більшою мірою засновані на професійному досвіді, психологічній підготовленості самого суб'єкта.

Особливо підходять для оцінювання результатів навчання, пов'язаних з відносинами, почуттями, інтересами і досвідом анкети. Анкета – це структурне письмове інтерв'ю, що складається з набору питань, що відносяться до конкретної сфери діяльності учня.

Контроль включає в себе такі процедури: перевірку, оцінювання, накопичення й аналіз статистичних даних, виявлення динаміки і тенденцій, прогнозування подальшого розвитку подій. На думку Д. Чернілевського, «перевірка, як складовий компонент контролю, передбачає отримання педагогом об'єктивної інформації про ступінь засвоєння навчального матеріалу тих, які навчаються з метою своєчасного виявлення недоліків та прогалин в знаннях» [124].

Контроль знань, умінь та навичок має необхідний навчальний та виховний ефект лише тоді, коли він проводиться своєчасно та систематично. Викладач, майстер в/н завжди має знати, які успіхи кожного учня. Це дає змогу вчасно визначити та виправити його помилки і надати необхідну допомогу. Для учнів контроль їх виробничих успіхів є стимулюючим чинником, який багато в чому визначає мотиви навчальної праці. Правильно організований контроль компетентностей учнів має бути, з одного боку, всестороннім, тобто відображати усі

---

<sup>123</sup> Акімова М.К., Гуревич К.М. Психологическая диагностика. СПб.: Питер, 2003. 652 с.

<sup>124</sup> Чернилевский Д. В., Филатов О. К. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества его подготовки. Специалист. 1997. № 1. С. 29-31.

сторони навчальної діяльності учнів, з іншого боку, диференційованим, тобто охоплювати кожне питання навчальної програми, кожний вид виконаних учнями робіт.

Диференційований підхід до контролю навчальних досягнень учнів проявляється також в обліку відмінностей дидактичних цілей навчання, виробничого досвіду учнів, рівня їх фахових знань на різних етапах навчальної роботи. Контроль і оцінювання навчальних досягнень учнів слід проводити з урахуванням їх індивідуальних особливостей. Звісно, до всіх учнів групи пред'являються однакові вимоги щодо обсягу та якості знань, рівня сформованості умінь і навичок. Але в деяких випадках необхідно враховувати такі індивідуальні якості учнів, як повільність, боязкість, сором'язливість, зайва самовпевненість тощо. Крім перевірки, контроль містить у собі оцінювання (як процес) і оцінку (як результат) перевірки. Опанування здобувачем освіти кожної компетентності має завершитися оцінкою. Оцінка завжди має бути об'єктивною та справедливою. Лише за цієї умови вона допоможе учням виявити свої можливості та спрямувати енергію на успішне оволодіння професією.

Розуміння «оцінки» при модульно-компетентнісному підході дещо відрізняється від прийнятого в традиційному навчанні. При традиційному підході процедура оцінювання орієнтована на визначення ступеня засвоєння знань, умінь і навичок відповідно до вимог. При модульно-компетентнісному підході оцінка має бути об'єктивним показником здобутих компетентностей і бути спрямована на досягнення максимального результату: засвоєння виду професійної діяльності та придбання професійного досвіду. Тому процес навчання, заснований на компетентностях, супроводжується оцінюванням. У процесі засвоєння модуля акцент ставиться на практикоорієнтоване навчання, більший відсоток навчального часу відводиться на лабораторні, практичні заняття, професійно-практичну підготовку. У ході виконання цих робіт проводиться поточне оцінювання конкретних здобутих компетентностей. За підсумками засвоєння модуля оцінюються всі здобуті компетентності.

Оцінка – дієвий засіб стимулювання процесу навчання, позитивної мотивації, впливу на особистість, що знаходиться в розпорядженні педагога. Отримані оцінки – важливий момент у навчальному житті

учня, пов'язаний зі складними переживаннями: почуттям задоволення і радості, засмучення і розчарування. Саме під впливом об'єктивного оцінювання в учнів формується адекватна самооцінка, критичне ставлення до своїх успіхів. Отримавши оцінку, нижчу тієї, яку очікував, учень розмірковує, чому йому поставили таку оцінку, аналізує свою роботу, порівнює свої результати з результатами товаришів. Несправедливо занижена оцінка іноді стає причиною байдужого ставлення учня до навчання, пригнічує позитивні стимули до активної роботи. Поставлена без достатніх підстав висока оцінка теж може призвести до шкідливих наслідків: учень, помиляючись в оцінюванні якості своєї роботи, знижує вимогливість до себе. Великий виховний вплив на учнів справляє справедлива оцінка, і майстер в/н повинен вміло використовувати цей засіб, щоб стимулювати їх подальші успіхи в навчально-виробничій діяльності. Для цього необхідно частіше контролювати слабких і малоактивних учнів. Приймаючи і оцінюючи роботу учня, слід роз'яснювати йому її позитивні і негативні сторони, причини допущених помилок, вказати чому не можна ставити більш високий бал, як домогтися кращих показників. Якщо робота оцінюється на низькому та середньому рівнях, то потрібно тут роз'яснити учневі, які прийоми або операції він виконував неправильно, в чому причини дефектів. При такому підході до оцінки учень сприймає її як справедливу, яка допомагає йому подолати свої недоліки і усунути прогалини в знаннях і вміннях [125].

Оцінювання навчальних досягнень учнів потрібно проводити з урахуванням навчально-виховних завдань, які вирішуються на кожному етапі підготовки кваліфікованого робітника, відповідно до критеріїв оцінювання навчальних досягнень з загальнопрофесійної, професійно-теоретичної підготовки та професійно-практичної підготовки за 12-бальною шкалою. Типові критерії оцінювання рівня навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у системі професійно-технічної освіти затверджені наказом Міністерства освіти і

---

<sup>125</sup> Скакун В. А. Организация и методика профессионального обучения: учеб. пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФА-М, 2007. 336 с.

<sup>126</sup> Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах: наказ М-ва освіти і науки України від 14.06.2001 р. № 459 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0459290-01> (дата звернення: 01.06.19)

науки України (наказ № 459 від 14.06.2001 р.) [126] і визначають лише загальні підходи до оцінювання фактичних досягнень учнів, вони не дають можливості викладачу, майстру в/н точно визначити як оцінити учня. Тому на основі Типових розробляються конкретні критерії оцінювання на теми, модулі, окремі роботи, виконувані учнями. У додатку Х наведено критерії оцінювання кваліфікаційної атестації випускників з професії «Кондитер», кваліфікація – 3 розряд.

Основою для оцінювання успішності учнів є результати контролю, які враховують якісні і кількісні показники роботи. Якісні показники виражаються в оціночних судженнях педагога про ступінь засвоєння знань і умінь учнями на певному рівні («початковий», «середній», «достатній», «високий»), відповідно до критеріїв оцінювання. Кожний наступний рівень включає в себе вимоги до попереднього, а також додає нові характеристики. Кожний рівень має відповідно встановлені бали: початковий (1–3 бали), середній (4–6 балів), достатній (7–9 балів), високий (10–12 балів).

Важливий фактор підвищення об'єктивності контролю успішності – єдині вимоги в оцінюванні успіхів учнів. Педагогам доречно обмінюватися досвідом роботи з оцінювання успіхів учнів, обговорювати цю проблему на засіданнях методичних комісій та педагогічних рад. Все це сприяє підвищенню об'єктивності контролю.

На початку навчання учні мають бути ознайомлені з регламентами і технологіями оціночних процедур, а також має бути проведений вхідний контроль на встановлення рівня попередньої підготовки. До того ж приблизний інструментарій для оцінювання компетентностей має бути розміщений у відкритому для учнів доступі: на сайті ЗП(ПТ)О, в бібліотеці (медіатеці), відповідних кабінетах (лабораторіях). Інструментарій для оцінювання загальних і професійних компетентностей включається в фонди засобів оцінювання, що дозволяють оцінити знання, вміння та засвоєні компетентності.

Фонди засобів оцінювання розробляються та затверджуються ЗП(ПТ)О самостійно з урахуванням вимог компетентнісного формату оцінюваних результатів, після попереднього позитивного висновку роботодавців. Оцінювання якості засвоєння додаткових професійних компетентностей, як варіативного компоненту змісту професійної освіти, який має складати не більше 20 % від загального обсягу годин, передбачених стандартами П(ПТ)О, пов'язаних з регіональними виробничими технологіями та іншими особливостями підприємств,



проводиться в складі професійних модулів, у які включені регіонально значимі фрагменти змісту освіти. Фонд засобів оцінювання має бути досить великим, що дає змогу сформувавши для учнів декілька варіантів перевірочних робіт, а також проводити повторне оцінювання. Процедури оцінювання мають бути максимально наближені до умов професійної діяльності майбутніх фахівців. В оцінюванні якості оволодіння учнями професійними компетентностями беруть участь наставники учнів, доцільно також залучати зовнішніх експертів (роботодавців, які не беруть участі в навчанні).

Результати контролю професійно-теоретичної підготовки відображаються в журналах обліку теоретичного навчання, професійно-практичної – в журналах обліку виробничого навчання, які заповнюються відповідно до Інструкцій з ведення журналів обліку теоретичного та виробничого навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів [127]. У журналах теоретичного навчання при заповненні форми № 2 (додаток АБ) за модульно-предметним підходом записується назва предмета, за компетентнісно-модульним підходом, замість назви предмета записується код і назва модуля. На кожний навчальний предмет або кожний навчальний модуль професійно-теоретичної підготовки виділяється необхідна кількість сторінок у залежності від кількості відведених годин на предмет чи модуль. Викладач виставляє поточну успішність учнів, записує зміст проведених занять та кількість відведених на них годин. Відсутність учнів на заняттях позначається буквою «н».

Поточне оцінювання знань, умінь і навичок учнів проводиться відповідно до чинної нормативно-правової бази із загальнопрофесійної, професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання за 12-бальною шкалою. Оцінки за контрольні, лабораторні та інші роботи виставляються в окремій колонці з зазначенням дати проведення. Підсумкова оцінка за компетентність виставляється у колонку без зазначення дати з урахуванням поточних оцінок здобувачів освіти.

По завершенні вивчення модуля проводиться контроль. Модульна система контролю має переваги здійснення контролю, а саме комплексний підхід до визначення необхідних навичок з професійної компетентності (з урахуванням індивідуальних особливостей учнів)

---

<sup>127</sup> Про затвердження Інструкцій з ведення журналів обліку теоретичного та виробничого навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів: наказ Міністерства освіти і науки України від 26.01.2011 р. № 59 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0059736-11> (дата звернення: 01.06.19).

та забезпечення повноти засвоєння матеріалу. Кожен модуль завершується контролем знань (контрольна робота, тестування тощо). Форму проведення контролю викладач обирає самостійно. Оцінка виставляється в колонку із зазначенням дати проведення. Підсумкова оцінка за модуль виставляється у колонку без дати із зазначенням коду модуля. Оцінювання здійснюється на підставі оцінки за модульний контроль з урахуванням підсумкових оцінок за компетентності.

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу [128] та вимог стандартів на модульно-компетентній основі, оцінювання результатів опанування навчальними модулями з професійно-теоретичної підготовки здійснюється на основі набутих компетентностей і визначається за параметрами «знає – не знає». У зв'язку з цим у журналі теоретичного навчання доцільно вказувати рівень навчальних досягнень, зокрема: за умови оцінки модуля в межах 4–6 балів в журналі зазначати – «знає на середньому рівні» (с); відповідно: 7–9 балів – «знає на достатньому рівні» (д); 10–12 балів – «знає на високому рівні» (в); 1–3 бали – «не знає» (нз).

Оцінювання результатів навчання за рівнями ґрунтується на успішному засвоєнні навчальних модулів. Якщо здобувач освіти був відсутній на заняттях упродовж вивчення модуля, не виконав вимоги навчальної програми, у колонці замість підсумкової оцінки виставляється н/а (не атестований). З таким здобувачем освіти викладач проводить додаткові заняття та видає завдання для самостійного опрацювання. За умови опанування модуля виставляється підсумкова оцінка. Усі записи викладач здійснює на окремій сторінці. Якщо модуль вивчався упродовж одного семестру, то підсумкова оцінка за модуль буде слугувати і семестровою, і річною. Якщо модуль опановувався упродовж двох семестрів, то виставляються оцінки окремо за кожний семестр. При цьому річна оцінка за модуль виставляється на підставі семестрових оцінок. Семестрова оцінка виставляється без дати до журналу в колонку з надписом I семестр, II семестр. У графі «Зміст уроку» відповідно до поурочно-модульного плану записується тема заняття, контрольної,

---

<sup>128</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 26.04.2012 р. № 522т [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0522736-12> (дата звернення: 01.06.19).

практичної, лабораторної роботи та форма проведення модульного контролю. Також зазначається дата проведення заняття, його тривалість в академічних годинах та домашнє завдання. По завершенні опанування модуля на правій стороні форми № 2 викладач робить запис про виконання робочої навчальної програми.

За умов дуальної форми навчання важливим складником змісту П(ПТ)О є професійно-практична підготовка (займає до 70 % навчального часу), яка сприяє зростанню міцності теоретичних знань, удосконаленню та закріпленню практичних умінь, навичок, розвитку професійної самостійності учнів, оволодінню ними прогресивними технологіями, вміннями роботи на сучасному устаткуванні та досвідом роботи на кращих підприємствах відповідної галузі, що перебувають на вістрі останніх наукових досягнень.

Як відомо, виробниче навчання включає в себе діяльність майстра виробничого навчання (інструктування) та діяльність учнів (навчання). Перш ніж перейти до методики контролю на виробничому навчанні, виділимо загальні вимоги до умінь та навичок учнів, які є узагальненими об'єктами контролю та одночасно є критеріями оцінювання їх професійної компетентності.

В. Скакун виокремлює загальні об'єкти контролю, які має контролювати та оцінювати майстер виробничого навчання під час виробничого навчання: якість виконання навчально-виробничих робіт; продуктивність праці; уміння застосовувати раціональні прийоми та способи виконання роботи; уміння виконувати роботу з застосуванням інноваційних виробничих технологій; виробнича самостійність; свідоме виконання роботи, уміння застосовувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань; творче ставлення до праці; культура праці та робочого місця; дотримання правил безпеки праці [129].

До самостійного виконання робіт учні (слухачі) допускаються лише після навчання й перевірки знань з охорони праці. Навчання з охорони праці проводиться відповідно до вимог чинного законодавства про охорону праці [130]. Порядок проведення інструктажів з питань охорони

---

<sup>129</sup> Скакун В.А. Организация и методика профессионального обучения: учеб. пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФА-М, 2007. 336 с.

<sup>130</sup> Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05> (дата звернення: 24.04.19).

праці і їх реєстрація регламентується Положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 18.04.2006 № 304 (зі змінами внесеними згідно з Наказами Міністерства освіти і науки № 378 від 26.03.2013 та № 1514 від 22.11.2017), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 07.07.2006 р. за № 806/12680.

Важливим показником сформованості професійної компетентності є якість виконання навчально-виробничих робіт, адже від цього залежить якість продукції, яка випускається на підприємстві. Якість – це, перш за все, виконання технологічних вимог до роботи (дотримання розмірів, форми, маси тощо), відповідність її встановленим вимогам, отримання стійких, позитивних результатів в роботі.

Іншим важливим об'єктом контролю є продуктивність праці, тобто виконання учнями встановлених норм часу і виробітку. Однією з важливих завдань виробничого навчання є формування в учнів уміння працювати продуктивно. Ступінь засвоєння норм часу і виробітку дає змогу об'єктивно характеризувати ступінь сформованості умінь та навичок учнів, оволодіння ними сучасними виробничими технологіями. Одним з найважливіших показників сформованості умінь і навичок учнів є раціональне застосування прийомів і способів виконання навчально-виробничих робіт. Точність і координація рухів при виконанні роботи, швидкість реакції, окомір, уміння швидко і точно реалізувати прийняте рішення, виробнича кмітливість, спостережливість і уважність – це показники високого рівня умінь і навичок учнів, які є важливим об'єктом поточного контролю в процесі їхнього виробничого навчання. Високу якість виконуваних робіт забезпечує суворе дотримання послідовності технологічного процесу, оптимального вибору режимів роботи устаткування, інструментів, інвентарю, посуду. Все це в кінцевому результаті забезпечує високу якість виконуваних робіт.

Ще одним об'єктом контролю є творче ставлення до праці. Творча активність у праці виявляється в здатності вносити в процес виконання навчально-виробничих робіт інноваційне, вдосконалювати організацію робочого місця, виробничі прийоми тощо.

Одним з важливих об'єктів контролю під час виробничого навчання є культура праці учнів. Культура праці – поняття багатогранне. У

сучасній педагогіці культуру праці розглядають як «вміння й звичку раціонально планувати, організовувати та обліковувати свою працю й діяльність колег, дотримуватися трудової дисципліни й виконувати загальні завдання трудової діяльності колективу» [131, с. 442]. Під час виробничого навчання культура праці включає раціональне планування учнями своєї праці, дотримання технологічної дисципліни, вимог технологічної естетики при виконанні робіт, уміння раціонально використовувати робочий час, раціонально організувати робоче місце, підтримувати на ньому чистоту і порядок.

Дотримання учнями правил безпеки праці в процесі роботи також є одним з важливих об'єктів контролю під час виробничого навчання. Цей критерій має вирішальне значення при виконанні робіт. Порушення існуючих правил безпеки праці може спричинити виробничі травми, що завдають шкоди здоров'ю учнів і, як наслідок, призводять до зниження якості роботи або навіть до зриву виконання завдання. Навчання з охорони праці проводиться відповідно до вимог чинного законодавства «Про охорону праці». До самостійного виконання робіт учні (слухачі) допускаються лише після навчання й перевірки знань з охорони праці.

Поточний контроль освітніх результатів здійснюється майстром виробничого навчання і / або наставником у процесі виконання індивідуальної самостійної роботи під час професійно-практичної підготовки з метою отримання інформації про виконання учнями необхідних дій у процесі навчальної діяльності, їх правильності; відповідність форми дій певному етапу засвоєння навчального матеріалу; формування дії з належною мірою узагальнення, засвоєння (автоматизму, швидкості виконання тощо); зовнішній вигляд, організацію робочого місця, дотримання правил безпеки праці, санітарії і гігієни, роботу на процесі, відпрацювання завдання на процесі.

Контроль – важливий засіб реалізації зворотного зв'язку в системі майстер виробничого навчання – учень, один з основних інструментів керівництва майстром виробничого навчання навчальною діяльністю учнів. Кінцевим результатом діяльності учнів на виробничому навчанні при дуальній формі здобуття освіти є, як правило, виконана робота: приготовлені страви, кулінарні вироби, виготовлені деталі, пофарбо-

---

<sup>131</sup> Енциклопедія освіти. Гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

вані чи обштукатурені стіни тощо. Перевірка відповідності цих робіт вимогам, визначення при цьому продуктивності праці учнів є одним з основних методів контролю виробничого навчання. Однак не слід розуміти перевірку робіт учнів лише як контроль кінцевого результату їх праці. Велике значення має контроль самого процесу виконання роботи, перевірка проміжних результатів, коли майстер виробничого навчання має можливість надати необхідну допомогу. В цьому проявляється навчальна функція контролю. Кожний з методів контролю: *перевірка перебігу та результатів виконання навчально-виробничих робіт учнів, перевірка знань учнів, поточні спостереження* мають свої особливості та своє місце протягом робочого дня на виробництві.

Перевірка перебігу і результатів роботи учнів дає об'єктивні дані для оцінювання їх навчальних успіхів. До перевірки, як методу контролю, відноситься перевірка знань учнів, хоча на виробничому навчанні цей метод не є основним. Перевірці знань та умінь учнів, як самостійній ланці процесу навчання, відводиться певний час і місце: вона може бути особливим етапом уроку під час вступного інструктажу, а може поєднуватися з поточним та заключним інструктажем.

Контроль умінь учнів усвідомлено застосовувати теоретичні знання проводиться під час вступного інструктажу, коли майстер виробничого навчання опитує учнів з теоретичного матеріалу, який пов'язаний з темою уроку виробничого навчання, пропонує пояснити прийоми, способи виконання робіт, які вивчаються. Під час поточного інструктажу, який проводиться в умовах виробництва, майстер виробничого навчання повинен з'ясувати, чи вміють учні застосовувати теоретичні знання при виконанні навчально-виробничих робіт, чи виявляють кмітливність. Як правило, такий контроль здійснюється шляхом постановки питань, які вимагають проаналізувати запас знань та набутий досвід. Для того, щоб питання, які ставить майстер виробничого навчання, спонукали учнів усвідомлено застосовувати знання, вони повинні, як правило, мати продуктивний характер, стимулювати активні мисленеві дії учнів, примушувати їх задумуватися, розмірковувати, висловлювати власну думку.

Під час вступного, поточного, заключного інструктажів доречно застосовувати елементи проблемного навчання, особливість якого полягає в тому, що під час вивчення нових прийомів та способів виконання робіт, технологічних процесів учні не отримують готових вказівок. Під

керівництвом майстра в/н вони самостійно аналізують, порівнюють, роблять висновки та узагальнення. Майстри виробничого навчання разом з учнями обговорюють та вирішують питання, пов'язані з організацією і технологією виконання навчально-виробничих робіт, використання найбільш раціональної технологічної послідовності з застосуванням устаткування, інвентарю, інструментів, посуду тощо. Наприклад, майбутні кухарі, відповідно до виробничого процесу, виконують розрахунки сировини на відповідну кількість порцій, відповідно до Збірника рецептур, страв та кулінарних виробів, організують робоче місце з приготування тієї чи іншої страви, підбирають інструменти, інвентар, посуд, визначають режими роботи устаткування. Формування умінь та навичок учнів при цьому ґрунтується на розвитку здібностей застосовувати знання з професійно-теоретичної підготовки, а також відомостей, які надає майстер виробничого навчання для раціонального планування, виконання, контролю та регулювання трудової діяльності.

Поточні спостереження не є самостійною ланкою навчального процесу, вони здійснюються протягом усього процесу навчання, перевірка ж починається з того моменту, коли учні мають певні знання та навички. Поточне спостереження майстра в/н за учнями, перевірка їх знань, умінь та навичок, зберігаючи певною мірою свою самостійність, специфіку та закономірності, чергуються і поєднуються один з одним. Ігнорування комплексного застосування цих методів контролю призводить до необґрунтованого заниження або завищення оцінок знань, умінь та навичок учнів.

Поточний інструктаж, як складовий елемент уроку виробничого навчання, міцно пов'язаний з контролем та оцінюванням. При правильній організації освітнього процесу фактично зникають розбіжності між поточним інструктуванням та контролем, так як контроль перетворюється в складову частину поточного інструктування. Основне завдання поточного інструктажу – безпосереднє спрямування і коригування діяльності учнів у процесі виконання ними навчально-виробничих робіт. Поточний інструктаж проводиться, як правило, в процесі цільових обходів майстром робочих місць учнів. Однак цільовий характер обходів не означає, що майстер не звертає уваги на помилки і недоліки в роботі учнів, якщо їх виправлення не є метою даного обходу. При обході майстер уважно спостерігає за роботою учнів, у процесі спостережень надає їм усі необхідні вказівки і зауваження. Але у кожного учня він

обов'язково перевіряє ту сторону його роботи, перевірка якої є метою обходу. Кількість обходів, їх конкретні цілі залежать від змісту виконуваних робіт, організації навчального процесу, періоду навчання, особливостей навчальної групи. Під час обходів робочих місць учнів майстер виробничого навчання зазвичай перевіряє, чи всі учні приступили до роботи; як організовані їх робочі місця; чи правильно застосовують учні прийоми роботи; чи якісно виконані роботи на певному етапі; чи правильно використані прийоми самоконтролю; наскільки правильно учні користуються інструкційно-технологічною документацією; чи дотримуються вони правил організації робочого місця та правил безпеки праці тощо. Майстри виробничого навчання планують і здійснюють обходи робочих місць з метою попередження та усунення помилок, що допускаються учнями при виконанні навчально-виробничих робіт.

Керівництво навчально-виробничою діяльністю учнів майстер здійснює, застосовуючи такі методичні прийоми:

- активне втручання в хід роботи учня в тих випадках, коли його дії можуть призвести до браку продукції, а також коли інші способи впливу не дають бажаних результатів;

- пояснення, вказівки, зауваження учню для коригування його дій і спонукування до самостійних дій;

- вимоги і вказівки, що сприяють вихованню в учня акуратності, самостійності, уважності, наполегливості, відповідальності тощо.

Під час поточного інструктажу, контролюючи учнів, майстер в/н постійно привчає їх систематично контролювати свою роботу. Значну допомогу в цьому надають навчальні елементи, «інструктивні тексти», які містять питання для самоконтролю. Ефективним методичним прийомом розвитку самоконтролю є привчання учнів до аналізу виконаної або виконуваної роботи. Наприклад, майстер в/н пропонує учневі усно повторити порядок технологічного процесу приготування страви, обґрунтувати його, пояснити причини відхилень від технології приготування, якщо такі були, здійснити органолептичний контроль готової страви, самостійно визначити, які технологічні операції були виконані правильно, а які неправильно та як можна виправити недоліки. Такий аналіз привчає учнів проводити подібний самоаналіз у процесі роботи. Важливим завданням, яке вирішує майстер в/н у процесі поточного контролю, є привчання учнів приймати вмотивовані рішення в процесі роботи. Тому, поряд з контролем, «як робив», «що робив», велике



значення має контроль «чому так робив». Такий підхід до контролю підвищує свідомість у роботі учнів, стимулює їх активність, розвиває технологічне мислення, змушує думати та творчо використовувати отримані знання та виробничий досвід. Високим ступенем самоконтролю є уміння учнів коригувати перебіг виробничого процесу за допомогою органів чуттів. Такий самоконтроль надзвичайно складний, так як він вимагає значного виробничого досвіду. Складність полягає в тому, що зв'язки між перебігом процесу, який необхідно коригувати, та сигналами органів відчуттів мають, в основному, інтуїтивний характер, який не піддається об'єктивному контролю та вимірюванню. Виконання коригуючого самоконтролю вимагає уміння оцінити ступінь ймовірності причини відхилення від мети, доречність вибраних шляхів їх ліквідації та відповідності коригуючих дій поставленій меті [132].

Для цього ступеня самоконтролю характерні такі сформовані в процесі роботи психофізіологічні характеристики кваліфікованого робітника, як окомір, «відчуття продуктів», «відчуття руху», «відчуття двигуна», «відчуття інструмента» тощо. Ці якості самоконтролю формуються як у процесі роботи учнів, коли майстер виробничого навчання привчає учнів визначати перебіг та якість роботи без застосування засобів контролю: визначення маси напівфабрикатів та готових страв «на око», визначення несправностей двигуна по звуку тощо.

Для досягнення оптимального ефекту індивідуалізації контролю і оцінювання успіхів з виробничого навчання майстер в/н повинен постійно мати дані про формування у кожного учня найбільш важливих елементів фахової компетентності. Такими елементами є: правильне виконання трудових прийомів, поєднання їх в операції і комплекси операцій, якість виконання робіт, організація робочих місць, дотримання правил безпеки праці, продуктивність праці, професійні знання, виробнича самостійність, самоконтроль, технічне і технологічне мислення, застосування раціональних прийомів і способів роботи, виконання робіт із застосуванням сучасної техніки і технологій, свідомість в виконанні робіт, вміння застосовувати теоретичні знання для вирішення практичних завдань, творче ставлення до праці, прагнення до творчості, культури праці тощо.

---

<sup>132</sup> Скакун В.А. Организация и методика профессионального обучения: учеб. пособие. Москва: ФОРУМ: ИНФА-М, 2007. 336 с.

Дуже важливо вести облік за відпрацюванням кожним учнем програмних та виробничих завдань. У додатку Н наведено зразок таблиці обліку за відпрацюванням програмних завдань майбутніми кухарями. Зразок картки контролю якості готової страви наведено в додатку Ш.

Виконання завдань учнями фіксується в щоденниках, примірну форму якого наведено в додатку Ю. Наприклад, майбутні кухарі кожного дня записують у щоденник тему уроку виробничого навчання та її короткий зміст, а також суть робіт, що виконувалися, страви, які готувалися протягом робочого дня, фіксують затрачений час. Ці дані підтверджуються підписами наставника та майстра в/н, які також оцінюють якість виконаних робіт. У щоденниках здобувачі освіти роблять помітки про труднощі, які зустрічалися під час роботи за день, а також про інноваційні виробничі технології, які вони застосовували при виконанні навчально-виробничих завдань. Ведення щоденників учнями надзвичайно корисне з навчально-виховною метою. Адже фіксація своїх спостережень допомагає учням краще сконцентрувати увагу, вони привчаються до самоконтролю та обліку роботи, аналізу виконаних завдань. Записи сприяють кращому запам'ятовуванню послідовності виробничих процесів, сприяють розвитку в учнів уміння самостійно працювати. Майстру виробничого навчання необхідно постійно контролювати правильність заповнення учнями щоденників, давати їм завдання з проведення певних спостережень, після чого перевіряти щоденники та паналізувати виконані завдання під час заключного інструктажу або при індивідуальному інструктуванні.

Окрім щоденників, майбутні кухарі, кондитери заповнюють рецептурники (додаток Щ), де здійснюють перерахунки продуктів на відповідну кількість порцій, для страв, виробів, які вони готують у виробничих цехах.

Контролю формування елементів професійної компетентності в учнів сприяє застосування таблиць оцінювання робіт учнів за день (додаток Я). Під час обходу робочих місць учнів, під час бесід з ними майстер виробничого навчання позначає в таблиці, на що слід звернути увагу, і виставляє проміжні оцінки. Учні, отримавши вказівки майстра, працюють над вдосконаленням своїх професійних умінь і навичок. У кінці робочого дня майстер виробничого навчання на основі проміжних оцінок виставляє в журнал виробничого навчання загальну оцінку за день. Такий оперативний контроль активізує навчально-пізнавальну

діяльність кожного учня, підвищує його відповідальність за засвоєння професійних умінь і навичок.

На заключному інструктажі підбиваються підсумки виконання учнями навчально-виробничих завдань, майстер виробничого навчання аналізує засвоєння учнями організацію і технологію виконання робіт у виробничих умовах. Основна мета заключного інструктажу – на основі фіксації досягнень і недоліків показати учням, чого вони навчилися за день, оцінити рівень їхніх умінь, творчої активності. Доречно залучати до проведення підсумків роботи учнів за день робітників-наставників, керівників виробничих цехів, бригад.

Завершальним етапом професійно-практичної підготовки є виробнича практика. Виробнича практика проводиться з метою вдосконалення набутих знань, практичних навичок для досягнення встановленого рівня кваліфікації з відповідних професій, спеціальностей та спеціалізацій, а також забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації в трудових колективах [133]. Вона покликана підготувати майбутніх кваліфікованих робітників до практичної роботи на підприємствах відповідної галузі, забезпечити належний рівень їхньої фахової підготовки.

Контроль за проходженням практики здійснюється майстром виробничого навчання, висококваліфікованим працівником – наставником, закріпленим за учнем, а також керівником практики, призначеним ЗП(ПТ)О.

Майстер виробничого навчання здійснює контроль за проходженням учнями виробничої практики та відображає результати в графіку контролю за проходженням учнями виробничої практики (Додаток АГ).

Підсумком проходження виробничої практики є захист звіту на підставі щоденника про проходження практики та виробничої характеристики. Виробничу характеристику учня, яка затверджується керівником підприємства (Додаток АД), складає наставник.

Під час проходження виробничої практики рекомендуємо здобувачам освіти створювати професійне портфоліо – це комплект розробок за час проходження практики. Традиційно професійне портфоліо скла-

---

<sup>133</sup> Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами закладів професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання та виробничої практики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.1999 р. №992. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF> (дата звернення: 19.05.2019).

дається з трьох розділів: «портфоліо документів», «портфоліо робіт», «портфоліо відгуків». Наприклад, «портфоліо документів» майбутніх кухарів обов'язково має містити основну документацію закладів ресторанного господарства: технологічні картки, калькуляційні картки, денні забірні листи, наряди-замовлення тощо. «Портфоліо робіт» – це фото та рецептури страв, кулінарних виробів, які були виготовлені під час практики. «Портфоліо відгуків» – це характеристики та відгуки про ставлення здобувача освіти до різних видів професійної діяльності на підприємстві, представлені експертами – майстрами виробничого навчання, наставниками, роботодавцями, учнями й іншими особами, а також письмовий аналіз власного ставлення учня до своєї діяльності та її результатів. Ця частина портфоліо дає можливість залучити механізми самооцінки, що підвищує ступінь усвідомленості процесів, пов'язаних із навчанням і вибором майбутньої професії здобувачем освіти, та його професійно необхідні особистісні якості.

Як зазначалося вище, оцінка має вчити і виховувати одночасно. Якщо умовно роз'єднати ці дві функції, то можна відзначити наступне: щоб оцінка справді вчила, вона має з граничною об'єктивністю відображати рівень підготовленості учня; щоб оцінка мала максимальне виховний вплив, вона має бути перспективною, мобілізувати волю і сили учнів у кожній конкретній виробничій ситуації. Перспективність оцінки проявляється в тому, що на певних етапах навчання слабким учням, які мають бажання і наполегливість досягти більш високих навчальних успіхів, майстер у ряді випадків може виставляти більш високі оцінки, ніж вони того заслуговують. Отже, перспективна оцінка – це не будь-яка завищена оцінка, а лише та, яка, тимчасово відступаючи від об'єктивних критеріїв, правильно відображає динаміку розвитку ділових якостей учня, його рух від незнання до знання, від невміння до уміння, від несумлінності до старанності, до системи в роботі.

Як показує досвід, практика застосування перспективної оцінки при правильному її використанні відіграє позитивну роль в організації навчальної діяльності учнів і є одним зі шляхів індивідуалізації навчання. Однак не можна недооцінювати ті небезпеки, які має невміле, педагогічно необґрунтоване застосування перспективної оцінки. Тому потрібно чітко розрізняти оцінки перспективні і оцінки незаслужені. Перспективну оцінку, як засіб індивідуалізації навчання і активізації

навчальної діяльності учнів, можна і потрібно застосовувати лише за умови затвердження пріоритету і непорушності оцінки об'єктивної, без якої не можливий навчально-виховний процес.

Отже, поточні оцінки під час уроку виробничого навчання майстер в/н виставляє за підсумками виконаного здобувачами освіти кожного навчально-виробничого завдання, відповідно до змісту компетентності, а також шляхом спостереження за правильністю виконання прийомів, організацією і культурою праці, за використанням обладнання, інструментів, пристосувань та виконанням вимог охорони праці. Результати поточного контролю відображаються в журналах виробничого навчання. Поточні оцінки виставляються до журналу у колонку з надписом, що засвідчує дату проведення уроку виробничого навчання. Підсумкова оцінка за компетентність виставляється на основі поточних оцінок колонкою без зазначення дати. Після опанування модуля проводиться модульний контроль. Для здійснення модульного контролю доречно використовувати перевірну роботу. Для оцінювання перевірної роботи доречно залучати наставників учнів та інших висококваліфікованих працівників підприємства, які не брали участь у навчанні.

Відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ [134] перевірні роботи є формою поточного контролю вмінь та навичок учнів, слухачів. Перевірні роботи з виробничого навчання проводяться майстром виробничого навчання за відповідними графіком і переліками в кожній навчальній групі під керівництвом старшого майстра відповідно до робочої навчальної програми з професійно-практичної підготовки. Графік і переліки перевірних робіт з виробничого навчання розробляються старшим майстром спільно з майстрами виробничого навчання, розглядаються і схвалюються відповідною методичною комісією та затверджуються заступником керівника з навчально-виробничої роботи. Під час оцінювання результатів перевірної роботи визначаються вміння та навички осіб застосовувати одержані професійні знання на практиці, урахуються якість роботи і продуктивність праці, дотримання технологічної дисципліни та охорони праці, правильність виконання виробничих при-

---

<sup>134</sup> Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 [Електронний ресурс]. URL.: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06> (дата звернення: 21.03.2019).

йомів, уміння користуватися обладнанням, пристроями, ефективними методами організації праці. У випадках, коли робота осіб здійснюється з обслуговування промислових агрегатів, виробничих дільниць тощо, оцінювання перевірних робіт передбачає нагляд за виконанням особами відповідних технологічних операцій, опитування в усній формі та перевірку письмового звіту про виконання навчально-виробничого завдання.

До оцінювання перевірних робіт необхідно залучати наставників учнів та працівників підприємства, які не беруть участь у навчанні. Оцінки виставляються у колонку із зазначенням дати проведення перевіркової роботи. Підсумкова оцінка за модуль виставляється на підставі оцінки за модульний контроль з урахуванням підсумкових оцінок за компетентності в колонці без дати, з зазначенням коду модуля.

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу [135] та вимог стандартів на модульно-компетентній основі, оцінювання результатів з професійно-практичної підготовки визначається за параметрами «вміє – не вміє». У зв'язку з цим у журналі виробничого навчання доцільно вказувати рівень навчальних досягнень здобувачів освіти, а саме: за умови оцінки модуля в межах 4–6 балів у журналі зазначати – «вміє на середньому рівні»; 7–9 балів – «вміє на достатньому рівні» (д); 10–12 балів – «вміє на високому рівні» (в); 1–3 бали – «не вміє» (нв).

*Проміжний контроль* забезпечує оперативне управління навчальною діяльністю учня і її коригування та проводиться з метою визначення відповідності рівня і якості підготовки майбутнього фахівця вимогам до результатів засвоєння навчальних програм і здійснюється як оцінювання компетентностей учнів. Проведення проміжного контролю (базовий блок, модулі) здійснюється за рахунок навчального часу, відведеного на опанування компетентностей, а з професійно-практичної підготовки – за рахунок годин на професійно-практичну підготовку.

Семестрова оцінка виставляється в колонці без дати з надписом I семестр, II семестр. Поруч у колонці виставляється рівень навчальних досягнень, що відповідає семестровій оцінці. Семестрове оцінювання

<sup>135</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 26.04.2012 р. № 522т [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0522736-12> (дата звернення: 01.06.2019).

здійснюється на підставі оцінок за модулі, при цьому необхідно враховувати динаміку особистих навчальних досягнень здобувачів освіти з виробничого навчання упродовж семестру, важливість модуля, тривалість його вивчення, складність змісту тощо.

Річне оцінювання здійснюється на основі семестрових оцінок. Річна оцінка виставляється до журналу в колонку з надписом Річна без зазначення дати. Поруч у колонці виставляється рівень навчальних досягнень, що відповідає річній оцінці. Зразок заповнення форми № 2 журналу виробничого навчання наведено в додатку АВ.

Бажано оцінювати результат опанування певної компетентності по продукту або процесу діяльності. Якщо оцінювати результат по продукту професійної діяльності, то потрібно передбачити посилення на еталон якості даного продукту (наприклад, ДСТУ) або описати цей еталон (вимоги). Якщо відсутній нормативно закріплений еталон продукту або процесу, можна використати якісні характеристики продукту чи процесу (правильність, точність і т.д.), але в цьому випадку необхідно встановити для них критерії.

Показником оцінювання може бути і обґрунтування учнями своїх дій. Якщо оцінювати результат зі спостереження процесу практичної діяльності, то критерієм буде слугувати відповідність засвоєних алгоритмів діяльності заданому (регламент, часові параметри тощо). При цьому критерії оцінювання ґрунтуються на поетажному контролі процесу виконання завдання.

Формулювання показника оцінювання результату можуть набути вигляду відповідності технологічним вимогам, відповідність етапів, дотримання технологічної послідовності (маршруту, алгоритму), виконання вимог, використання нових технологій (або їх елементів), виконання завдання із застосуванням нових (можна вказати яких) технологій (або їх елементів) та ін.

Завдання можуть бути розраховані на перевірку як професійних, так і загальних компетентностей, а також на їх комплексну перевірку. Перед початком формування завдань необхідно згрупувати загальні та професійні компетентності так, щоб завдання одночасно містило перевірку обох груп компетентностей. Зміст завдань має бути максимально наближений до ситуацій професійної діяльності.

Завдання для кваліфікаційного іспиту можуть бути 3 типів:

- завдання, орієнтовані на перевірку засвоєння виду діяльності в цілому;
- завдання, які перевіряють засвоєння групи компетентностей;
- завдання, які перевіряють окремі компетентності всередині програми професійного модуля.

Розроблення завдань для підсумкового контролю має супроводжуватися встановленням критеріїв для їх оцінювання (бальна система). Сукупність оціночних критеріїв може бути оформлена як експертний лист. Оцінка компетентностей здобувачів освіти проводиться представниками закладу освіти та роботодавців. Після закінчення навчання за відповідною спеціальністю (професією) за дуальною формою здобуття освіти її здобувачеві може бути присвоєно професійну повну або часткову кваліфікацію у відповідному кваліфікаційному центрі, на підприємстві чи в установі, фаховою асоціацією тощо [136].

Кваліфікаційна атестація є вихідним або проміжним контролем відповідно у формі державних кваліфікаційних іспитів або кваліфікаційних іспитів на завершальному етапі певного проміжного ступеня навчання й має на меті встановлення готовності осіб, які здобувають професійну (професійно-технічну) освіту, самостійно виконувати комплекс робіт чи певну роботу з обраної професії, спеціальності та спеціалізації відповідного розряду (класу, категорії).

Представники роботодавців безпосередньо беруть участь у кваліфікаційній атестації. Кваліфікаційна атестація проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту [137].

Час на проведення вихідного контролю (кваліфікаційна атестація та державна кваліфікаційна атестація) визначається робочим навчальним планом. Перевіряється готовність учня до виконання зазначеного виду професійної діяльності та / або формування у нього компетентностей.

---

<sup>136</sup> Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 660-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80> (дата звернення: 21.03.2019).

<sup>137</sup> Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти України 31.12.98 № 201/469 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99> (дата звернення: 21.03.2019).



Вихідний контроль доречно проводити як процедуру зовнішнього оцінювання за участю зовнішніх експертів (роботодавців).

Підсумковою формою контролю є державна кваліфікаційна атестація, яка включає:

- кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає певним вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти відповідного атестаційного рівня;
- державний кваліфікаційний екзамен (кваліфікаційний іспит) або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює.

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

Порядок кваліфікаційної атестації здобувачів освіти та присвоєння їм кваліфікації визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки [138].

Державна кваліфікаційна атестація проводиться спеціальною комісією, що створюється відповідно до чинного законодавства. Головою державної кваліфікаційної комісії призначається представник роботодавця або замовника підготовки кваліфікованих робітників – керівник, професіонал відповідної галузі виробництва чи сфери послуг; заступником голови – керівник або заступник керівника навчального закладу, членами – старший майстер (майстер) виробничого навчання, викладач з предмета професійно-теоретичної підготовки, працівник, відповідальний за організацію курсового професійно-технічного навчання, та інші представники підприємства, установи, організації, де здійснюється курсове чи індивідуальне навчання на виробництві, у сфері послуг [139].

<sup>138</sup> Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215. [Електронний ресурс].URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 21.03.2019).

<sup>139</sup> Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти України 31.12.98 № 201/469 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99> (дата звернення: 21.03.2019).

Кваліфікаційна пробна робота проводиться за рахунок часу, відведеного на виробничу практику. Перелік кваліфікаційних пробних робіт розробляється ЗП(ПТ)О, підприємствами, установами та організаціями відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик, потреб роботодавців, сучасних технологій та новітніх матеріалів.

Пробні кваліфікаційні роботи включають приклади робіт, які визначені СП(ПТ)О за професією відповідно до змісту професійних компетентностей, а також види робіт, що виконували учні під час виробничого навчання (виробничого навчання в умовах виробництва) та виробничої практики, які визначені детальною програмою виробничої практики. Для виконання пробної кваліфікаційної роботи кожний учень отримує індивідуальне завдання (додатки Ц.10 та Ц.11).

Критерії кваліфікаційної атестації випускників розробляються ЗП(ПТ)О разом з роботодавцями і ґрунтуються на компетентнісному підході відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики, потреб роботодавців, сучасних технологій та новітніх матеріалів і погоджуються з регіональними органами освіти. Оцінювання результатів навчання здійснюється відповідно до реальних показників професійної підготовки, підтверженої в умовах виробництва. Акцент робиться на практичну спрямованість навчання, підкреслюється роль досвіду, умінь застосовувати знання в різних ситуаціях.

Під час оцінювання пробної кваліфікаційної роботи необхідно враховувати якість виконаної роботи, дотримання норм часу, використання раціональних прийомів виконання операцій, організацію робочого місця, дотримання правил охорони праці. По завершенні виконання кваліфікаційної пробної роботи комісія надає висновок (додаток АА).

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

Особі, яка опанувала освітню програму й успішно пройшла кваліфікаційну атестацію за однією професійною кваліфікацією, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» з набутої професії та видається свідоцтво державного зразка про присвоєння (підвищення) професійної кваліфікації. ЗП(ПТ)О може видавати спільно з підприємством *сертифікат*, що підтверджує рівень професійної кваліфікації учня, за умови успішного опанування певного практичного розділу навчальної програми (часткова кваліфікація).

Особі, яка опанувала освітню програму й успішно пройшла кваліфікаційну атестацію за двома й більше професійними кваліфікаціями, присвоюється освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» відповідного розряду, класу, категорії з набутої професії та видається диплом державного зразка.

Особам, які достроково припинили навчання в закладі професійної (професійно-технічної) освіти, присвоюється відповідна професійна кваліфікація за результатами попередньої кваліфікаційної атестації та видається свідоцтво державного зразка про присвоєння (підвищення) професійної кваліфікації.

За результатами вихідного контролю учням присвоюється кваліфікація певного рівня з внесенням записів у відповідні документи (протоколи засідань кваліфікаційних комісій, журнали обліку навчальної роботи, зведені відомості, додатки до дипломів або свідоцтв про присвоєння робітничої кваліфікації тощо).

Контроль є важливою складовою педагогічного діагностування у ЗП(ПТ)О та одним із системоутворюючих компонентів педагогічної системи. Тому питанням контролю завжди приділялася значна увага як ученими-педагогами, психологами, так і практиками, бо навчання починається, супроводжується і закінчується педагогічним контролем.

## ВИСНОВКИ

Накопичення та ефективно використання людського капіталу виступає в якості стратегічного ресурсу збалансованого розвитку економіки та суспільства в цілому. При цьому актуалізуються питання формування та розвитку продуктивних якостей майбутніх фахівців. Означене можливо за умов професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників, швидкої адаптації до вимог ринку праці, опанування ними новітніх виробничих технологій тощо. Цьому сприяє запровадження дуальної форми навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Результати аналізу наявного в Україні нормативно-правового забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання засвідчили таке: на законодавчому рівні запровадження дуальної освіти в Україні не врегульоване в пов-

ному обсязі; МОН України визначено заклади професійної (професійно-технічної) освіти для впровадження на їхній базі дуальної форми здобуття освіти; розроблено примірні Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників та Договір про дуальну форму навчання, що не повною мірою висвітлюють всі її аспекти; наразі в Україні реалізується низка експериментів різних рівнів на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з метою накопичення практичного досвіду; схвалена Кабінетом Міністрів України Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти та затверджений план заходів з її реалізації мають декларативний характер і спрямовані на вироблення засад державної політики щодо підвищення якості професійної підготовки фахівців на основі дуальної форми здобуття освіти.

Представлено зарубіжний досвід дуальної системи професійної освіти і навчання на прикладі Німеччини. Розкрито суть дуальної освіти, правові засади, розподіл функцій і обов'язків між суб'єктами освітнього процесу, механізми співпраці з роботодавцями, види закладів (центрів) професійної освіти, що уможливають продуктивність професійної підготовки майбутніх фахівців у Німеччині. Дуальна форма визнана найкращою для системи професійної освіти, що здатна забезпечити високий рівень професійної кваліфікації, достатню теоретичну підготовку, а також сформувані соціальну відповідальність у майбутніх кваліфікованих робітників. Її найбільшою проблемою залишається недостатній зв'язок між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями, які не розуміють потреб дуальної освіти й недостатньо вмотивовані для участі в ній. Ця форма є більш затребуваною у малому та середньому бізнесі, оскільки великі корпорації – монополії самостійно та успішно здійснюють професійну підготовку кваліфікованого робочого персоналу.

Результати проведеного SWOT-аналізу упровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників засвідчили, що основними складовими організацій освітнього процесу за дуальною формою навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти є: нормативно-правова база забезпечення дуальної форми навчання; система консультування з професійної кар'єри (професійна орієнтація та ідентифікація);

стандарти професійної (професійно-технічної) освіти з професій на компетентнісній основі, структуровані за модульним принципом; система підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з урахуванням вимог підприємств – замовників робітничих кадрів; інститут наставників для представників підприємств; інноваційні багатопрофільні центри професійної (професійно-технічної) освіти (технопарки, ресурсні центри); незалежне оцінювання результатів навчання учнів.

Визначено та охарактеризовано особливості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання, а саме: посилення її практичної складової (сприяє оптимізації часу, зусиль і ресурсів (як людських, так і матеріальних та фінансових)); інтелектуалізацію професійного навчання (забезпечує оновлення змісту освіти, методів професійного навчання та формування педагогічного персоналу нової генерації); індивідуалізацію навчання (сприяє підвищенню якості професійної підготовки, вимагає високої компетентності майстрів виробничого навчання та наставників з підприємств); професійне навчання в умовах реального виробництва (спричиняє певні проблеми та ризики в роботі суб'єктів господарювання, які надають робочі місця для виробничої практики учнів ЗП(ПТ)О в умовах дуальної форми навчання, для їх подолання необхідно створити оптимальні моделі взаємодії між ЗП(ПТ)О та СГ); розвиток соціального партнерства в ЗП(ПТ)О (створює можливості для своєчасного виявлення змін у технологіях виробництва й організації праці); відповідність професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання регіональній інфраструктурі (розширюються повноваження регіональних органів влади та рад професійної освіти, керівників закладів освіти, реалізуються механізми взаємодії між центральними та місцевими органами виконавчої влади та самоврядування); запровадження системи наставників (розвиток, виховання та професійна адаптація майбутніх кваліфікованих робітників в трудовій виробничій діяльності); створення інноваційного освітньо-виробничого середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти (забезпечення відповідності змісту професійної освіти, визначеного державними стандартами, вимогам сучасного виробництва, інноваційним технологічним процесам та технічному забезпеченню).

Обґрунтовано педагогічні шляхи реалізації модульно-компетентнісного підходу в професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників сфери обслуговування і громадського харчування, показано взаємозв'язок і взаємозумовленість принципів модульного й компетентнісного підходів, підкреслено їх міжпредметний, інтегральний, динамічний, різновекторний, багатофункціональний характер. Методика організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти на модульно-компетентнісній основі реалізується через застосування сукупності форм навчання (індивідуальні, парні, групові, колективні), форм організації навчання (уроки теоретичного і виробничого навчання), методів навчання (розповідь, пояснення, навчальна дискусія, виробничі ситуації тощо), технологій навчання, засобів навчання (навчальні посібники, картки-завдання, тести, інструктивні тексти, технологічні схеми тощо), засобів оцінювання рівнів сформованості компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. Розроблення та запровадження робочої програмної документації на модульно-компетентнісній основі з використанням елементів дуального навчання є потужним чинником удосконалення змісту та якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у відповідності з вимогами ринку праці та сучасних виробничих технологій.

У діагностуванні результатів навчання майбутніх кваліфікованих робітників за дуальною формою навчання виділено: діагностування якості професійно-теоретичної підготовки; діагностування якості професійно-практичної підготовки. Встановлено, що діагностування якості професійного навчання виконує два основні завдання: здійснюється контроль процесу професійного навчання; здійснюється контроль результату професійного навчання. Доведено, що використання інноваційних методів контролю (комбінування кейс-технологій, проектних технологій, тестових завдань, приклади застосування онлайн-сервісів для створення «хмар слів», кросвордів, ребусів, тощо) сприяє розвитку пізнавальних інтересів та творчих здібностей здобувачів професійної освіти.

У сучасних умовах дуальної форми здобуття освіти особливого значення набуває розроблення і реалізація інноваційних процесів у професійній (професійно-технічній) освіті, невід'ємною частиною

яких є удосконалення ефективності методик діагностування результатів навчання, які зорієнтовані на забезпечення якості професійної освіти, на задоволення освітніх потреб особистості і суспільства.

## ГЛОСАРІЙ

**Анкета** – бланк установленої форми для запису в ньому певних біографічних та інших відомостей [1].

**Бесіда** – метод навчання, при якому педагог, спираючись на здобуті учнями знання та досвід, ставлячи запитання, підводить їх до розуміння і засвоєння нових знань, повторення і перевірки навчального матеріалу. Бесіда, як метод навчання, застосовується на уроках усіх типів. Залежно від конкретних завдань і змісту навчального матеріалу, розрізняють бесіди повідомлювальні, евристичні, відтворювальні [20, с. 85–86].

**Бесіда в дидактиці** – метод навчання, при якому педагог, спираючись на наявні в учнів знання й досвід та використовуючи запитання, підводить їх до розуміння і засвоєння нових знань, до повторення і перевірки знання навчального матеріалу [20, с. 85–86].

**Виробнича практика** – завершальний етап виробничого навчання. Під час виробничої практики учні в умовах виробництва спеціалізуються у виконанні певних видів робіт із професії, досягають відповідного рівня кваліфікації, удосконалюють уміння працювати на сучасному обладнанні, виконувати трудові операції з використанням високопродуктивних виробничих технологій, адаптуються до вимог робочого місця, роботи в команді, долучаються до традицій трудового колективу підприємства. У процесі виробничої практики майстер в/н слідкує за своєчасним забезпеченням учнів робочими місцями, матеріалами, інструментами, тощо для виконання виробничих завдань згідно з вимогами кваліфікаційної характеристики. Спільно з керівниками практики майстер в/н організовує інструктування учнів щодо нової техніки і виробничих технологій, передових прийомів і методів праці, економного використання матеріалів і енергії, здійснює облік виконаних учнями робіт відповідно до робітничих норм виробітку, контролює їх якість і оплату [4, с. 85–86]. Виробнича практика проводиться з метою удосконалення набутих знань, практичних навичок для досягнення

встановленого рівня кваліфікації з відповідних професій, спеціальностей та спеціалізацій, а також забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації в трудових колективах [15].

**Виробниче навчання** – обов'язкова складова змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О. Метою виробничого навчання є формування у тих, хто навчається, професійних умінь і навичок, практична підготовка до відповідного виду діяльності з професії, спеціальності. Основою виробничого навчання є продуктивна праця учнів (слухачів), зміст якої визначається СП(ПТ)О, характером і специфікою праці кваліфікованих робітників відповідного профілю. Зміст виробничого навчання має випереджувальний характер і постійно оновлюється з урахуванням динамічних змін у галузях економіки, техніки, технологіях. Навчально-виробничий процес спрямовується на формування творчої, ініціативної особистості, високого рівня її професійної компетентності, здатності до самоорганізації і самореалізації у професійній діяльності, готовності до вирішення виробничих завдань і соціально-економічних проблем [4, с. 85]. Виробниче навчання проводиться з метою закріплення одержаних первинних навичок та професійних умінь, оволодіння сучасною технікою, механізмами, інструментами, технологією, опанування прогресивних форм організації праці, здобуття необхідних практичних навичок самостійного та якісного виконання робіт [15].

**Державний стандарт професійно-технічної освіти з конкретної професії** – це документ, у якому визначені державні вимоги до результатів навчання професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів та освітнього рівня вступників до зазначених навчальних закладів [13].

**Дидактичні принципи виробничого навчання** – вихідні положення, що визначають зміст, організаційні форми, засоби і методи навчання в ЗП(ПТ)О відповідно до загальних цілей освіти і виховання та закономірностей процесу формування професійних умінь, навичок і складних умінь. Діють у кожний момент навчання, у кожній його ланці. Провідними дидактичними принципами виробничого навчання є: виховання і навчання на основі продуктивної праці; навчання на основі формування політехнічних знань, початкових умінь, навичок і складних умінь; науковість у навчанні; систематичність; зв'язок практики з



теорією; свідомість і активність учнів у навчанні; наочність навчання; міцність оволодіння навичками, складними вміннями, поглиблення теоретичних знань; етапність навчання; оптимальне поєднання навчання в майстернях, лабораторіях, полігонах та тренажерних пристроях і на виробництві [20, с. 75].

**Діагностика** (грец. *diagnostiko* – здатний розпізнати) – процес розпізнавання, вчення про принципи і методи встановлення діагнозу [1].

Діагностика навчання – широке поняття, яке містить контроль, перевірку, облік, оцінювання, аналіз статистичних даних, виявлення динаміки змін, уточнення, коригування навчальних програм, прогнозування [20, с. 417].

**Діагностика педагогічна** – виявлення причин порушення стабільності у засвоєнні знань учнями, недоліків у навчанні та вихованні, надання рекомендацій щодо їх усунення під час класної та позакласної роботи. Особливе значення має діагностика готовності учнів до занять та вивчення нового навчального матеріалу [20, с. 81].

**Діагностика рівня сформованості умінь** – сукупність методик діагностування рівнів сформованості умінь залежно від їх виду: рівень практичних умінь оцінюється за точністю і швидкістю виконання окремих прийомів і дій, характерних для цього виду робіт. Дані класифікуються за попередньо розробленою шкалою. Для діагностування рівня сформованості вмінь використовують тести, а також критерії, які є комплексом завдань, складених на основі навчальних програм [20, с. 81].

**Діагностичний контроль** – спільна робота викладача та учнів, спрямована на систематичне діагностування готовності учнів до занять під час вивчення певного розділу навчального предмета і підбиття підсумків після завершення його вивчення. Діагностичний контроль – це, по суті, контроль та самоконтроль засвоєння знань, умінь та навичок учнів з метою діагностування готовності їх до занять та до вивчення нової теми [20, с. 81].

**Діагностичність тесту** – рівень точності, з якою результати тестування роблять можливою оцінку стану досягнення учнями (студентами) освітніх завдань. Перевіряється шляхом порівняння результатів тестування з результатами іншого вимірювання, здійсненого паралельно, діагностична точність якого доведена [20, с. 81].

**Діагностування** (з грецької – розпізнання, розпізнавання); визначення ознак творів природи; знання прикмет; розпізнавання хвороб [2].

**Діагностування готовності до занять** – система дій, спрямованих на: а) з'ясування підготовленості учнів до вивчення конкретних питань шляхом виконання завдань першого рівня; б) виявлення ускладнень у процесі їх розв'язання; в) з'ясування причин виникнення помилок та їх профілактика під час виконання аналогічних діагностичних завдань другого рівня. Всі ці дії суб'єктів навчального процесу передують самостійним та контрольним роботам визначеного переліку питань. Обов'язковою його умовою є систематичне проведення діагностування з попереднім обговоренням питань, засвоєння яких має діагностуватися [20, с. 81].

**Договір про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою** – тристороння угода, яка укладається у письмовій формі та регламентує відносини між Здобувачем освіти, Закладом освіти та Суб'єктом господарювання з метою організації та провадження дуальної форми здобуття освіти [19].

**Допрофесійна підготовка** – це здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії [7].

**Дуальна форма здобуття освіти** – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктах освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору [6].

Підготовка фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття здобувачами освіти досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності.

Дуальна форма здобуття освіти передбачає навчання на робочому місці з виконанням посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Дуальна форма здобуття освіти не повинна абсолютизуватися. Така форма здобуття освіти спрямовується, зокрема, і на адаптацію здобувача освіти до першого робочого місця, що відповідає його освітній спеціальності та кваліфікації. Завданням закладу освіти є набуття здо-

бувачем освіти компетентностей, які дадуть змогу йому адаптуватися до різноманітних економіко-технологічних змін [18].

**Дуальна форма здобуття професійної (професійно-технічної) освіти** – спосіб здобуття професійної освіти, що передбачає поєднання навчання осіб (далі – Здобувачі освіти) у Зкладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях (далі – Суб’єкти господарювання) для набуття відповідної кваліфікації, як правило, на основі договору. Завданням дуальної форми здобуття освіти є забезпечення відповідності якості професійної освіти вимогам ринку праці з урахуванням поточних і перспективних потреб Суб’єктів господарювання усіх організаційно-правових форм і форм власності, а також розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти [19].

**Завдання навчальні** – різноманітні за змістом і обсягом види самостійної навчальної роботи, що виконуються учнями за завданням педагога. Використовуються на всіх етапах навчання і передбачають початкове ознайомлення з матеріалом, засвоєння нових знань, формування вмінь і навичок, закріплення засвоєних знань, умінь і навичок, застосування знань на практиці, перевірку знань, умінь і навичок [20, с. 105].

**Засоби навчання** – будь-які засоби, прилади, обладнання та устаткування, що використовуються для передачі інформації в процесі навчання [4, с. 313].

**Здобувачі освіти** – вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад’юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти [6]. Здобувачі освіти (вихованці, здобувачі освіти) закладу професійної (професійно-технічної) освіти є суб’єктами професійної (професійно-технічної) освіти [7].

**Інструктаж у виробничому навчанні** – основний педагогічний засіб організації орієнтованої діяльності учнів, в основі якої – формування уявлень і понять про завдання, засоби, умови і способи виконання трудових дій, що вивчаються. Це чітко визначена система вказівок, рекомендацій, які стосуються способів виконання трудових дій. Інструктаж – основний метод діяльності майстрів і учнів на занятті, спрямований на здобуття професійних знань, умінь і навичок вихованцями. Є три

основні види інструктажу: вступний, поточний, заключний. Мета вступного – підготувати учнів до активного і свідомого виконання вправ, поточний здійснюють під час виконання учнями вправ (має переважно індивідуальний характер). Заключний інструктаж проводиться у формі бесіди [20, с. 127].

**Інструкції письмові** – дидактичний засіб, що використовується під час виконання основних навчально-виробничих робіт, вправ, лабораторно-практичних завдань. Письмові інструкційні матеріали забезпечують управління навчальною діяльністю учнів переважно шляхом словесної інформації про зміст, характер і структуру дій в умовах виконання самостійної роботи. Педагогічні вимоги до навчальної інструкційно-технологічної документації передбачають: 1) можливість управління всіма галузями навчально-виробничої діяльності учнів; 2) залежність характеру і структури документації від специфіки професій; 3) можливість використання письмових інструкцій на всіх етапах навчання і в усіх видах інструктажу; 4) забезпечення єдності і наступності змісту і структури письмових інструкцій. Використовуються різні за структурою письмові інструкції. На першому етапі – навчальні карти з формування окремих робочих прийомів (у вигляді описів або рисунків). На другому, основному етапі формування вмінь і навичок використовують картки-завдання, виконання яких потребує значної самостійної роботи з обґрунтуванням технологічного процесу і виконуваних операцій. На третьому етапі використовуються навчальні технологічні завдання з планування роботи, розрахунку норм часу, обґрунтування технологічного процесу. Може бути багато етапів залежно від складності професії [20, с. 128].

**Інструкційна карта** – письмово-графічна форма інструктажу в трудовому і виробничому навчанні. Один із видів письмових інструкцій. Використовуються також карти для спостереження за ходом технологічного процесу під час підготовки робітників хімічних, енергетичних і деяких інших спеціальностей [20, с. 128].

**Інструкційно-технологічна документація** – система письмових інструкцій, яка дозволяє зберегти необхідну інформацію протягом усього періоду навчання. Різні види письмових інструкцій забезпечують сприятливі умови для певної стандартизації інформації, передачі і поширення у досить повному обсязі передового виробничого досвіду.

В інструкційно-технологічній документації можливі різноманітні поєднання різних видів інформації: словесної, креслення, схеми, рисунка, графіка і т. ін.; переважає словесна форма [20, с. 128].

**Кваліфікаційна атестація** є вихідним або проміжним контролем відповідно у формі державних кваліфікаційних іспитів або кваліфікаційних іспитів, на завершальному етапі певного проміжного ступеня навчання й має на меті встановлення готовності осіб, які здобувають професійно-технічну освіту, самостійно виконувати комплекс робіт чи певну роботу з обраної професії, спеціальності та спеціалізації відповідного розряду (класу, категорії) [9].

Кваліфікаційна атестація здобувачів освіти здійснюється закладом професійної (професійно-технічної) освіти з участю представників підприємств, установ, організацій – замовників підготовки кадрів після кожного ступеня навчання та після закінчення повного курсу навчання.

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

Порядок кваліфікаційної атестації здобувачів освіти та присвоєння їм кваліфікації визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки [7].

**Кваліфікаційний рівень** – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, типових для кваліфікації даного рівня [13].

**Кваліфікація** – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання) [3]. Кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання уповноваженим органом компетентностей (результатів навчання), яких особа досягла у відповідності до стандарту [13].

**Кваліфікація повна** – повний перелік компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати [3].

**Кваліфікація часткова** – частина компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом, які особа набула та здатна продемонструвати [3].

**Кваліфікований робітник** – це освітньо-кваліфікаційний рівень особи, яка володіє сукупністю знань, умінь, навичок, компетенцій, особистісних якостей, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі економіки [13].

**Ключові компетентності** – загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію [13].

**Компетентісно-модульний підхід** – комплексний підхід до модульної побудови змісту навчання з професії, зорієнтований на результати навчання через засвоєння навчального модуля [3].

**Компетентність** – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [9].

**Компетентність/компетентності** – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, уміння, морально-етичні цінності та інші особистісні якості [14].

**Компетенції** – це сукупність знань, умінь і навичок, що визначають здатність робітника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності [13].

**Контроль** (від фр. *controle* – подвійний список) – перевірка чого-небудь, наприклад виконання законів, планів; облік, перевірка рахунків, звітності. Контроль – це система спостереження і перевірки відповідальності процесу функціонування об'єктів прийнятим управлінським рішенням – законам, планам, нормам, стандартам, наказам, тощо; виявлення результатів впливу суб'єкта на об'єкт [4, с. 415–417; 20, с. 156]. ЗП(ПТ)О, органи управління освітою, засновники здійснюють поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль знань, умінь та навичок здобувачів освіти, їх кваліфікаційну атестацію. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти, органи управління освітою, засновники долучають до тематичного, вихідного контролю

знань, умінь та навичок здобувачів освіти, їх кваліфікаційної атестації представників роботодавців, їх організацій та об'єднань [7]. *Поточний контроль* передбачає поурочне опитування здобувачів освіти, контрольні та перевірні роботи та інші форми контролю, що не суперечать етичним та медико-педагогічним нормам [7]. *Тематичний контроль* – застосовується для оцінювання навчальних досягнень учнів, слухачів по завершенні вивчення теми робочої навчальної програми [8]. *Тематичний контроль* передбачає тематичне опитування або тестування здобувачів освіти. Педагогічні працівники, органи управління освітою, засновники ЗП(ПТ)О самостійно обирають форму поточного, тематичного контролю рівня навчальних досягнень учнів, слухачів. *Проміжний контроль* передбачає семестрову атестацію, річні підсумкові заліки, річну підсумкову атестацію, кваліфікаційну атестацію, індивідуальні завдання здобувачам освіти. *Вихідний контроль* передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, яка відповідає вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти відповідного атестаційного рівня; державний кваліфікаційний екзамен (кваліфікаційний екзамен) або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що їх замінює. Форми та періодичність вихідного контролю визначаються навчальним планом. Дотримання зазначених у навчальному плані конкретних форм вихідного контролю, їх періодичності є обов'язковим [7].

**Контроль діагностичний** – спосіб перевірки знань, умінь і навичок учнів без виставляння оцінок здійснюється впродовж 2-3 уроків суб'єктами навчального процесу (вчителем, кожним учнем) [20, с. 156].

**Контроль професійно-теоретичної підготовки** здійснюється з метою визначення рівня засвоєння учнями, слухачами знань відповідно до вимог навчальних програм, підготовленості до самостійного виконання робіт [14].

**Контроль та перевірка навчальних досягнень учнів** – завершальний компонент оволодіння певним змістовним блоком і своєрідна зв'язуюча ланка в системі навчальної діяльності особистості [4, с. 417].

**Контроль у процесі виробничого навчання** – спосіб перевірки результатів виконання програм з виробничого навчання. Може бути словесним, візуальним, графічним, візуально-технічним. Контроль за

виконанням учнями робочих прийомів динамічних дій може здійснюватися, наприклад, за допомогою спеціальних технічних пристроїв і тренажерів. Особливе значення мають контрольні вправи, які дають змогу майстрові зробити висновок щодо правильності і точності виконання учнем виробничих прийомів і операцій, дістати повне уявлення про вміння і навички учнів. Важливе місце посідає самоконтроль, у якому поєднується орієнтувальна (знання про робочий прийом, структура знань про робочий прийом, процес формування знань про робочий прийом) і виконавська діяльність [20, с. 157].

**Контроль успішності професійно-практичної підготовки** здійснює майстер (інструктор) виробничого навчання шляхом оцінювання кожного виконаного учнями, слухачами навчально-виробничого завдання, а також спостереження за правильністю виконання прийомів, організацією і культурою праці, за використанням обладнання, інструментів, пристосувань та виконанням вимог охорони праці [14].

**Контрольні роботи** – письмові, графічні й практичні роботи, за допомогою яких здійснюється перевірка знань, умінь та навичок учнів, студентів. Контрольні роботи виховують в учнів почуття відповідальності, розвивають волю, характер, самостійність мислення, стимулюючи їх до самостійного використання знань [20, с. 157].

**Координатор дуальної форми здобуття освіти від Закладу освіти** – педагогічний працівник Закладу освіти, який призначається керівником Закладу освіти та є відповідальним за організаційний, методичний і документальний супровід дуальної форми здобуття освіти [19].

**Координатор дуальної форми здобуття освіти від Суб'єкта господарювання** – працівник Суб'єкта господарювання, який призначається керівником Суб'єкта господарювання або заступником керівника та є відповідальним за організаційний, методичний і документальний супровід дуальної форми здобуття освіти у Суб'єкта господарювання [19].

**Критерії і показники якості навчальної діяльності** – сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим цілям [4, с. 434].

**Критерії кваліфікаційної атестації** – критерії оцінювання випускників, що базуються на компетентнісному підході і розроблені відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики [12]. *Критерії кваліфікаційної атестації випускників* розробляються закладом



професійної (професійно-технічної) освіти разом з роботодавцями і ґрунтуються на компетентнісному підході відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики, потреб роботодавців, сучасних технологій та новітніх матеріалів і погоджуються з регіональними органами освіти.

**Критерій** (від грецького – засіб судження, мірило) – ознака, на підставі якої дається оцінка якого-небудь явища, дії, ідеї; ознака, взята за основу класифікації [20, с. 163].

**Культура праці** – матеріальна культура, до якої належить стан продуктивних сил, трудових навичок людей. Ставлення до праці стає головним критерієм оцінки людини, а обов'язок сумлінно працювати – одним із головних елементів у системі моральних норм і цінностей. Культура праці має складну структуру, що охоплює культуру виробничих умов, культуру трудового процесу й культурно-технічний рівень фахівця. Культура праці є важливим чинником, що сприяє підвищенню ефективності навчання. Вона передбачає вміння й звичку раціонально планувати, організовувати та облікувати свою працю й діяльність колег, дотримуватись трудової дисципліни й виконувати загальні завдання трудової діяльності колективу. Культура навчальної праці включає: культуру мислення (вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, класифікувати, абстрагувати, узагальнювати), техніку навчальної праці (вміння виконувати дії – стихійні або цілеспрямовані, типові для навчальної праці, володіння раціональними прийомами та методами самостійної роботи з різними джерелами, вміння планувати навчальну діяльність тощо) [4, с. 442].

**Майстер виробничого навчання** – педагог професійно-технічного закладу освіти, який навчає учнів професії, зокрема повідомляє їм технічні відомості, формує в них виробничі уміння й навички, культуру праці. Водночас майстер виробничого навчання спільно з викладачами, вихователями, іншими працівниками бере участь у розвитку особистості учнів, їхньої загальної культури, вихованні самостійності й відповідальності. Провідне місце в системі виховної роботи, здійснюваної майстром виробничого навчання, посідає забезпечення індивідуального підходу до учнів [20, с. 337].

**Методи навчання** – один з найважливіших структурних компонентів навчального процесу. Серцевина процесу навчання, ланка, яка зв'язує запроектовану мету і кінцевий результат. Слово «метод» (від

грецької *methodos*) в перекладі означає «дослідження, спосіб, шлях досягнення мети». Виконують важливі функції в процесі навчання, з їх допомогою здійснюється оволодіння учнями змістом навчальних предметів, управління пізнавальною діяльністю учнів, інтелектуальний розвиток учнів, формування особистісних якостей [4, с. 492-493].

Класифікація методів навчання.

За рівнем активності учнів (Є. Голант). Пасивні (розповідь, пояснення, екскурсія, демонстрація, спостереження). Активні (лабораторний метод, практичний метод, робота з книгою).

За джерелом знань (М. Верзилін, Є. Перовський, Д. Лордкипанидзе). Словесні (розповідь, пояснення, бесіда, дискусія, робота з книгою). Наочні (схеми, таблиці, рисунки, моделі, ТЗН). Практичні (вправи, лабораторні роботи, практичні роботи, досліді).

За дидактичною метою (М. Данілов, Б. Єсіпов). Способи роботи учителя та учнів, за допомогою яких досягається освоєння останніми знань, умінь та навиків, а також формування їх світогляду та розвитку пізнавальних сил. Спрямовані на первинне оволодіння знаннями: інформаційно-розвивальні (розповідь, пояснення), проблемно-пошукові (бесіда, дискусія). Які сприяють закріпленню і удосконаленню знань, оволодінню вміннями й навичками: репродуктивні (виконання вправ за зразком), творчо-відтворювальні (варіативні вправи). Перевірки знань, умінь та навичок.

За характером пізнавальної діяльності (І. Лернер, М. Скаткін). Пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, частково-пошукові, дослідницькі [5, с. 148-149].

**Модульно-компетентнісний підхід** – організація освітнього процесу в Закладах на основі компетентностей, структурованих в окремі навчальні модулі [17].

**Модульно-предметний підхід** – організація освітнього процесу в Закладах за визначеними навчальними предметами, що забезпечують здобуття професійних компетентностей, та об'єднаними в окремі навчальні модулі [17].

**Навчальна програма** – складова освітньої програми, що визначає порядок навчання за модулями/кваліфікаціями, освітніми компонентами (навчальними предметами), навчальними темами та їх змістом,

кількістю навчального часу на оволодіння ними, консультації (за необхідністю), форми контролю результатів навчання [17].

**Навчальний модуль** – логічно завершена складова СП(ПТ)О, що базується на окремій одиниці/одиницях професійного стандарту/кваліфікаційної характеристики, містить навчальний матеріал, необхідний для набуття загальнопрофесійних, професійних і ключових компетентностей [17]. Навчальний модуль – логічно завершена складова СП(ПТ)О, що базується на виробничих процесах (завданнях), які складаються з трудових функцій; навчальний модуль містить опис професійних компетентностей, знань, умінь та навичок необхідних для досягнення певної професійної кваліфікації [3]. Засвоєння навчального модуля може підтверджуватися відповідним документом (сертифікат, посвідчення, свідоцтво) [13].

**Навчально-виробничий процес** у ЗП(ПТ)О – це система організаційно-педагогічних, методичних і технічних заходів, спрямованих на реалізацію змісту і завдань ступеневої П(ПТ)О відповідно до державних стандартів [8].

**Навчання з питань охорони праці** – навчання працівників, учнів, курсантів, студентів, слухачів з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт [16].

**Наставник** – працівник Суб'єкта господарювання, який передає набутий досвід та знання Здобувачам освіти під час практичної підготовки та сприяє адаптації Здобувача освіти до робочого місця [19].

**Національна рамка кваліфікацій** – системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів [13].

**Організаційні форми виробничого навчання** – сукупність форм організації навчально-виробничого процесу, які групуються за такими характеристиками: зміст навчального матеріалу, місце й умови проведення уроків і занять, участь усіх учнів у виконанні навчальних, навчально-виробничих і виробничих робіт. Основними організаційними формами є урок і заняття з виробничого навчання. Урок з виробничого навчання забезпечує розв'язання єдиного дидактичного завдання всією групою учнів в однакових навчально-виробничих умовах (напр., у навчально-виробничих майстернях, навчально-виробничому цеху, навчальному господарстві тощо). Заняття з виробничого навчання забезпечує розв'язання різних дидактичних завдань для окремих учнів,

ланок або бригад у різних навчально-виробничих умовах (різні ділянки будівельних об'єктів, виробничих цехів і т. ін.) [20, с. 226].

**Організація виробництва** – комплекс заходів щодо найефективнішого поєднання праці з матеріальними елементами виробництва, які здійснюються в конкретних соціально-економічних умовах з метою виконання завдань із встановленими якісними показниками при найраціональнішому використанні ресурсів. Організація виробництва спрямована на одержання найбільшого прибутку власниками засобів виробництва [20, с. 226].

**Освітній процес** – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей [6].

**Освітній стандарт** – документ, який визначає обсяг знань, умінь і навичок (компетенцій), якими особа має оволодіти для набуття компетентностей відповідно до вимог професійного стандарту [13].

**Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти** – це сукупність вимог, що визначають його професійні знання, уміння та навички, що розробляється центральним органом виконавчої влади і забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик професій [7].

**Освітньо-кваліфікаційні характеристики (ОКХ)** – державні документи, які визначають цілі освіти як системи виробничих функцій, типових завдань діяльності та вмінь, необхідних для розв'язання цих завдань [20, с. 228].

**Освітня діяльність** – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті [6].

**Освітня кваліфікація** – це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей) [3].

**Освітня програма** – єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання [6].

**Оцінка** – вираз в умовних знаках (балах), а також в оцінювальних судженнях учителя, майстра рівня засвоєння учнями знань, набуття вмій і навичок, встановлених програмою, рівня старанності і додержання дисципліни. В оцінці враховуються: правильність відповіді, її повнота, послідовність, точність формулювань, рівень усвідомлення засвоєних знань, їх зв'язок з практикою, професійна підготовка, якість виконання виробничих та інших практичних (у т. ч. лабораторних) завдань, а також дотримання учнями правил і норм поведінки. Оцінка стимулює учнів у навчанні і праці, підвищує рівень дисциплінованості [20, с. 230].

**Оцінювання навчальних досягнень** – процес, що відбувається постійно під час роботи на уроці, спостереження за навчальною діяльністю учня, аналізу відповідей, виконання ним різного роду робіт. Визначає рівень досягнутих успіхів оцінка, яка являє собою стимул до навчання [4, с. 630].

**Первинна професійна підготовка** – це здобуття професійної (професійно-технічної) освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності [7].

**Перепідготовка робітників** – це професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку [7].

**Підвищення кваліфікації робітників** – це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [7].

**Практична підготовка** – частина освітньої програми, яка виконується Здобувачем освіти на робочому місці безпосередньо у Суб'єкта господарювання відповідно до укладеного договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою та робочого навчального плану [19].

**Принципи навчання** – основні вихідні вимоги до організації навчального процесу. Принципи: єдності освітньої, розвивальної та виховної функцій навчання; науковості змісту і методів навчання; систематичності та послідовності; міцності знань; доступності; свідомості

й активності учнів; наочності; зв'язку навчання з практикою; індивідуалізації. (Енциклопедія освіти, В. Кремень [4, с. 713–714].

**Продуктивність праці** – це плодотворність, ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої в одиницю часу, або економії робочого часу, витраченого на одиницю продукції [22].

**Проектна діяльність** – конструктивна і продуктивна діяльність особистості, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми, досягнення кінцевого результату у процесі цілепокладання, планування і здійснення проекту. Проектна діяльність належить до унікальних способів людської практики, зв'язаної із передбаченням майбутнього, створенням його ідеального образу, здійсненням та оцінкою наслідків реалізації задумів [4, с. 717].

**Професійна кваліфікація** – визнана кваліфікаційним центром, суб'єктом освітньої діяльності, іншим уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), що дозволяють виконувати певний вид роботи або здійснювати професійну діяльність. Зазначається у відповідності до професійного стандарту або кваліфікаційної характеристики [3].

**Професійна (професійно-технічна) освіта (П(ПТ)О)** є складовою системи освіти України. Професійна (професійно-технічна) освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури. Професійна (професійно-технічна) освіта здобувається у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О). Професійна (професійно-технічна) освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації. [7]. *Професійна (професійно-технічна) освіта* може включати природничо-математичну, гуманітарну, фізичну, загальнотехнічну, професійно-теоретичну і професійно-практичну

підготовку [9]. Основними формами *теоретичної підготовки* є: різні типи уроків, лекції, теоретичні семінари, практичні семінари, лабораторно-практичні заняття тощо; індивідуальне заняття учнів, слухачів; консультації; виконання учнями, слухачами індивідуальних завдань (реферат, розрахункова робота, курсовий проект, проміжна поетапна та випускна кваліфікаційна робота, дипломний проект); навчальні екскурсії; інші форми організації навчання [8].

**Професійний стандарт** – документ, який у межах виду трудової діяльності визначає трудові функції, кваліфікацію робітника відповідно до рівнів Національної та галузевих рамок кваліфікацій, умови праці, особистісні якості, вимоги до професійної освіти і навчання, можливі місця роботи. Професійний стандарт складається з окремих одиниць професійного стандарту, що охоплюють трудові функції та трудові дії [13].

**Професійні компетентності** – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують її здатність виконувати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Професійні компетентності класифікуються на базові (загальні, наскрізні для повної кваліфікації) та спеціальні (характерні для окремих кваліфікацій) [3]. Професійні компетентності – результат набуття робітником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності [13].

**Професійно-практична підготовка** складається з виробничого навчання, виробничої, переддипломної (передвипускної) практики і проводиться у навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг за такими формами: уроки виробничого навчання (практичного водіння) у ЗП(ПТ)О; уроки виробничого навчання на виробництві чи у сфері послуг; виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг; переддипломна (передвипускна) практика на виробництві чи у сфері послуг; інші форми професійно-практичної підготовки [9].

**Процес навчання** – специфічна форма пізнання об'єктивної дійсності. Оволодіння суспільно-історичним досвідом людства; двосторонній

процес взаємопов'язаної діяльності учителя (викладання, організація й управління навчальною діяльністю) і учня (учіння), спрямований на оволодіння учнями системою знань основ наук, умінь і навичок їх практичного застосування, розвиток творчих здібностей учнів [20, с. 277].

**Результати навчання** (learning outcomes) – знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів [6]. Результати навчання – компетентності, які набуває здобувач професійної освіти після завершення навчання [10]. Результати навчання – компетентності, які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання [13].

**Робочий навчальний план (РНП)** – документ, що регламентує планування освітнього процесу для реалізації освітньої програми Закладу щодо підготовки кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів за конкретною професією або кількома технологічно суміжними професіями, кваліфікацією/кваліфікаціями із зазначеними термінами навчання [17]. *Складові компоненти РНП*: загальнопрофесійна підготовка – базовий блок, що передбачає перелік компетентностей (навчальних предметів) визначених освітньою програмою; професійно-теоретична та професійно-практична підготовка – професійні кваліфікації та навчальні модулі; додаткові компетентності (за необхідності); консультації; державна кваліфікаційна атестація (або поетапна кваліфікаційна атестація при продовженні навчання); загальний обсяг навчального часу. *Базовий блок* – сукупність загальнопрофесійних, ключових компетентностей та їх зміст, що формують передумови для опанування професійними компетентностями. Базовий блок може опановуватися паралельно з набуттям початкової професійної кваліфікації [17].

**Стандарт** (від англ. standart) означає норму, зразок, еталон, модель, що приймаються за вихідні для порівняння з ними інших подібних об'єктів [12].

**Стандарт професійної (професійно технічної) освіти (СП(ПТ) О)** – документ, що визначає вимоги до результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти; інші складники, передбачені спеціальними законами [3]. **Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти (СП(ПТ)**



О) – документ, що визначає вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання, якими особа повинна оволодіти відповідно до вимог професійного стандарту/кваліфікаційної характеристики [17]. *Відмінність стандартів на компетентісній основі*: відсутні типові навчальні плани і типові навчальні програми з навчальних предметів, виробничого навчання; перелік навчальних предметів визначається навчальними закладами спільно з роботодавцями; робочі навчальні програми розробляються навчальним закладом спільно з підприємствами-замовниками робітничих кадрів та погоджуються з регіональними органами освіти; навчальний матеріал поділено на модулі. СП(ПТ)О визначає три групи компетентностей: *загальнопрофесійні, ключові та професійні*. *Професійна компетентність* – сукупність спеціальних знань, умінь та навичок, що визначають здатність особи виконувати певну трудову функцію на основі трудових дій, визначених професійним стандартом, та які можуть бути узагальнені (або конкретизовані) залежно від специфіки галузі виробництва чи сфери послуг [17]. *Загальнопрофесійні (базові) компетентності* – знання, уміння, розуміння, інші компетентності, що є загальними/спільними для конкретної професії незалежно від професійної кваліфікації. *Ключові компетентності* – здібності, здатності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію [17].

**Тест** (від англ. test – перевірка, випробування) – сукупність завдань з певної галузі знань, яка дозволяє кількісно оцінити знання, вміння, навчальні досягнення, компетентність учнів [4, с. 902]. Тест – система прийомів для випробування та оцінювання окремих психічних рис і властивостей людини; завдання стандартної форми, виконання якого повинно виявити наявність певних знань, умінь і навичок, здібностей чи інших психологічних характеристик – інтересів, емоційних реакцій тощо. На відміну від інших типів наукових досліджень, тести характеризуються такими особливостями: відносною простотою процедури й необхідного обладнання; безпосередньою фіксацією результатів; можливістю використання як індивідуально, так і для цілих груп; зручністю математичної обробки; короткочасністю; наявністю встановлених стандартів (норм). Неодмінними для здійснення дослідження за допо-

могою тестування є обов'язковий для всіх досліджуваних компонент випробувальних завдань; наявність стандартної системи оцінювання, використання при оцінюванні спеціально розроблених кількісних норм, за які правлять середні показники виконання даного тесту представницькою добіркою піддослідних за певною віковою, статевою або професійною категорією та ін. Тестові оцінки мають відносний характер. Вони вказують лише на місце, яке посідає досліджуваний щодо відповідної норми. Розрізняють тести успішності, тобто знань, умінь і навичок; тести здібностей; тести особистісні. Тести почали застосовувати з 1864 р. у Великобританії. Термін «тест» запровадив американський психолог Дж. Кеттел (1890 р.) [20, с. 329]. Дидактичний тест – система зв'язаних змістом завдань зростаючої складності, специфічної форми, які дають можливість здійснити кваліметричні процедури вимірювання та оцінювання результатів навчання.

**Типові критерії оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів)** з професійної підготовки у системі професійно-технічної освіти ґрунтуються на вимогах Закону України «Про освіту», Закону України «Про професійно-технічну освіту», чинних нормативно-правових актів в галузі професійної (професійно-технічної) освіти та кваліфікаційних характеристик професій працівників [11]. Основними функціями оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти є: контролююча, навчальна, діагностико-коригуюча, стимулюючо-позитивна, виховна. Виокремлено чотири рівні навчальних досягнень здобувачів освіти: початковий, середній, достатній, високий [11].

**Трудова дія** – найпростіша виробнича операція, яка здійснюється для виконання окремої трудової функції [13].

**Трудова функція** – складова частина виду трудової діяльності, що є інтегрованим (відносно автономним) набором трудових дій, яка визначається технологічним процесом і передбачає наявність здатностей (компетенцій), необхідних для їх виконання [13].

**Форми навчання** – у найбільш загальному розумінні це способи організації навчання. Форми навчання визначають, яким чином має бути організовано процес навчання, на відміну від методів, які відповідають на запитання, «як навчати?», форми навчання зумовлюють, зокрема, часовий і організаційний режими навчання, місце його проведення, склад учнів, характер зовнішнього виявлення функцій учителя й учнів

у процесі навчання, порядок спілкування (безпосереднє чи опосередковане) суб'єктів навчального процесу і ін. [4, с. 965].

**Щоденник виробничого навчання** заповнюється учнем, слухачем під керівництвом інструктора виробничого навчання. За кожною темою програми виробничого навчання до щоденника заносяться дата і тема заняття, назва і обсяг виконаної роботи, фактичний час, витрачений на її виконання [14].

**Щоденник Здобувача освіти** – документ, який послідовно відображає процес здобуття кваліфікацій професійної (професійно-технічної) освіти та результати навчання Здобувача освіти за дуальною формою здобуття [19].

**Якість освіти** – відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг [6].

**Якість освітньої діяльності** – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг. [6].

**Якість продукції** – сукупність споживних властивостей продукції, її здатність задовольняти певні потреби людини відповідно до свого призначення, що є визначенням її споживної вартості, ціни і умовою зростання національного багатства країни. Підвищення якості продукції рівнозначне збільшенню її кількості, оскільки воно пов'язане з показниками надійності, довговічності, економічності та іншими показниками ефективності і суспільної значущості продуктів праці. Визначається цілою системою показників – ступенем відповідності продукту існуючим стандартам, нормам, умовам договорів, попиту населення. Невід'ємною властивістю високоякісної продукції є її естетичні якості-оздоблення, витонченість та сучасність форм. Висока якість товару є запорукою його конкурентоспроможності на ринку і забезпечення прибутку власникові [21].

### Література до глосарію

1. Академічний тлумачний словник української мови [вебсайт]. URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення: 21.05.2019).
2. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка [вебсайт]. URL: <http://slovardalya.ru/description/diagnostika/6362> (дата звернення 30.05.2019).

3. Дієвказ розробникам стандартів професійної (професійно-технічної) освіти створених на компетентнісно-модульній основі / Міністерство освіти і науки України. Інститут модернізації змісту освіти [Електронний ресурс]. URL: [http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2018.12.20\\_seminar ETF/Dievkaz\\_proekt\\_%2018.12.18.pdf](http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2018.12.20_seminar ETF/Dievkaz_proekt_%2018.12.18.pdf) (дата звернення: 09.06.2019).
4. Енциклопедія освіти / Гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
5. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій. Н. Наволокова. Х.: «Осно-ва». 2009. 176 с.
6. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст. 380 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 21.03.2019).
7. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 року №103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 21.03.2019).
8. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06> (дата звернення: 21.03.2019).
9. Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти України 31.12.98 № 201/469 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99> (дата звернення: 21.03.2019).
10. Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. Лист Департаменту проф. освіти МОН України від 14.07.2017 р. № 3-545 [Електронний ресурс]. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545.pdf). Дод. 1: Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545\\_1.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545_1.pdf); Дод. 2: Договір про дуальну форму навчання. URL: [http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna\\_osvita/list\\_3\\_545\\_2.pdf](http://nmkpto.kr.ua/images/documents/Dualna_osvita/list_3_545_2.pdf). (дата звернення: 03.06.2019).
11. Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах: наказ Міністерства освіти і науки України від 14.06.2001 р. № 459 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0459290-01> (дата звернення: 01.06.19).
12. Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій: наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2013 р. № 511 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/z0832-13> (дата звернення: 01.06.2019).
13. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 26.04.2012 р. № 522г [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0522736-12> (дата звернення: 01.06.2019).
14. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 27.12.2006 р. № 500/861 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07> (дата звернення 01.06.2019).

15. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 7 червня 1999 р. № 992 [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/992-99-%D0%BF> (дата звернення 07.04.2019).

16. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпечкою: наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05> (дата звернення 24.04.2019).

17. Про методичний супровід упровадження стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентісного підходу. Лист Департаменту проф. освіти МОН України від 26.04.2018 р. № 3-440. Дод. 1: Рекомендації щодо розроблення робочих навчальних планів за стандартами професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентісного підходу; Дод. 2: Макет РНП. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.nmc.od.ua/wp-content/uploads/2018/05/Лист-ДПО-від-26.04.2018-№3-440.pdf>. (дата звернення: 03.06.2019).

18. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року № 660-р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80> (дата звернення 21.03.2019).

19. Проект наказу «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти». [Електронний ресурс]. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nakazu-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-dualnu-formu-zdobuttya-profesijnoyi-profesijno-tehnicnoyi-osviti> (дата звернення 13.07.19).

20. Професійна освіта. Словник. Навч. посіб. /Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Нічкало. Київ: Вища школа, 2000. 380 с.

21. Словопедія. Економічна енциклопедія. [Електронний ресурс]. URL: <http://slovopedia.org.ua/38/53423/385841.html> (дата звернення 29.06.2019).

22. Словопедія. Термінологічний словник з економіки праці. [Електронний ресурс]. URL: <http://slovopedia.org.ua/51/53407/362691.html> (дата звернення 29.06.2019).

## Додатки

### Додаток А

Витяг зі стандарту СП(ПТ)О 7412.С.10.70 – 2017  
Професія “Кондитер”, кваліфікація 3 розряд (фрагмент)

#### Додаток А.1

Типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників  
Професія: 7412 Кондитер; Професійна кваліфікація: кондитер 3-го розряду  
Загальний фонд навчального часу – 998 годин

№ з/п	Напрямок підготовки	Кількість годин						
		Всього годин	ЗПК	КНД 3.1	КНД 3.2	КНД 3.3	КНД 3.4	КНД 3.5
1	Загальнопрофесійна підготовка	69	69					
2	Професійно-теоретична підготовка	225	65	8	32	34	58	28
3	Професійно-практична підготовка	667	43	26	84	134	272	108
4	Кваліфікаційна пробна робота	7						
5	Консультації	30						
6	ДКА (або ПККА при продовженні навчання)	7						
7	Загальний обсяг навчального часу (без п.4,5)	968	177	34	116	168	330	136

## Додаток А.2

### Фрагмент загальнопрофесійного блоку та зміст загальнопрофесійних компетентностей

Позначення	Загальнопрофесійні компетентності	Зміст загальнопрофесійних компетентностей
ЗПК.1	Оволодіння основами трудового законодавства	<p><b>Знати:</b> систему трудового права в Україні, яка регулює трудові відносини в Україні; основні права і свободи громадян, закріплені в Конституції України, що визначають принципи правового регулювання трудових відносин; положення, зміст, форми та строки укладання трудового договору, підстави його припинення; основні трудові права та обов'язки працівників; соціальні гарантії та чинний соціальний захист на підприємстві; умови та порядок застосування у трудовому праві дисциплінарної та матеріальної відповідальності.</p> <p><b>Уміти:</b> застосовувати в практичній діяльності норми трудового законодавства, відстоювати власні трудові права</p>
ЗПК.2	Оволодіння основами галузевої економіки та підприємництва	<p><b>Знати:</b> основні економічні процеси, відносини та явища, які функціонують та виникають між суб'єктами економіки (підприємствами, державою та громадянами); організаційно-економічні форми підприємництва; основи діяльності підприємства; основи менеджменту; основи маркетингу; поняття конкуренція (її види та прояви в економічних відносинах); основні фактори впливу держави (нормативно-законодавчу базу, податки, пільги, дотації).</p> <p><b>Уміти:</b> складати бізнес-план; вибирати найоптимальніші рішення із багатьох можливих варіантів рішень; організувати та відкрити власне приватне підприємство на засвоєних знаннях</p>
ЗПК.3	Оволодіння та дотримання Правил дорожнього руху	<p><b>Знати:</b> Правила дорожнього руху.</p> <p><b>Уміти:</b> застосовувати вимоги Правил дорожнього руху, відповідно до Закону України «Про дорожній рух»</p>

### Додаток А.3

#### Фрагмент переліку навчальних модулів та професійних компетентностей (КНД – кондитер 3-го розряду)

Навчальний модуль	Професійна компетентність	Найменування навчального модуля та компетентності
КНД-3.1	<b>Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів</b>	
	КНД-3.1.1	Приготування начинок
	КНД-3.1.2	Приготування фаршів
КНД-3.2	<b>Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів</b>	
	КНД-3.2.1	Приготування сиропів
	КНД-3.2.2	Приготування помадки
	КНД-3.2.3	Приготування желе та прикрас з нього
	КНД-3.2.4	Приготування масляних кремів
	КНД-3.2.5	Приготування вершкових, сметанних кремів
КНД-3.2.6	Приготування посипок	



## Додаток А.4

### Фрагмент типової програми з підготовки за професією Кондитер 3-го розряду (Зміст професійних компетентностей)

Позначення	Професійні компетентності	Зміст професійних компетентностей
КНД-3.1.1	Приготування начинок	<p><b>Знати:</b> асортимент начинок в залежності від сировини; види начинок; хімічний склад, харчову цінність продуктів, які входять до складу начинок, їх кулінарну обробку, підготовку до використання; вимоги до якості; технологію приготування різних видів начинок; терміни використання, зберігання, реалізації; правила експлуатації відповідних видів технологічного устаткування, виробничого інвентарю, інструменту; норми санітарії і гігієни; вимоги охорони праці.</p> <p><b>Уміти:</b> організувати робоче місце; працювати з технологічною документацією; робити розрахунок сировини; виготовляти різні види начинок з дотриманням технологічних вимог; визначати якість начинок органолептичним методом; користуватись устаткуванням та інвентарем; вирішувати проблемні ситуації; дотримуватись вимог охорони праці, санітарії, особистої гігієни</p>
КНД-3.1.2	Приготування фаршів	<p><b>Знати:</b> асортимент фаршів у залежності від сировини; види фаршів, їх кулінарну обробку, підготовку до використання; технологію приготування різних видів фаршів; вимоги до якості; використання, зберігання, терміни реалізації; правила експлуатації відповідних видів технологічного устаткування, виробничого інвентарю, інструменту; норми санітарії і гігієни; вимоги охорони праці.</p> <p><b>Уміти:</b> організувати робоче місце; працювати з технологічною документацією; робити розрахунок сировини; виготовляти різні види фаршів з дотриманням технологічних вимог; визначати якість фаршів органолептичним методом; користуватись устаткуванням та інвентарем; вирішувати проблемні ситуації; дотримуватись вимог охорони праці, санітарії, особистої гігієни</p>

## Додаток Б

### Макет робочого навчального плану

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
ПОГОДЖЕНО  
Роботодавці

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
ЗАТВЕРДЖУЮ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

### РОБОЧИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

Назва ЗП(П)ГО (у родовому відмінку) \_\_\_\_\_  
для підготовки кваліфікованих робітників на основі (вказати рівень загальної середньої освіти (базова чи повна), на основі якої здійснюється підготовка кваліфікованих робітників) за професією (код і назва професії або технологічно суміжних професій) \_\_\_\_\_  
нерівнік рівнів кваліфікацій (розрядів) з конкретної професії або технологічно суміжних професій \_\_\_\_\_

Ступінь навчання \_\_\_\_\_  
Вид професійної підготовки \_\_\_\_\_  
Форма навчання \_\_\_\_\_  
Строк навчання \_\_\_\_\_

#### Розділ І. Графік освітнього процесу

Сутинь	курс	місяць												липень	серпень		
		вересень	жовтень	листопад	грудень	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень				
П	1	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	2	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	3	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	4	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	1	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	2	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	3	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28
П	4	1-7	8-14	15-21	22-28	29.09-05.10	6-12	13-19	20-26	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28

Умовні позначення: Т – теоретичне навчання, В – виробниче навчання, П – виробнича практика, ПКА – поетапна кваліфікаційна атестація, ДКА – державна підсумкова атестація, ДКА – державна кваліфікаційна атестація, ДКА – кваліфікаційна атестація, К – кабінули

## Розділ II. Зведені дані за бюджетом часу (в тижнях і годинах)

Ступені	Курс	Професійно-теоретична підготовка	Практичне навчання			ПКА ДКА тижні	Святкові дні	Канікули	К-ть роб. в тижнях	Всього часу разом з канікулами та святами
			Навчальна практика (Виробниче навчання в навчальному закладі) тиж/год	Вироб. навч. на виробництві чи сф. пост. тиж/год	Виробнича практика на робочих місцях на виробництві чи сф. послуг тиж/год					
II	1	40	40/240				1	11	40	52
	2	28	28/168		12/413		1	11	40	52
	3	26	26/192		12/406		1	11	40	52
III	4	31	6/108		7/231		1	11	40	52

## Розділ III. Рівні кваліфікації

Ступінь	Курс	Професія (спеціальність)	Кваліфікація (розряд)
II	2		
	3		
	3		
III	4		
	5		

## Розділ IV. Пояснення до плану освітнього процесу

**Робочий навчальний план розроблений відповідно до затверджених СП(ПТ)  
О з робітничих професій**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

## Розділ V. План освітнього процесу

№ з/п	Освітні компоненти (навчальні предмети)	К-ть годин	Кваліфікація ПТ-3				Всього годин	Кваліфікація ПТ-4			
			ББ	М1	М2	М3		М1	М2	М3	Всього годин
	Кількість тижнів										
1	Загальнопрофесійна підготовка – базовий блок (компетентності/навчальні предмети 1.1										
1.2											
1.3											
1.4											
1.5											
1.6											
...											
2	Професійно-теоретична підготовка (професійні компетентності / навчальні предмети)										
2.1											
2.2											
2.3											
...											
3	Професійно-практична підготовка (професійні компетентності)										
4	Додаткові компетентності*										
5	Консультації										
6	ПКА, ДКА										
7	Загальний фонд навчального часу/тижневе навантаження										

Керівник ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_ ПІБ

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

## Додаток В

### Приклад робочих навчальних програм з загальнопрофесійної підготовки -базовий блок

ПОГОДЖЕНО  
Роботодавці

\_\_\_\_\_ Дата

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор ЗП(ПТ)О  
\_\_\_\_\_ ПІБ  
\_\_\_\_\_ Дата

#### Робоча навчальна програма з предмета “Основи галузевої економіки і підприємництва”

Професія: Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

№ з/п	Тема	Кількість годин	
		усього лабора-	з них на торно-практичні роботи
1.	Галузева структура економіки. Економічні відносини власності	1	
2.	Підприємницька діяльність. Державна підтримка розвитку підприємства і підприємницької діяльності	3	1
3.	Підприємство в системі економічних відносин	3	1
4.	Ринок та ринкові відносини	2	
5.	Система управління. Менеджмент. Маркетинг	1	
6.	Кадри підприємств і продуктивність праці. Оплата праці	2	1
7.	Податкова політика підприємства. Фінанси та облік на підприємстві	2	1
	<b>Усього годин</b>	14	4

#### Тема 1. Галузева структура економіки

Основні завдання курсу. Основи галузевої економіки і підприємництва. Поняття національної економіки. Галузева структура економіки та показники, що її характеризують. Основні фактори, які впливають на формування галузевої економіки. Досягнення, проблеми та перспективи розвитку окремих галузей.

#### Тема 2. Підприємницька діяльність. Державна підтримка розвитку підприємства і підприємницької діяльності

Функції підприємця та складники підприємницької діяльності. Дохід і ризик у підприємстві. Види підприємництва: виробниче, комерційне, посередницьке, фінансове. Мале та велике підприємництво. Приватне, колективне

та державне підприємство. Переваги та обмеження різних форм підприємств. Валовий дохід, витрати та прибуток підприємця. Структура витрат. Способи максимізації прибутку. Прибутковість (рентабельність) як прояв результатів діяльності підприємства. Зв'язки підприємця з банками, страховими компаніями, іншими фінансово-кредитними установами.

Національна програма сприяння розвитку підприємництва в Україні. Правові акти про підприємства. Закони України «Про підприємництво», «Про підприємство», «Про державну підтримку малого і середнього підприємства».

Державна реєстрація та ліцензування суб'єктів підприємницької діяльності. Статут підприємства. Колективний договір.

### ***Лабораторно-практична робота***

Визначення особистої здатності до підприємництва. Проект «Малий бізнес».

### **Тема 3. Підприємство в системі економічних відносин.**

Підприємство як суб'єкт господарювання. Основні ознаки підприємства. Процес виробництва: сутність і структура. Види підприємств. Структура підприємства. Принципи і функції економічної діяльності підприємства. Ресурси підприємства. Фонди підприємства, їх структура і кругообіг. Фізичний і моральний знос основних виробничих фондів. Витрати виробництва: зовнішні, внутрішні, постійні, змінні. Поняття собівартості продукції. Поняття про ціни та їх види. Особливості регулювання цін на продукцію. Формування доходу підприємства. Прибуток підприємства і його формування в умовах ринкових відносин. Рентабельність продукції і виробництва.

Виробничі технології. Особливості сучасних технологій. Інноваційна діяльність підприємства. Місце інновацій у діяльності сучасного підприємства.

### ***Лабораторно-практична робота***

Визначення ресурсів, необхідних для власного бізнесу, величини прибутку та витрат, рентабельності підприємства.

### **Тема 4. Ринок та ринкові відносини.**

Ринок, об'єктивні умови його формування, сутність та роль. Функції та структура ринку. Ринкова інфраструктура та її функції. Основні суб'єкти ринкової сфери. Основні чинники розвиненості ринку. Закон попиту та пропозиції у системі законів ринкової економіки. Поняття кон'юнктури ринку. Конкуренція: виникнення, сутність, функції і види. Методи конкуренції. Конкуренція і реклама. Взаємозв'язок між конкуренцією і монополією.

Основні організаційні форми монополії. Сутність антимонопольних дій.

### **Тема 5. Система управління. Менеджмент. Маркетинг**

Поняття і необхідність управління підприємством. Три інструменти управління: ієрархія, культура, ринок, їх використання.

Сучасні принципи, методи, організаційні структури управління підприємством. Шляхи удосконалення підприємств. Економічна суть управління. Суб'єкти і об'єкти управління. Принципи управління. Основні функції управління та його ефективність. Менеджмент і сучасна система організації

виробництва. Роль бізнес-плану у виробничій та збутовій стратегії підприємства. Інформація та інформаційні системи. Маркетинг і його роль у ринковій економіці. Основні функції та принципи маркетингу. Роль інформації у здійсненні менеджменту і маркетингу.

#### **Тема 6. Кадри підприємств і продуктивність праці. Оплата праці**

Кадри підприємства, їх склад і структура. Класифікація персоналу підприємства. Кадрова політика та система управління персоналом. Ринок праці, особливості його формування та регулювання. Показники продуктивності праці та методи її вимірювання. Планування продуктивності праці на підприємстві. Організація і нормування праці. Розрахунки чисельності працюючих на підприємстві. Заробітна плата, її економічний зміст, форми і системи. Оплата праці. Нові форми оплати праці. Форми та системи оплати праці. Закон формування зарплати. Причини відмінностей у зарплаті. Види та системи оплати праці. Тарифна система та її елементи (класи, категорії, розряди), порядок їх присвоєння. Захист заробітної плати від інфляції. Планування фонду оплати праці. Державна політика оплати праці.

#### **Лабораторно-практична робота**

Розрахунок величини заробітної плати

#### **Тема 7. Податкова політика підприємства. Фінанси та облік на підприємстві.**

Поняття про податкову систему, її принципи. Функції податків. Системи оподаткування доходів. Елементи системи оподаткування. Класифікація податків: загальнодержавні і місцеві, прямі і непрямі. Пільги при оподаткуванні доходів. Облік виконаних робіт, наданих послуг та вироблені продукції, грошових потоків. Необхідність обліку. Організація обліку.

Кредити. Види кредитів. Кредитна заборгованість. Оренда, лізинг, орендна плата.

Страховання майна, виробничої діяльності.

#### **Лабораторно-практична робота**

Розрахунок податків з доходів працівника, суб'єкта підприємницької діяльності

Схвалено на засіданні  
педагогічної ради  
Протокол № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_

Розглянуто на засіданні  
методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної  
комісії \_\_\_\_\_

## Додаток В (продовження)

ПОГОДЖЕНО

Роботодавці

\_\_\_\_\_ Дата

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗП(ПТ)О

\_\_\_\_\_ ПІБ

\_\_\_\_\_ Дата

### Робоча навчальна програма з предмета “Основи малювання та ліплення”

Професія: Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

№ з/п	Тема	Кількість годин	
		усього	з них на лабора-торно-практичні роботи
1	Вступ. Основи малювання. Малювання геометричних фігур	2	2
2	Поняття про колір. Малювання орнаменту	2	2
3	Малювання рослин	6	6
	<b>Всього годин:</b>	10	10

#### **Тема 1. Вступ. Основи малювання. Малювання геометричних фігур**

Мета та задачі малювання та ліплення. Малюнок як вид образотворчого мистецтва. Матеріали та приналежності для малювання та ліплення.

Техніка малювання та її різновидності.

Техніка проведення ліній від руки, поділ ліній на пропорційні відрізки.

Правила малювання геометричних тіл і фігур. Малювання кулі, піраміди, куба, циліндра, еліпса, конуса.

**Практична робота 1:** Малювання предметів геометричних фігур.

#### **Тема 2. Поняття про колір. Малювання орнаменту**

Поняття про колір. Колір у природі, його властивості. Колірний спектр. Кольори теплі та холодні, близькі та контрастні.

Поняття «орнамент», види орнаменту (лінійний, бордюрний, кайма, композиційно-замкнутий, сітчастий). Правила та прийоми малювання орнаменту. Нанесення трафаретного малюнка однією фарбою та з нескладним поєднанням фарб.

**Практична робота 2:** Малювання орнаменту, прикрас з орнаменту. Нанесення трафаретного рисунка.

#### **Тема 3. Малювання рослин**

Малювання предметів з природи. Освітленість. Принципи переходу від одного тону до іншого. Тіні. Світлотінь; об'єм у графіці.

Прийоми замальовки окремих об'ємних предметів із передачею колірних і тональних відношень об'єму та локального кольору предмета. Ознайомлення з різними формами рослинного світу, які застосовуються при оздобленні борошняних кондитерських виробів.



**Практична робота 3:** Малювання листя різної форми.

**Практична робота 4:** Малювання квітів.

**Практична робота 5:** Малювання фруктів, овочів.

Схвалено на засіданні  
педагогічної ради  
Протокол № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_

Розглянуто на засіданні  
методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної  
комісії \_\_\_\_\_

### Додаток Г

#### Фрагмент робочої навчальної програми з професійної підготовки

ПОГОДЖЕНО  
Роботодавці

\_\_\_\_\_ Дата

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор ЗП(ПТ)О  
ПІБ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Дата

#### Робоча навчальна програма (фрагмент)

**Професія:** Кондитер

**Кваліфікація:** 3 розряд

Код та назва модуля	Кількість годин на модуль	Код та назва компетентності	Всього годин на компетентність	З них			
				На професійно-теоретичну підготовку		Виробниче навчання	Виробнича практика
				Усього	В т.ч. на ЛПР		
КНД - 3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів	34	КНД - 3.1.1 Приготування начинок	17	4		6	7
		КНД - 3.1.2 Приготування фаршів	17	4		6	7
КНД - 3.2. Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів	116	КНД-3.2.1 ..... КНД-3.2.2 ..... КНД-3.2.3 ..... КНД-3.2.4 ..... КНД-3.2.5 ..... КНД-3.2.6					

Розглянуто на засіданні методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної комісії \_\_\_\_\_

## Додаток Г.1

### Фрагмент змісту робочої навчальної програми професійно-теоретичної підготовки та форми проведення контролю

Професія: 7412 Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

ПОГОДЖЕНО

\_\_\_\_\_  
(назва підприємства)

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

\_\_\_\_\_Дата

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗП(ПТ)О  
\_\_\_\_\_ПІБ

\_\_\_\_\_Дата

### Фрагмент змісту робочої навчальної програми професійно-теоретичної підготовки

Професія: 7412 Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

#### **Код і назва модуля**

*КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів*

#### **Код і назва компетентності**

*КНД-3.1.1 Приготування начинок*

#### **Зміст компетентності**

Асортимент начинок у залежності від сировини; види начинок; хімічний склад, харчова цінність продуктів, які входять до складу начинок, їх кулінарна обробка, підготовка до використання; вимоги до якості;

Технологія приготування, вимоги до якості начинок з фруктів, ягід. Використання, термін реалізації.

Технологія приготування, вимоги до якості начинок з сушених плодів, ягід. Використання, термін реалізації.

Технологія приготування, вимоги до якості начинок з плодово-ягідних виробів (повидло, джем, конфітур і т. ін.). Використання, термін реалізації.

Технологія приготування, вимоги до якості начинок з яєць, маку, сиру та ін. Використання, термін реалізації.

Машини та механізми для подрібнення сухих продуктів: механізм для помелу солі та цукру; механізм для подрібнення горіхів та маку; машини та механізми для помелу кави – призначення, будова, принцип роботи, правила експлуатації з дотриманням технічних вимог безпеки праці.

#### **Код і назва компетентності**

*КНД-3.1.2 Приготування фаршів*

#### **Зміст компетентності**

Фарші: види в залежності від сировини, характеристика, використання.

Технологія приготування, вимоги до якості фаршів з м'яса, птиці, м'ясо-продуктів, субпродуктів. Технологія приготування, вимоги до якості фаршів

з риби, рибних продуктів. Технологія приготування, вимоги до якості фаршів з овочів, грибів. Технологія приготування, вимоги до якості фаршів з круц, бобових.

Вимоги до якості; використання, зберігання, терміни реалізації. Норми санітарії і гігієни.

Машини та механізми для подрібнення м'яса та риби: призначення, будова, принцип роботи, правила експлуатації з дотриманням технічних вимог безпеки праці.

#### **Код і назва модуля**

*КНД-3.2 Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів*

#### **Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.1 Приготування сиропів*

#### **Зміст компетентності**

Види напівфабрикатів для оздоблення, їх характеристика та призначення.

Технологія приготування, вимоги до якості сиропів (для просочування, глазурування, тиражного, інвертного).

Гігієнічні вимоги до матеріалу для виготовлення інвентарю посуду, тари.

Вимоги до обладнання, інвентарю, посуду, тари. Вимоги до миття та знезараження посуду, обладнання, інвентарю.

#### **Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.2 Приготування помади*

#### **Зміст компетентності**

Асортимент помад. Технологія приготування, вимоги до якості помади (основної та шоколадної). Порядок підготовки готової помади для оздоблення борошняних кондитерських виробів.

Правила експлуатації виробничого інвентарю, інструменту; норми санітарії і гігієни; вимоги охорони праці.

Електричні плити: види, будова, правила експлуатації з дотриманням технічних вимог безпеки праці, заходи щодо економії електроенергії, вирішення проблемних ситуацій, які можуть виникати під час роботи з плитами.

#### **Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.3 Приготування желе та прикрас з нього*

#### **Зміст компетентності**

Технологія приготування, вимоги до якості желе (на желатині, агарі тощо).

Прикраси з желе: нарізні, виїмні, багатошарові, мозаїчні. Використання, зберігання, терміни реалізації; правила експлуатації відповідних видів технологічного устаткування, виробничого інвентарю, інструменту; норми санітарії і гігієни; вимоги охорони праці.

#### **Лабораторно-практична робота:**

Виготовлення н/ф та прикрас з них для оздоблення борошняних кондитерських виробів: желе.

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.4 Приготування масляних кремів*

**Зміст компетентності**

Креми: класифікація, санітарні вимоги, вимоги до якості, використання.

Технологія приготування, вимоги до якості масляних кремів: основного, особливого, нового. Їх використання. Способи та правила оздоблення кремом борошняних кондитерських виробів. Зберігання, терміни реалізації; правила експлуатації відповідних видів технологічного устаткування, виробничого інвентарю, інструменту.

Гігієнічні вимоги до матеріалу для виготовлення інвентарю посуду, тари. Вимоги до обладнання, інвентарю, посуду, тари.

**Лабораторно-практична робота:**

Виготовлення н/ф та прикрас з них для оздоблення борошняних кондитерських виробів: масляні креми.

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.5 Приготування вершкових, сметанних кремів*

**Зміст компетентності**

Технологія приготування, вимоги до якості кремів з вершків, сметани тощо.

Способи та правила оздоблення кремом борошняних кондитерських виробів. Умови зберігання, терміни реалізації.

Виробничий інвентар, інструменти; норми санітарії і гігієни, вимоги охорони праці. Машини для збивання продуктів з індивідуальним та універсальним приводом: призначення, будова, принцип роботи, регулювання швидкості, складання та розбирання робочих деталей. Правила експлуатації з дотриманням технічних вимог безпеки праці. Небезпечні зони машин та механізмів, можливі проблеми під час роботи устаткування та методи їх вирішення.

**Лабораторно-практична робота:**

Виготовлення н/ф та прикрас з них для оздоблення борошняних кондитерських виробів: вершкові, сметанні креми.

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.6 Приготування посипок*

**Зміст компетентності**

Асортимент посипок. Характеристика, технологія приготування, вимоги до якості крихти: бісквітної, горіхової, цукрової та ін. Правила та порядок оздоблення борошняних кондитерських виробів помадкою, крихтами, пастами, шоколадом, кремом, цукатами, желе тощо.

Вимоги до якості; використання, умови зберігання, терміни реалізації; правила експлуатації відповідних видів технологічного устаткування, виробничого інвентарю, інструменту; норми санітарії і гігієни; вимоги охорони праці.

## Форма проведення контролю

### **Код і назва модуля**

КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.1.1 Приготування начинок  
Опитування, технологічний диктант

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.1.2 Приготування фаришів  
Тести, контрольна робота.

### **Код і назва модуля**

КНД-3.2 Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.1 Приготування сиропів  
Тести, технологічний диктант

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.2 Приготування помади  
Тести, опитування

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.3 Приготування желе та прикрас з нього  
Тести, кросворд, кейси (вирішення ситуацій)

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.4 Приготування масляних кремів  
Тести, опитування, кейси (вирішення ситуацій)

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.5 Приготування вершкових, сметанних кремів  
Тести, ребуси, кейси (вирішення ситуацій)

### **Код і назва компетентності**

КНД-3.2.6 Приготування посипок  
Тести, контрольна робота.

Схвалено на засіданні  
педагогічної ради  
Протокол № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_

Розглянуто на засіданні  
методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної  
комісії \_\_\_\_\_

## Додаток Г.2

### Фрагмент змісту робочої навчальної програми виробничого навчання та форми проведення контролю

Професія: 7412 Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

ПОГОДЖЕНО

\_\_\_\_\_  
назва підприємства  
\_\_\_\_\_  
підпис керівника  
\_\_\_\_\_  
Дата

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗП(ПТ)О

\_\_\_\_\_  
підпис керівника  
\_\_\_\_\_  
Дата

## ЗМІСТ

### робочої навчальної програми виробничого навчання

Професія: 7412 Кондитер

Кваліфікація: 3 розряд

#### **Код і назва модуля**

*КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів*

#### **Код і назва компетенції**

*КНД-3.1.1 Приготування начинок*

#### **Зміст компетенції**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування начинок, вимоги до якості. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур.

Приготування начинок:

- сирної начинки з родзинками (подрібнення (протирання) сиру; додавання спецій, родзинок, масла; перемішування);
- начинки з яблук (очищення яблук від шкірки; розрізання їх на дольки; видалення зернят; нарізання на шматочки; додавання цукру; перемішування; припускання; охолодження готової начинки);
- начинки з повидла, повидла та кориці, повидла і горіхів, родзинок (протирання повидла; додавання компонентів; перемішування);
- начинки з маку (запарювання маку; проціджування; протирання з цукром; додавання ін. компонентів; перемішування);
- цукатів та цедри;
- начинок, які виробляють на підприємстві.

#### **Код і назва компетенції**

*КНД-3.1.2 Приготування фаршів*

#### **Зміст компетенції**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент,

інвентар для приготування фаршів, вимоги до якості. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур.

Приготування фаршів:

- фаршу м'ясного, з ліверу (подрібнення м'ясних продуктів; додавання солі, перцю та інших компонентів; перемішування);
- фаршу з риби (подрібнення продуктів; додавання солі, перцю та інших компонентів; перемішування);
- фаршу з круп, гороху, квасолі (відварювання; додавання спецій; перемішування);
- фаршу з капусти (підготовка капусти, шинкування, додавання солі, перцю), доведення до готовності.

**Код і назва модуля**

*КНД-3.2 Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів*

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.1 Приготування сиропів*

**Зміст компетентності**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур.

Приготування сиропів:

- для просочування (розчинення цукру, нагрівання до кипіння; видалення піни; охолодження; додавання ароматичних речовин; визначення готовності);
- інвертного сиропу (розчинення цукру, нагрівання до кипіння; видалення піни; уварювання; визначення готовності);
- сиропу для глазурування (розчинення цукру, нагрівання до кипіння; видалення піни; уварювання; визначення готовності; охолодження до 80°C; додавання фарби та ароматичних речовин).

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.2 Приготування помади*

**Зміст компетентності**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур

Приготування помад:

- помади основної (розчинення цукру, нагрівання до кипіння; видалення піни; уварювання сиропу; визначення готовності сиропу; додавання в кінці варки патоки, кислоти; охолодження до 40 °C; збивання маси на машині; визначення її готовності; дозрівання помади; додавання ароматичних речовин і барвників; визначення готовності помади);
- помади шоколадної.

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.3 Приготування желе та прикрас з нього*

**Зміст компетентності**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур

Приготування желе та прикрас з нього: нарізні, виїмні, багатошарові, мозаїчні

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.4 Приготування масляних кремів*

**Зміст компетентності**

Організація робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур

Приготування масляних кремів: основний, особливий, новий креми (збивання масла; перемішування цукрової пудри із згущеним молоком; під час збивання масла поступове введення суміші пудри та молока; додаванням ароматичних речовин; збивання до готовності);

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.5 Приготування вершкових, сметанних кремів*

**Зміст компетентності**

Організації робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур

Приготування вершкових, сметанних кремів.

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.6 Приготування посипок*

**Зміст компетентності**

Організації робочого місця, безпека праці. Устаткування, посуд, інструмент, інвентар для приготування напівфабрикатів для оздоблення борошняних кондитерських виробів. Терміни та умови зберігання напівфабрикатів для оздоблення. Робота із Збірником рецептур. Розрахунок рецептур

Приготування крихти:

- з різних видів тіста (протирання обрізків кризь сито для отримання крихти; підсушування крихти; охолодження);
- шоколадної, горіхової та іншої крихти.

**Форма проведення контролю**

**Код і назва модуля**

*КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських*



*і булочних виробів*

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.1.1 Приготування начинок*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.1.2 Приготування фаршів*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва модуля**

*КНД-3.2 Приготування оздоблювальних напівфабрикатів для борошняних кондитерських виробів*

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.1 Приготування сиропів*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.2 Приготування помади*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.3 Приготування желе та прикрас з нього*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.4 Приготування масляних кремів*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.5 Приготування вершкових, сметанних кремів*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Код і назва компетентності**

*КНД-3.2.6 Приготування посипок*

Тестове завдання, опитування, практична робота

**Перевірні роботи за модулем**

Схвалено на засіданні  
педагогічної ради  
Протокол № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_

Розглянуто на засіданні  
методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної  
комісії \_\_\_\_\_

## Додаток Д

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Заступник директора  
з навчально-виробничої роботи

### Поурочно-модульний план

**Модуль КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів**

Професія: «Кондитер»

Кваліфікація: 3 розряд

Код та назва модуля, кількість годин на модуль	Код компетентності	Назва компетентності	Всього годин на компетентність	№ заняття	Кількість годин	Тема заняття
КНД-3.1 8 год.	<b>Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів</b>					
	КНД-3.1.1	Приготування начинок	4	1	1	Асортимент, види начинок Технологія приготування начинок з фруктів, сушених плодів, ягід
				2	1	
				3	1	
				4	1	Технологія приготування начинок з яєць, маку, сиру
	КНД-3.1.2	Приготування фаршів	4	5	1	Фарші, їх види. Технологія приготування фаршів з м'яса, птиці, м'ясопродуктів, субпродуктів
				6	1	Технологія приготування фаршів з риби, рибних продуктів
				7	1	Технологія приготування фаршів з овочів, грибів, круп, бобових
				8	1	Модульний контроль (контрольна робота)

Розглянуто і схвалено на засіданні  
методичної комісії  
Протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Голова методичної комісії

## Додаток Е

### ПРОТОКОЛ НАМІРІВ

**про спільну діяльність ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_  
та підприємств щодо підготовки кваліфікованих робітників за професією \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ за дуальною формою навчання**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_ далі «Заклад», в особі директора \_\_\_\_\_ що діє на підставі Статуту, та підприємства \_\_\_\_\_, в особі директора \_\_\_\_\_ з іншої сторони, разом названі «Сторони», враховуючи наявні у Сторін професійні та організаційні можливості, а також ділові якості, репутацію і контакти, керуючись принципами взаємовигідного співробітництва з метою впровадження елементів дуальної форми навчання і підвищення якості підготовки професійної складової державного стандарту професійно-технічної освіти відповідно до вимог навчальних планів і програм з професійно-практичної підготовки з професії \_\_\_\_\_, а також надбання учнями практичних навичок роботи у ЗП(ПТ)О та на базі підрозділів Підприємства, уклали цей Протокол про наміри про таке:

1. ЗП(ПТ)О і Підприємство зобов'язуються спільно впроваджувати елементи дуальної форми навчання у професійно-практичну підготовку учнів, що навчаються за професією \_\_\_\_\_.

2. Перед початком навчального року розробити та погодити графік навчального процесу та програми з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, що здійснюються на основі дуальної форми навчання, строки проведення професійно-практичної підготовки на базі Підприємств, основні напрямки діяльності учнів під час проходження виробничого навчання та виробничої практики.

3. Загальні умови, принципи та зобов'язання Сторін при здійсненні співробітництва, а також строк цього співробітництва, конкретні умови підготовки учнів (перелік та порядок виконання робіт, відповідальність, умови оплати, терміни та інші істотні умови), будуть визначені в Угоді про співпрацю між конкретним підприємством і навчальним закладом, Положенні про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників, тристоронніх договорах.

4. Сторони домовились проводити спільні наради, при необхідності із залученням компетентних фахівців Сторін, для підготовки, подальшого підписання, а також виконання і коректування Угод про співпрацю та інших необхідних документів між конкретними підприємствами і навчальним закладом.

5. Цей Протокол про наміри не є попереднім договором у розумінні ст. 635 Цивільного кодексу України та ст. 182 Господарського кодексу України та не покладає на сторони юридичних наслідків.

6. В робочій нараді з підготовки цього Протоколу брали участь представники:

ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_

Підприємства \_\_\_\_\_

Юридичні адреси та реквізити сторін:

ЗП(ПТ)О	Підприємство
Директор	Директор

## Додаток Ж

### ДОГОВІР ПРО ДУАЛЬНУ ФОРМУ НАВЧАННЯ

Заклад професійно-технічної освіти \_\_\_\_\_, далі «Заклад», в особі директора \_\_\_\_\_, що діє на підставі Статуту, та підприємство (організація, установа) \_\_\_\_\_, іменоване надалі «Підприємство», в особі директора \_\_\_\_\_, діючого на підставі Статуту (Положення) та учень \_\_\_\_\_, надалі «Учень», разом іменовані «Сторони», уклали цей договір про наступне.

#### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Заклад і підприємство зобов'язуються спільно організувати і впроваджувати елементи дуальної форми навчання у професійно-практичну підготовку учня, що навчається за професією \_\_\_\_\_.

1.2. У цьому договорі Сторони в своїх взаєминах керуються нормами чинного законодавства України у сфері професійно-технічної освіти.

1.3. Метою впровадження елементів дуальної форми навчання є підвищення якості підготовки професійної складової державного стандарту професійно-технічної освіти відповідно до вимог навчальних планів і програм з професійно-практичної підготовки з професії \_\_\_\_\_, а також надбання ним практичних навичок роботи у Закладі професійно-технічної освіти та на базі підрозділів Підприємства.

#### 2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН

##### 2.1. Заклад професійно-технічної освіти зобов'язується:

2.1.1. Розробляти та погоджувати з Підприємством графік навчального процесу та програми з теоретичної та професійно-практичної підготовки, що здійснюються на основі дуальної форми навчання, строки проведення професійно-практичної підготовки на базі Підприємства, основні напрямки

діяльності учнів під час проходження виробничого навчання та виробничої практики на базі Підприємства.

2.1.2. Своєчасно, не пізніше, ніж за два тижні до початку виробничого навчання та виробничої практики, інформувати Підприємство про календарні терміни проведення навчання на базі Підприємства, а також додаткову інформацію за запитом Підприємства.

2.1.3. Закріпити за Підприємством відповідального працівника Закладу – куратора, що забезпечує організацію та контролює виконання навчальних планів і програм, та майстрів виробничого навчання, що відповідають за організацію робочих місць для учнів та якість професійної підготовки.

2.1.4. Забезпечувати Учня відповідним рівнем теоретичних знань, навчально-методичною літературою та матеріалами відповідно до цілей і завдань професійної підготовки.

2.1.5. Забезпечувати загальнопрофесійну підготовку, первинний інструктаж Учня, що направляєється на навчальну та виробничу практику, вивчення та дотримання ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.6. Надавати працівникам Підприємства – керівникам навчальної та виробничої практики Учнів, своєчасну методичну допомогу в проведенні навчально-виробничої практики.

2.1.7. Забезпечити Учня щоденником навчально-виробничої практики, індивідуальними завданнями для виконання програми професійного навчання.

2.1.8. Забезпечити проведення виробничого іспиту (пробних кваліфікаційних робіт) за результатами дуального навчання, який є невід'ємною частиною виробничої практики на Підприємстві.

## **2.2. Підприємство зобов'язується:**

2.2.1. Розподілити Учня на робоче місце і закріпити за ним наставника з числа найбільш досвідчених кваліфікованих фахівців Підприємства для проведення освітньої діяльності на базі Підприємства відповідно до програми дуального навчання, а також забезпечити оволодіння практичними навичками і прийомами у процесі трудової діяльності.

2.2.2. Ознайомити Учня зі статутом, правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства, правилами поведінки на робочих місцях і на території Підприємства, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами, проводити інструктажі з охорони праці.

2.2.3. Надавати Учню справне устаткування, інструменти, технологічні карти, описи, схеми і робочі матеріали, необхідні для засвоєння зазначеної в цьому Договорі професії.

2.2.4. Забезпечити Учня під час навчання харчуванням, спеціальним одягом (формою) відповідно до чинних нормативів.

2.2.5. Забезпечити (за згодою) виплату Учню додаткової стипендії.

2.2.6. Залучати Учня виключно на роботи, що відповідають програмам професійно-практичної підготовки.

2.2.7. Вести контроль за відвідуванням Учнем занять на Підприємстві.

2.2.8. Прийняти на навчання Учня в строки, узгоджені з Закладом професійно-технічної освіти.

2.2.7. Надавати Учню доступ до практичних матеріалів і виробничих процесів, за винятком інформації, що становить таємницю.

2.2.8. Здійснювати контроль за виконанням Учнем правил внутрішнього трудового розпорядку на Підприємстві, розподілу та своєчасного переміщення, ротації Учня по цехах і відділах Підприємства.

2.2.9. Своєчасно оплачувати працю працівників Підприємства, що залучаються до навчального процесу на базі Підприємства.

2.2.10. Сприяти незалежній оцінці якості професійної підготовки Учня. Брати участь у проведенні підсумкової атестації випускних груп, незалежному оцінюванню рівня професійної підготовки та присвоєння кваліфікації випускникам.

2.2.11. Здійснювати по завершенню навчання відбір Учнів на роботу на Підприємстві (за згодою сторін).

### **2.3. Учень зобов'язується:**

2.3.1. Відвідувати заняття і виконувати завдання в рамках вимог державного освітнього стандарту з конкретної професії, що визначаються майстром виробничого навчання та наставником, сумлінно ставитися до опанування програми професійно-практичної підготовки за обраною професією.

2.3.2. Дотримуватися під час навчання Статуту, правил внутрішнього розпорядку та інших нормативних актів, що діють на Підприємстві, в тому числі у сфері охорони праці, дбайливо та ошадливо ставитися до майна Підприємства.

2.3.3. Працевлаштуватись по завершенні навчання на роботу на Підприємство (за згодою сторін).

2.3.4. Виконувати вказівки майстра виробничого навчання, наставника, що стосуються процесу навчання і виробничого процесу.

## **3. ПРАВА СТОРІН**

### **3.1. Права Закладу професійної освіти:**

3.1.1. Здійснювати контроль за проходженням професійно-практичної підготовки за дуальною формою навчання на Підприємстві.

3.1.2. Направляти викладачів фахових дисциплін для стажування на Підприємство.

### **3.2. Права Підприємства:**

3.2.1. Застосовувати до Учня під час навчання матеріальне та моральне стимулювання за якісні показники навчання чи заходи дисциплінарного впливу при порушенні правил трудового розпорядку.

3.2.2. Вносити пропозиції про можливе працевлаштування Учня на виробництві після закінчення Закладу професійно-технічної освіти.

3.2.3. Вносити пропозиції щодо оновлення змісту навчальних планів і

програм, графіку навчально-виробничого процесу, (варіативний компонент змісту освіти) із врахуванням вимог професійних стандартів.

3.2.4. Брати участь у державній кваліфікаційній атестації та кваліфікаційному іспиті (пробні кваліфікаційні роботи) для незалежного оцінювання професійних компетентностей Учнів.

3.2.5. Видавати сертифікати Учніу при оволодіння ним додатковими компетентностями.

### **3.3. Права Учніа:**

3.3.1. Після завершення навчального процесу та терміну дії тристороннього договору за наявності пропозиції від Підприємства в строк \_\_\_\_\_ укласти з Підприємством трудовий договір.

3.3.2. Отримувати додаткові винагороди та соціальні пільги, передбачені працівникам Підприємства.

## **4. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ**

4.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і є безстроковим доти, поки одна із Сторін не виявить ініціативу щодо його розторгнення.

4.2. Договір може бути достроково розірваний за згодою Сторін або на вимогу однієї із Сторін у порядку і на підставах, передбачених чинним законодавством України.

4.3. Додаткові умови та зміни до Договору розглядаються Сторонами у десятиденний термін і оформляються додатковими угодами в письмовій формі. Доповнення до Договору є його невід'ємною частиною з моменту підписання Сторонами.

## **5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

5.1. Сторони несуть відповідальність за невиконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до законодавства України.

5.2. Сторони звільняються від відповідальності за невиконання зобов'язань за цим Договором, якщо це стало наслідком обставин непереборної сили.

## **6. ІНШІ УМОВИ**

6.1. У всьому іншому, що не передбачено умовами цього Договору, Сторони керуються чинним законодавством України.

6.2. Усі суперечки та розбіжності, які можуть виникнути у зв'язку з укладанням, тлумаченням, виконанням та розірванням цього Договору, підлягають вирішенню шляхом переговорів між Сторонами.

6.3. Договір складений у 3-х (трьох) примірниках, які мають однакову юридичну силу, по одному примірнику для кожної із Сторін.

7. Юридичні адреси та реквізити сторін:

*Підприємство*

*Заклад професійної освіти*

*Учень*

## Додаток 3

### А К Т

перевірки готовності робочих місць в підприємстві \_\_\_\_\_  
до прийняття учнів ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_  
для проходження виробничого навчання і виробничої практики

Акт складений комісією:

\_\_\_\_\_ директор ЗП(ПТ)О  
\_\_\_\_\_ відповідальний за охорону  
\_\_\_\_\_ праці на підприємстві, керівник  
\_\_\_\_\_ виробництва  
\_\_\_\_\_ керівник практики  
\_\_\_\_\_ від підприємства  
\_\_\_\_\_ старший майстер,  
\_\_\_\_\_ майстер в/н

1. Перевірка проведена з обстеження робочих місць учнів, які будуть проходити виробниче навчання і виробничу практику в \_\_\_\_\_

2. Планом передбачається направити організації, підприємству учнів за професіями \_\_\_\_\_

3. Готовність організації, підприємства до прийняття учнів за професіями:

Назва професії	План направлення	Готовність до прийому (причини)	Не можуть працювати

4. Підприємство \_\_\_\_\_ приймає учнів \_\_\_\_\_ і забезпечує їх навчальними місцями відповідно з даною професією, кваліфікацією.

5. Заключення про готовність до прийому учнів \_\_\_\_\_ і пропозиції адміністрації організації, підприємства, об'єднання:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Висновок комісії:

Голова комісії \_\_\_\_\_

Члени комісії: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

отримав керівник організації,  
підприємства, об'єднання.

\_\_\_\_\_

м.п.

\_\_\_\_\_

(підпис)



## Додаток К

«Затверджую»  
Директор ЗП(ПТ)О

Графік навчально-виробничого процесу на 20\_\_-20\_\_ ЗП(ПТ)О (фрагмент)

Шифр групи	вересень				жовтень				листопад				грудень					
	1-4	7-11	14-18	21-25	28-2	5-9	12-16	19-23	26-30	2-6	9-13	16-20	23-7	30-4	7-11	14-18	21-25	28-1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
К-156																		
К-157																		
К-154																		
Професійно-теоретична підготовка				Виробниче навчання				Капікули				Виробнича практика						

**Додаток М**  
**Графік переміщення учнів по цехах (зразок)**

«Погоджено» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
Директор підприємства \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

«Затверджую»  
Старший майстер \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

**ГРАФІК ПЕРЕМІЩЕННЯ УЧНІВ ПО ЦЕХАХ**

Професія: 5122 Кухар  
Кваліфікація: 3 розряд

Прізвище, ім'я по батькові	Місяці											
	вересень	жовтень	листопад	грудень	січень	лютий	березень	квітень	травень			
1	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний			
2	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний			
3	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний			
4	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний			
5	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий			
6	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий			
7	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний			
8	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний			
9	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний	холодний	суповий	заготі- вельний	соусний			
10	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний			
11	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний			
12	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний	суповий	холодний	соусний	заготі- вельний			

Майстер в/п \_\_\_\_\_

«Затверджую»

**ПЕРЕЛІК (фрагмент)  
страв, включених у програму групи підготовки "КУХАР"  
для відпрацювання**

1 Щі з свіжої капусти

№	Назва страв	підприємство 1			підприємство 2			підприємство 3			підприємство 4		
		На уроках в/н	В меню	На обслуговуваннях	На уроках в/н	В меню	На обслуговуваннях	На уроках в/н	В меню	На обслуговуваннях	На уроках в/н	В меню	На обслуговуваннях
2	Борщ український												
3	Борщ полтавський		■			■			■			■	
4	Борщ львівський		■			■			■			■	
5	Січеники рибні	■			■			■			■		
6	Рулети рибні	■			■			■			■		
7	Зрази рибні січені	■	■		■	■		■	■		■	■	
8	М'ясо відварне		■	■		■	■		■	■	■		
9	М'ясо смажене		■	■		■	■		■	■	■		
	На уроках в/н	■		■		■		■		■		■	
	В меню підприємства												
	На обслуговуваннях	■		■		■		■		■		■	

## Додаток Н

Фрагмент таблиці обліку за відпрацюванням програмних завдань учнями

№ з/п	Прізвище, ініціали	Перелік страв						
		Борщ український	Борщ полтавський	Розсольник домашньому	Риба відварена	Риба з кисло-солодким соусом	Риба смажена	Риба фарширована
1	Учень 1	09.10.	13.11.	03.10.	27.09.	26.09.	06.11.	19.09.
2	Учень 2	21.09.	18.10.	29.09.	09.10.	13.10.	26.09.	12.10.
3	Учень 3	23.10.	11.09.	06.11.	30.09.	09.11.	22.10.	23.11.

## Додаток П

Зразок технологічних карт

### Додаток П.1

Зразок технологічної карти страви або кулінарного виробу

ПОГОДЖЕНО

Головний державний санітарний лікар

\_\_\_\_\_ (назва адміністративної території)

Підпис, прізвище, ім'я, по батькові

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ р.

М.П.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник \_\_\_\_\_

найменування суб'єкта господарювання у сфері ресторанного господарства

\_\_\_\_\_ прізвище, ім'я, по батькові керівника

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ р.

М.П. \_\_\_\_\_

підпис

Збірник рецептур страв та кулінарних виробів \_\_\_\_\_ р.

### ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА №

найменування страви або кулінарного виробу

№ з/п	Найменування сировини	1 порція		Технологічні вимоги до якості сировини
		Маса бруutto (г)	Маса нетто (г)	
	Маса готової страви або кулінарного виробу			

**Технологія приготування**

**Правила відпуску** \_\_\_\_\_

**Вимоги до якості**

Зовнішній вигляд \_\_\_\_\_

Консистенція \_\_\_\_\_

Запах та смак \_\_\_\_\_

Колір \_\_\_\_\_

Карту склав: \_\_\_\_\_

Завідуючий виробництвом: \_\_\_\_\_

(посада) (підпис) (прізвище, ім'я та по батькові)

### Додаток П.2.

#### Зразок технологічної карти фірмової страви або кулінарного виробу

ПОГОДЖЕНО

Головний державний санітарний лікар

\_\_\_\_\_

(назва адміністративної території)

\_\_\_\_\_

Підпис, прізвище, ім'я, по батькові

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ р.

М.П.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник \_\_\_\_\_

найменування суб'єкта  
господарювання у сфері  
ресторанного господарства

\_\_\_\_\_

прізвище, ім'я, по батькові керівника

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ р.

М.П. \_\_\_\_\_

підпис

#### ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА № ФІРМОВОЇ СТРАВИ АБО КУЛІНАРНОГО ВИРОБУ

найменування страви або кулінарного виробу

№ з/п	Найменування сировини	1 порція		Технологічні вимоги до якості сировини
		Маса бруто (г)	Маса нетто (г)	
	Маса готової страви або кулінарного виробу			

#### Технологія приготування

#### Характеристика готової страви або виробу

Зовнішній вигляд \_\_\_\_\_

Консистенція \_\_\_\_\_

Запах та смак \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **Мікробіологічні показники** для даного виду страви (виробу), які нормуються \_\_\_\_\_

**Фізико-хімічні показники** готового виробу (страви), які нормуються \_\_\_\_\_  
Автор фірмової страви або виробу \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я та по батькові)

Карту склав: \_\_\_\_\_  
(посада) (підпис) (прізвище, ім'я та по батькові)

**Додаток Р**  
**Зразок плану уроку виробничого навчання**  
**План**

**уроку виробничого навчання №**

Дата            Група            Курс

**Тема програми** \_\_\_\_\_

**Тема уроку** \_\_\_\_\_

**Мета:**

**Навчальна** \_\_\_\_\_

**Виховна** \_\_\_\_\_

**Розвиваюча** \_\_\_\_\_

**Тип уроку** \_\_\_\_\_

**Методи проведення:** \_\_\_\_\_

**Матеріально-технічне і дидактичне забезпечення уроку:**

Обладнання, інвентар, посуд, натуральна сировина \_\_\_\_\_

Інструкційно-технологічні картки, технологічні схеми, інструктивні тексти \_\_\_\_\_

Картки-завдання, виробничі ситуації \_\_\_\_\_

Література, рекомендована учням

**Хід уроку:**

Організаційна частина:

1. Перевірка наявності учнів.

2. Перевірка зовнішнього вигляду учнів, наявності навчальної документації.

3. Пояснення послідовності проведення уроку, призначення чергових.

4. Перевірка знань безпеки праці, виробничої санітарії, допуск з охорони

праці.

5. Перевірка домашнього завдання, повторення матеріалу минулих уроків (за необхідності).

6. Повідомлення учням критеріїв оцінювання.

7. Розподіл по робочих місцях та видача завдань на робочі місця.

**Вступний інструктаж: \_\_\_\_\_ хв.**

1. Повідомлення теми уроку.
2. Повідомлення мети і завдань уроку.
3. Мотивація теми: значення даного уроку для формування професійних навиків та майбутньої професійної діяльності.
4. Актуалізація опорних знань.
5. Аналіз і доповнення відповідей учнів, підбиття підсумків опитування.
6. Пояснення матеріалу, що вивчається та практичний показ майстром основних прийомів:

- повідомлення нової навчальної інформації;
- організація робочого місця майстра виробничого навчання та учнів;
- інструктаж з безпеки праці;
- підготовка продуктів (сировини);
- показ нових прийомів трудової діяльності;
- повідомлення про інноваційні виробничі технології за темою уроку.

**7. Практична робота учнів: \_\_\_\_\_ хв.**

- пробне виконання учнями нових прийомів, показаних майстром
- закріплення отриманих умінь і навичок (самостійна робота учнів по приготуванню);
- відповіді майстра в/н на запитання учнів;
- підбиття підсумків вступного інструктажу та бракеражу приготовлених страв, оцінювання знань, умінь і навичок.

**Поточний інструктаж: \_\_\_\_\_ хв.**

***Самостійна робота учнів, інструктування учнів.***

**Цільові обходи робочих місць учнів.**

1. Контроль, спостереження за роботою учнів.
2. Надання допомоги учням, які допускають помилки.

***Перший обхід:***

- Прослідкувати за своєчасним початком роботи учнями;
- Перевірити організацію робочих місць;
- Перевірити наявність рецептур, перерахунок на задану кількість порцій;
- Перевірити вміння використовувати обладнання, інструмент з дотриманням охорони праці.

***Другий обхід:***

- Допомогти учням у відпрацюванні прийомів з приготування страв (виробів);
- Допомогти вирішити виробничі ситуації, виправити помилки допущені учнями;
- Перевірити дотримання правил виробничої санітарії на робочих місцях.

***Третій обхід:***

- Перевірити виконання учнями завдань;
- Провести бракераж готових страв (виробів), допомогти довести страви до смаку;

– Перевірити вміння порціонувати і відпускати готові страви.

**Четвертий обхід:**

– Перевірити прибирання робочого місця.

**Заключний інструктаж:** \_\_\_\_\_ хв.

**Підведення підсумків роботи учнів за день:**

1. Вислухати повідомлення бригадира про роботу бригади.

2. Дати коротку характеристику роботи кожного учня:

– відмітити позитивні сторони і характерні недоліки в роботі та засоби їх усунення, детально розібрати причини, які їх викликали

3. Виставити оцінку за день і об'єктивно її обґрунтувати

**Звертаючи увагу:**

– на організацію робочого місця;

– на дотримання учнями охорони праці, виробничої санітарії в процесі робочого дня;

– на вміння робити правильно перерахунок сировини;

– на економне використання сировини, електроенергії;

– на додержання послідовності технологічного процесу учнями;

– на вміння порціонувати готові страви, на культуру праці, вміння спілкуватись з відвідувачами.

4. Ознайомити з меню на наступний день, видати картки-завдання.

5. Видати домашнє завдання, пояснивши його важливість для \_\_\_\_\_ (розвитку інтелекту, здібностей, удосконалення умінь та навичок).

Майстер в/н \_\_\_\_\_

## Додаток С

### Зразок інструкційної картки для виконання лабораторно-практичної роботи

Професія «Кухар», кваліфікація 3 розряд  
ЛАБОРАТОРНО-ПРАКТИЧНА РОБОТА 1

#### ПРОСТІ ФОРМИ НАРІЗАННЯ ОВОЧІВ. ВІДПРАЦЮВАННЯ МЕТОДІВ І ПРИЙОМІВ

**Мета:** поглибити і розширити знання з теми, набути практичні навички з:

- підбору інструменту, інвентарю, посуду;
- організації робочого місця для оброблення овочів та приготування напівфабрикатів з них;
- дотримання правил ведення технологічного процесу;



- економного використання електроенергії, води, сировини;
- відпрацювання фахових прийомів при нарізанні овочів: «стійка біля столу», «хватка ножа», «положення пальців»;
- виконання правил безпеки праці, санітарії та гігієни.

#### **Матеріально-технічне забезпечення:**

- ✓ робочі столи, розробні дошки «ОС», ножі, посуд різної ємкості для очищених та нарізаних овочів;
- ✓ овочі: картопля, капуста, морква, буряк, цибуля;
- ✓ Збірник технологічних карт на страви і кулінарні вироби для закладів ресторанного господарства (К.: Ігнатекс-Україна, 2012 р.), технологічні схеми первинного оброблення овочів, ілюстрації «Прості форми нарізання овочів», натуральні зразки овочів, нарізаних простими формами.

ТРИВАЛІСТЬ ВИКОНАННЯ: 4 год.

#### **Корисні поради**

- ✓ Обчищайте шкірочку якомога тонше, під нею міститься більше вітамінів, ніж у м'якоті.
- ✓ Ретельно видаляйте вічка і позеленілі місця бульб, оскільки там накопичується отруйна речовина – **соланін**.
- ✓ Ранню моркву можна не обчищати, а тільки ретельно її помити.
- ✓ Потримайте молоду картоплю 15–20 хв. у підсоленій воді - це полегшить обчищення шкірочки.
- ✓ Не зберігайте очищену картоплю у воді більше трьох годин: вона стане твердою і буде погано розварюватись.

#### **Потрібно знати**

#### **ТИПОВІ ПОМИЛКИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОПЕРЕДЖЕННЯ**

№ з/п	Проблема	Причина	Шляхи попередження
1	Поріз пальця	– неправильне положення пальців	Дотримуватись правил техніки безпеки, пальці лівої руки підігнуті, лезо ножа притиснути до суглобів
		– неправильна хватка ножа	Палець не повинен перебувати на лезі
		– неправильне положення ножа при організації робочого місця	Ніж необхідно класти лезом до дошки, а якщо на дошці – лезом назовні
		– знімання овочів з леза ножа	Щоб зняти овочі з ножа, проводять боком леза по посуду або постукують кінчиком леза по дошці

		– не надали овочу стійкого положення	Для надання стійкого положення необхідно підрізати бік овоча
		– у кухарського ножа погано прикріплена ручка	Не використовувати несправний інструмент
		– розробна дошка вигнута	Використовувати лише рівні дошки
2	Не витримані розміри:	– використали маленькі овочі	Овочі потрібно відкалібрувати
	а) брусочків, соломки;	– моркву нарізали під прямим кутом на пластинки	Пластинки з моркви нарізають під гострим кутом, щоб вони були довжиною 4-5 см
		– при нарізанні пластинки не витримано товщину	Дотримуватись необхідної товщини пластин; вивчити розміри соломки та брусочка
	б) часточок	– використали великі або малі овочі	Відкалібрувати овочі
3	Низька продуктивність праці	– неправильна постава кухаря, швидка втомлюваність	Кухар повинен стояти рівно, напівобернений до столу; права нога попереду, упор на ліву ногу
		– неправильна організація робочого місця овочів	На робочому місці посередині кладуть дошку, зліва – посуд для обчищених овочів, справа – посуд для нарізаних овочів

Таблиця

### РОЗРАХУНОК ВТРАТ СИРОВИНИ ТА ВИХІД НАПІВФАБРИКАТІВ

№ з/п	Назва сировини і способи промислової та кулінарної обробки	Відходи та втрати при холодній обробці, % до маси сировини бруто
1	Картопля (сира очищена):	
	До 1 вересня	20
	З 1 вересня по 31 жовтня	25
	З 1 листопада по 31 грудня	30
	З 1 січня по 28-29 лютого	35
	З 1 березня	40
2	Баклажан свіжий сирий очищений	15

## Продовження таблиці

№ з/п	Назва сировини і способи промислової та кулінарної обробки	Відходи та втрати при холодній обробці, % до маси сировини бруutto
3	Капуста білокачанна свіжа очищена	20***
4	Капуста брюсельська	75
5	Капуста кольрабі	35
6	Капуста червонокочанна	15
7	Капуста савойська	22
8	Капуста цвітна	48
9	Кабачки свіжі	33
10	Кукурудза свіжа	43
11	Цибуля ріпчаста	16
12	Цибуля свіжа зелена	20
13	Цибуля порей свіжа	24
14	Морква столова свіжа до 1 січня.	20
	Морква столова свіжа з 1 січня	25
15	Огірки свіжі	2
16	Перець солодкий	25
17	Помідори свіжі	2
18	Редиска свіжа червона (з листям)	37
19	Редька свіжа	30
20	Ріпа столова свіжа	25
21	Буряк столовий свіжий до 1 січня	20
22	Буряк столовий свіжий з 1 січня	25
23	Спаржева квасоля свіжа	25
24	Гарбуз	30
25	Квасоля овочева (лопатка) свіжа	10
26	Часник	22

Примітка:

\*\*\* – Відходи та втрати при холодній обробці, в тому числі 5 % внутрішній качан.

## Пригадайте

### ВИЗНАЧЕННЯ МАСИ ВІДХОДІВ, МАСИ БРУТТО ТА НЕТТО ПРИ ХОЛОДНІЙ ОБРОБЦІ ОВОЧІВ

#### 1. Визначення маси відходів при обробці овочів.

Наприклад:

У таблиці № 3 вказані відходи та втрати при обробці % до маси брутто.

1. Визначити масу відходів при обробці 40 кг картоплі в січні.

Методика розрахунків

$M_b = 40$  кг

$M_v = ?$

В таблиці №1  $M_v = 35$  %

Складаємо пропорцію:

$M_b = 100$  %

$M_v = 35$  %

$M_v = \frac{40 \cdot 35}{100} = 15,75$  кг

Аналогічним способом вирішується кількість відходів для овочів, грибів, плодів та ягід.

#### 2. Визначення маси нетто при обробці овочів, плодів.

Методика розрахунків

Наприклад. Визначити масу нетто після обробки 10 кг моркви у жовтні:

1.  $M_b = 10$  кг

2.  $M_b = 100$  %

$M_n = ?$

$M_n = 100\% - 20\%$

3. Табл № 1  $M_v = 20$  %

Складаємо пропорцію:

$M_n = \frac{10 \cdot 80}{100} = 8$  кг

Таким чином визначається маса нетто після обробки різних видів овочів, плодів, грибів.

#### 3. Визначення маси брутто.

Наприклад. Визначити масу брутто картоплі в квітні, якщо для приготування страв у їдальні необхідно 10 кг очищеної картоплі.

1.  $M_n = 10$  кг

2.  $M_b = 100$  %

$M_b = ?$

$M_n = 100\% - 40\%$

3. Табл № 1  $M_v = 40$  %

Складаємо пропорцію:

$M_b = \frac{10 \cdot 100}{60} = 16,6$  кг

### ПОСЛІДОВНІСТЬ ВИКОНАННЯ РОБОТИ

1. Отримайте інструмент, інвентар, посуд (розробна дошка «ОС», ножі, лотки, каструлі різної ємності).

2. Організуйте робоче місце:

а) вимийте стіл та інструменти гарячою водою;

б) перед початком роботи руки вимийте милом і ополосніть їх 0,2 % розчином хлорного вапна;

в) первинну обробку овочів здійсніть на окремих, призначених для цього столах. Для відходів використовуйте окремий посуд.

г) розробну дошку «ОС» розмістіть перед собою, на відстані 5-6 см від краю стола. Інструмент, інвентар, посуд розмістіть праворуч, а оброблені овочі - ліворуч. Ніж покладіть лезом до дошки з правої сторони.

3. Відпрацуйте прийоми при нарізанні овочів: «стійка біля столу», «хватка ножа», «положення пальців»;

4. Дотримуючись правил вимог безпеки праці, санітарії та гігієни, наріжте овочі:

– **картоплю**: соломкою, брусочками, кружальцями, кубиками, часточками, скибочками;

– **коренеплоди (морква, буряк, ріпа, редис, петрушка, селера)**: соломкою, брусочками, кружальцями, кубиками, часточками, скибочками;

– **цибулю**: кружальцями, півкільцями, кубиками, часточками, січенням;

– **капусту**: соломкою, шашками, великими часточками, січенням;

– **плодові овочі (огірки, помідори, перець, кабачки, баклажани)**: соломкою, кружальцями, півкільцями, кубиками, часточками, скибочками;

5. За результатами виконання 4 завдання заповніть таблиці.

*Напівфабрикати з картоплі*

№ з/п	Форма нарізання	Відповідність розмірам	Дефекти	Причини
1				
2				
3				
4				
5				

*Напівфабрикати з коренеплодів*

№ з/п	Форма нарізання	Відповідність розмірам	Дефекти	Причини
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

*Напівфабрикати з цибулі*

№ з/п	Форма нарізання	Відповідність розмірам	Дефекти	Причини
1				
2				
3				
4				
5				

*Напівфабрикати з капусти*

№ з/п	Форма нарізання	Відповідність розмірам	Дефекти	Причини
1				
2				
3				
4				
5				

*Напівфабрикати з плодів овочів*

№ з/п	Форма нарізання	Відповідність розмірам	Дефекти	Причини
1				
2				
3				
4				
5				

**ТВОРЧЕ ЗАВДАННЯ**

1. Ви працюєте в овочевому цеху. Розрахуйте кількість овочів масою бруто для отримання очищених напівфабрикатів у лютому:

- Картоплі – 200 кг;
- Моркви – 60 кг;
- Буряка – 80 кг;
- Капусти білоголової – 100 кг.

2. Як зберегти очищені напівфабрикати, термін та умови зберігання, вимоги до якості?

3. Розрахувати кількість овочів у жовтні масою бруто, яку необхідно отримати з комори, щоб приготувати страви згідно з меню. Для приготування страв вам потрібно: 20 кг очищеної картоплі; 5 кг очищеної моркви; 5 кг очищеної білоголової капусти; 0,5 кг очищеного часнику; 10 кг очищеної цибулі.

## 6. Зробіть висновок за результатами виконаної роботи

---

---

---

---

---

---

### Контрольні запитання.

1. Як класифікуються овочі?
2. Назвати прийоми нарізки овочів?
3. Назвати прості форми нарізки овочів?
4. Назвати розмір та використання кубиків з картоплі
5. Назвати розмір та використання брусочків з моркви.
6. Назвати розмір та використання шапок з капусти.
7. Продемонструвати правила передавання ножа.

## Додаток Т

### Зразок інструктивного тексту

#### ІНСТРУКТИВНИЙ ТЕКСТ

**Завдання:** Приготувати кисіль з плодів або ягід свіжих.

Проведіть роботу відповідно до інструктивного тексту.

#### І етап. Інформація.

1. Ознайомтеся із завданням.
2. Проаналізуйте завдання та прийміть рішення, яка додаткова інформація Вам необхідна для виконання завдання.
3. Знайдіть інформацію, якої Вам не вистачає.

#### КИСЕЛІ

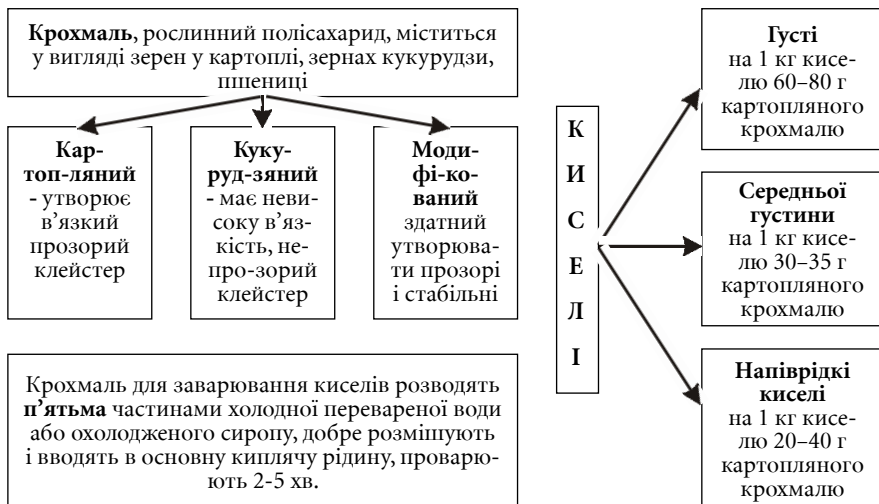
Кисіль – одна з найдавніших слов'янських солодких страв. Для приготування киселів використовують свіжі, сушені, консервовані, свіжоморожені плоди, ягоди, ревінь, молоко, плодово-ягідні соки, сиропи, екстракти, варення, фруктовো-ягідні соуси, концентрат сухого киселю.

#### ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ!

Речовиною, здатною утворювати драглі в киселях, є **крохмаль**.

Для **плодово-ягідних** киселів використовують **картопляний** крохмаль (кукурудзяний – утворює білуватий відтінок та надасть неприємного присмаку). Для **молочних** киселів використовують **кукурудзяний** крохмаль (картопляний надасть їм синюватого відтінку).

Страви, для приготування яких використовують **модифікований** крохмаль, мають ніжну консистенцію і легко відокремлюються від стінок посуду.

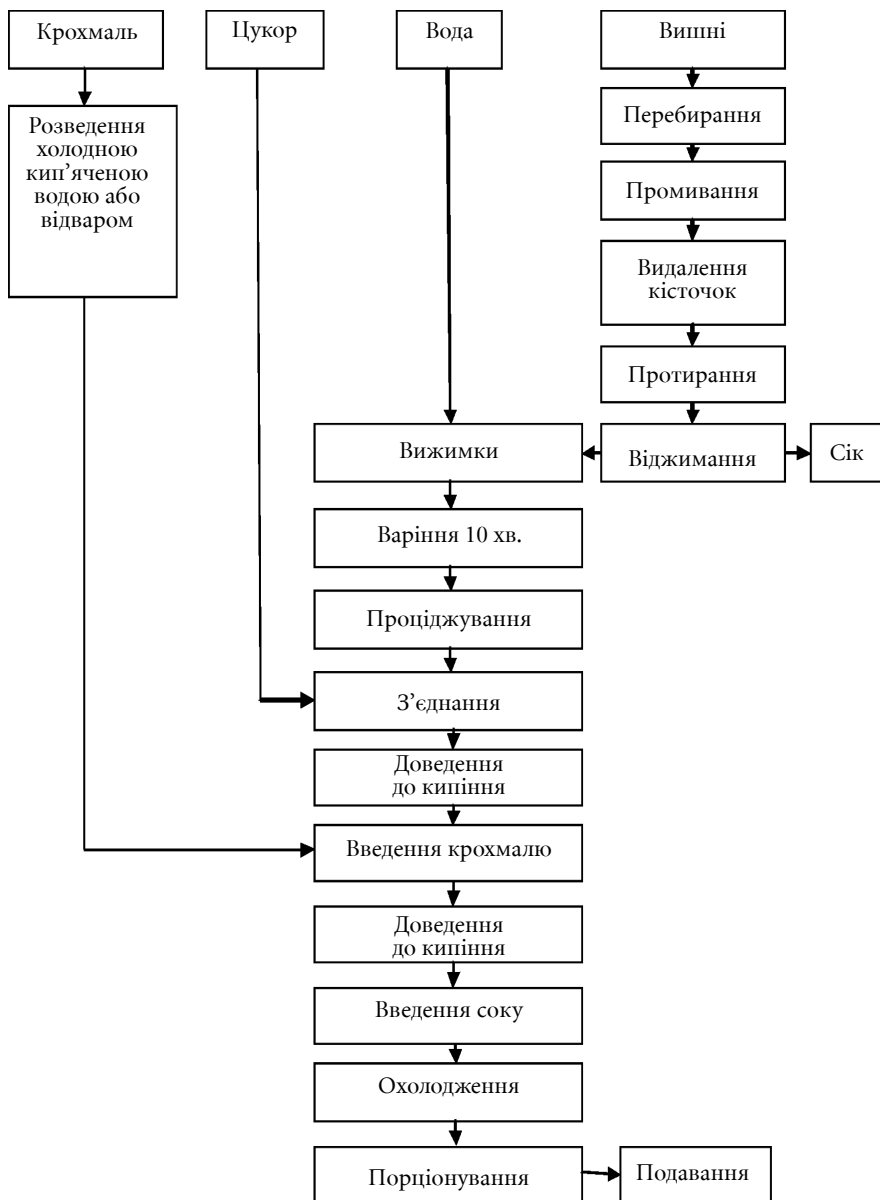


### Загальна технологічна схема приготування киселів (з ягід)





### Технологічна схема приготування киселю з вишень



### Кисіль із плодів або ягід свіжих

(Рецептура 869, Збірник рецептур страв і кулінарних виробів, Київ, АСК, 2003)


Назва продуктів	І і II колонки		III колонка	
	Брутто	Нетто	Брутто	Нетто
Журавлина	126	120	105	100
або брусниця	133	120	11	100
або смородина чорна	133	120	11	100
або агрус	122	120	102	100
або смородина червона	128	120	106	100
Вода	895	895	930	930
або чорниця	163	160	122	120
або вишня	188	160	141	120
або алича	172	160	129	120
або слива	178	160	133	120
Вода	850	850	915	915
Цукор	120	120	100	100
Крохмаль картопляний	45	45	45	45
Вихід	-	1000	-	1000

#### ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ!

Напіврідкі (рідкі) киселі використовують як соуси при відпуску солодких страв, запіканок та інших страв з круп.

Густі та середньої густоти киселі відпускають як самостійні страви. Густі киселі одразу після приготування розливають у змочені водою і посипані цукром форми та охолоджують. При відпуску кисіль викладають з форми на вазочку або в креманку і поливають плодово-ягідним сиропом, або кладуть варення, джем, або подають холодне кип'ячене молоко, або вершки (50...100 г на порцію), або збиті вершки із розрахунку 25 г на порцію.

Кисіль середньої густоти охолоджують, при відпуску розливають по 200 г в стакани або вазочки по 150 г, можна посипати цукром в кількості 5...8 % норми, передбаченої рецептурою. Киселі подають охолодженими до температури 12...15 °С.

Киселі	Показник якості			
	Зовнішній вигляд	Колір	Консистенція	Смак і запах
	<p>Однорідні, без грудочок провареного крохмалю, не тягучі. Не допускаються на поверхні шівки, грудочки, відокремлення води</p>	<p>Використаних ягід і фруктів</p>	<p>Киселів середньої густоти – густої сметани, рідких киселів – вершків, густі киселі – утримують свою форму</p>	<p>Солодкий із присмаком і запахом використаних ягід або фруктів</p>

### II етап. Планування.

1. Виберіть рецептуру киселю з плодів або ягід свіжих
2. Виберіть плоди або ягоди, з яких буде приготовлено кисіль.
3. Продумайте спосіб його подавання.
4. Які продукти та в якій кількості Вам необхідні для приготування 50 порцій киселю?
5. Яке устаткування, інвентар, посуд Вам необхідні для виконання завдання?
6. На що необхідно звернути увагу при приготуванні киселю?
7. Які особливості приготування киселю з різних видів ягід?
8. Визначте послідовність операцій приготування киселю.

### III етап. Прийняття рішення.

1. Залежно від потужності підприємства здійсніть приготування киселю в гарячому цеху.
2. Організуйте робоче місце.
3. За потребою відкоригуйте свій план виконання завдання.

### IV етап. Виконання.

1. Виконайте роботу відповідно до Вашого відкоригованого плану.

### V етап. Контроль.

1. Проконтролюйте свою роботу відповідно до видів контролю на підприємствах ресторанного господарства (вхідний, оперативний, вихідний).

### VI етап. Оцінювання якості страв.

1. Оцініть якість приготовленого напою відповідно до таких показників:
  - зовнішній вигляд;
  - колір;
  - запах;
  - консистенція;
  - смак;

- вага;
- час, витрачений на приготування;
- правильний розрахунок продуктів;


2. Оцініть показники якості приготовленого киселю відповідно до критеріїв:

5 – відмінно; 4 – добре; 3 – задовільно; 2 – погано; 1 – незадовільно.

#### **Критерії оцінювання показників якості страв**

<b>5 – «відмінно»</b>	Страви приготовлені у чіткій відповідності з рецептурою і технологією приготування, що не має за органолептичними показниками відхилень від установлених вимог
<b>4 – «добре»</b>	Страви приготовлені з дотриманням рецептури і технології приготування, але мають незначні або легко усунні відхилення від вимог. Конкретно до таких відхилень належать характерні, але слабо виражені смак і запах, недбале оформлення, недостатньо інтенсивний або нерівномірний колір
<b>3 – «задовільно»</b>	Страви мають більш значні відхилення від вимог, але придатні до реалізації без переробляння або після доробляння, оцінюються як задовільні
<b>2 – «погано»</b>	Страви зі значними дефектами, але є можливість їхнього переробляння
<b>1 – «незадовільно»</b>	Страви зі стороннім, невластивим їм присмаком і запахом, невластивою консистенцією, з наявними ознаками псування. Така продукція реалізації не підлягає. Її забраковують, оформляючи відповідним актом

Додаток У  
Зразок навчального елемента

		<b>НАВЧАЛЬНИЙ ЕЛЕМЕНТ</b>
<i>Назва</i>	Дотримання санітарних вимог до обладнання, інвентаря, посуду і тари	
<i>Професія</i>	Офіціант	
<i>Код</i>	5 1 2 3 - - 5 U A 0 8 8	
Відділ Професійного навчання, Міжнародне Бюро Праці		

**Акредитовані заняття навчального семестру**

- Марина Марія Кривець – професійно-технічний навчальний заклад № 10, м. Київ, с.Летичів, с.Летичів, с.Летичів  
 Максим Іван Павлюк – професійно-технічний навчальний заклад № 14, м.Київ, с.Летичів, с.Летичів, с.Летичів  
 Фома Леонід Орликів – професійно-технічний навчальний заклад № 10, м.Київ, с.Летичів, с.Летичів

Посилання на файл, завантажити робота та вправа, пов'язані з виконанням завдання у форматі pdf, це можна знайти на веб-сайті Міністерства Освіти України: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua), за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua)

Відомі професійні та технічні МПТ України.

Відомі Міністерства Освіти України за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua) та Міністерство Освіти України за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua)

Міністерство Освіти України за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua)

Міністерство Освіти України за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua)

**Шлях куди ви закінчите навчання цього навчального семестру, будете вивати:**

- користуватись інформацією та знаннями, здобутими на заняттях, щоб виконувати завдання цього семестру (теоретично, практично);
- забезпечувати знаннями різні культури обслуговування клієнтів у ресторані, барі, кафе.

**З'явилі навчальні елементи:**

- "Знання до закінчення та обслуговування створення культурного середовища ресторану";
- "Культура обслуговування клієнтів";
- "Складові елементи та організація обслуговування клієнтів";

0 8 8 0 0 3

1.Завантажити унікальну роботу та вправа, пов'язані з виконанням завдання у форматі pdf, це можна знайти на веб-сайті Міністерства Освіти України: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua), за адресою: [www.medu.gov.ua](http://www.medu.gov.ua)

- організаційні зміни;
- інновації;
- державний вплив;
- міграція;
- мотивація;
- фінанси;
- фінанси;
- дані щодо маркетингу.

2.Технічні знання повинні бути розкриті з розумінням майже доступу до нього, вивченням гнучкості виробничого процесу, забезпечення унікальними знаннями системи управління підприємством, щоб не відбувалося використання сервісів, гнучкості виробничого процесу. Після цього:

- мотивація;
- технологія;
- інновації;
- організація;

3.Конструктивні знання повинні надавати можливість розробити для підприємства організаційні зміни. Після роботи окремі знання повинні бути застосовані до підприємства, щоб не відбувалося використання сервісів, гнучкості виробничого процесу. Після цього:

0 8 8 0 0 4

Навчання на ролі на заняттях повинні виконувати на заняттях акредитовані 6,3% загальної кількості знань, які ви повинні знати про роботу. Робота повинна виконуватись з використанням знань, які ви повинні знати про роботу, щоб виконувати роботу в ресторані, барі, кафе.

4.Усі знання повинні бути використані, щоб виконувати роботу в ресторані, барі, кафе. Використання знань повинно бути використані, щоб виконувати роботу в ресторані, барі, кафе.

5.Щоб ви могли виконувати роботу в ресторані, барі, кафе, ви повинні знати про роботу в ресторані, барі, кафе. Після цього ви повинні знати про роботу в ресторані, барі, кафе.

6.Щоб ви могли виконувати роботу в ресторані, барі, кафе, ви повинні знати про роботу в ресторані, барі, кафе.

- організаційні зміни;
- інновації;
- мотивація;
- фінанси;
- організація;

7.Усі знання повинні бути використані, щоб виконувати роботу в ресторані, барі, кафе. Використання знань повинно бути використані, щоб виконувати роботу в ресторані, барі, кафе.

8.В усіх випадках ви повинні знати про роботу в ресторані, барі, кафе. Після цього ви повинні знати про роботу в ресторані, барі, кафе.

0 8 8 0 0 5



28. Висота та інші з'явлені в цій статті вимоги задовольняє, як і сталевий посуд, але перед сушінням протеріть внутрішню поверхню вогнища в посуді для стерилізації.



29. Зверніть увагу на те, що у цій робочій частині сталевий посуд обов'язково дезінфікують 0,2% розчином хлорного вапна, або 0,2% розчином калью, чи 0,1% розчином гіпохлориту кальцію при 7° в інтервалі 50°C протягом 30хв.

30. Силовий та електричний посуд неперіодично стерилізують в двох водах з додаванням у першу воду мильної шабля. Протеріть внутрішню частину друшляком (процуркою). Після застигання його зберігають у теплій воді.

31. Кухонний посуд мають стерилізувати в двох водах при 7° 45-50°C з додаванням мильної шабля та з додаванням вапна з навант 50°C. Сушіння кухонного посуду здійснюють в спеціальній.



0 8 8 0 1 2

32. Кухонний посуд милою водою у мильних шаблях.

Пам'ятайте, посуд для миття спеціального посуду не використовуйте, так як це токсично.

33. Зверніть увагу на:

- посуд і спеціальні обладнання для переробки м'яса не використовуйте для збирання шпигу;
- кухонний посуд не дезінфікують, так як це негативно впливає на якість переробки.

34. Вимоги для миття столового, кухонного посуду виконуються і в перемішаній воді, хлорсодержачим, листового хлоридом, соди, який легко замінюється на борну і в мильній дезінфікують. Для миття посуду так само, як і в переробці м'яса.

35. Каструлі для стовпних приборів і приборів для складів необхідно мити в мильну шабля, але не мити окремо одну від іншої.

36. Шпигу та шпигу для миття посуду використовувати з додаванням мильної шабля, з навант 10-15 хв.

37. Стол, столи зі спеціальними бортами, столи, бруківкою підлоги, використати мити для посуду після використання слід протирати в першій воді з додаванням мильної шабля, після чого мити в другій 10 хв і протеріти. Кухонні прилади слід мити в спеціальній протерітій посуду.

0 8 8 0 1 3

38. На підприємствах власного харчування використовують такі мити та дезінфікуючі засоби:

- криї, мильні, вапняні, содові, бромні, кальєві – для миття всіх видів посуду, мис, тарілок, кафеє, корбли;
- вап, біліт, кальєві – для дезінфікування та друшляком мити всіх видів посуду;
- мило, мильно-сода – для миття посуду фарфорового, керамічного, скляного, електричного, алюмінієвого, цинкового та приборів.

39. Термію посуду дезінфікують власного харчування обробляють мильною, всі посудні прилади типу підприємства власного харчування.

40. Кухонний посуд (посуд, скляний, криї, скляний, скляний посуд) повинні забезпечувати кваліфікований персонал для миття, бути відокремлені та окремі для приборів.

41. Пам'ятайте, що обідні столи повинні мати:

- міцну конструкцію на металевому або дерев'яному каркасі;
- розмір поверхні прямого столу 600-800 см, висота – 650-750 см;
- в підставі і кафе прямого столу зварювати іскриліва металеві у вигляді декоративного окладеного металу окремим тисом або керамічним мильним;
- в ресторанах прямого столу використовувати і зварюваний металевий окремий або з дерев'яним окремим.

0 8 8 0 1 4

42. Мобілі для складів збирання м'яса мити щодня фарою, мильну шабля, мильною і мінеральної розчином і м'ясо.

43. В ресторанах і кафе використовують м'ясо і мильну/м'ясо, криї, тарілки, мильні шабля або тарілки.

44. Підлоги столи використовують у ресторанах для збирання страв до м'яса. Вони мають розмір 600 x 800 см і виготовлені з тисом з металу, що і обідні столи.

45. Спеціальні версії столів призначені для транспортування продукції до обідного столу. За миттям на кухнях з використанням мильної шабля використовують протерти.

46. Ступені (сходи для офіційної) служать для збирання м'яса посуду, приборів, столових приладів. Їх використовують тільки при збиранні тарілок та м'яса тарілок тис.

47. Мобілі у торговельній розробці використовувати в миттям від спеціального посуду окремих, а в ресторанах – як апарату посуду офіційної. Серветки, скляні столи використовувати в протертих м'ясо.

0 8 8 0 1 5



**Тест 1** **Знання десятиятих класів навчального предмета**  
 "Виконайте Наполеву мішурку, щоб продемонструвати її властивості на заняттях і визначити правильність Наполевої мішурки".

№ питання	Текст питання, критеріуми оцінки	Відповідь учнями	Правильна відповідь	
			Так	Не так
1.	Дайте відповідь на наступні питання: 1. Яким сполуком можна виконати мішурку найвищою якістю? 2. Поясніть, чому обробці повині передує миття білих вирібів? 3. Як необхідно мити косу дерев'яної драбни (кактус)? 4. Яким способом можна відокремити м'як огорожені пасури в інтервальному апаратурі? 5. Чому не можна використовувати в мішурці апаратурі вертушки пасури з металом? 6. Як проводити гнетьор-бародостовний маневр на білошених, кактусах, пасурах? 7. Яким способом і які компоненти необхідно виробити білих для вертучих вішалок? 8. Як працює миття пасури і яка її перевага? 9. Якілять основні процеси миття дерев'яного пасури? 10. Як часто необхідно мити миття для сполучення приборів і приборів для ступи? 11. Як необхідно мити шпильки, які використовуються для миття пасури? 12. Чому для миття апаратурного пасури не можна використовувати воду?	— — — — — — — — — — — — —	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Визначте послідовність виконання роботи на твару: Складіть в процес миття пасури, виробіть: а) окремлені вішалки; б) деревні шпильки.				Так Не так <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Опануйте Наполеву мішурку і виконати окремлені пасури: При виконанні роботи розгляньте наочники, що для демонстрації окремлені пасури відсутні: порядок миття на основі з миття робота директор. Наполеву мішурку.				Так Не так <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

0 8 8 0 1 6

13. Як сполуком можна виконати на кактусах, пасури інтервального апаратурного?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Як необхідно мити косу, використовуючи мішурку?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Якілять, які способи відокремити пасури: а) для миття ферфор-феманного пасури, основної, апаратурного; б) для миття деревини, коси, вертучих.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Поясніть методичні обробки пасури для м'якої, окороженої, селені, апарату, апарату, дерев'яної пасури, м'якої.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Чому миття для розробки м'якої білих повинна виконуватися і окремлені білих?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Яким пасури в інтервальному апаратурі можна використовувати на кідрішених апаратурі вертушки?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Як робити при апаратурі пасури інтервального апаратурного вертушки?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Як робити окремлені пасури у тваринній тварі?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Яким способом можна відокремити окремлені шпильки?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Яким характеристиками повинні бути шпильки металеві, деревні.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Визначте послідовність виконання роботи на твару: Складіть в процес миття пасури, виробіть: а) окремлені вішалки; б) деревні шпильки.	<input type="checkbox"/>	Так Не так <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Опануйте Наполеву мішурку і виконати окремлені пасури: При виконанні роботи розгляньте наочники, що для демонстрації окремлені пасури відсутні: порядок миття на основі з миття робота директор. Наполеву мішурку.	<input type="checkbox"/>	Так Не так <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

0 8 8 0 1 7

25. Прочитайте текст і визначте, чи правильно виконано описані в ньому дії:

- забивати шпильки білі;
- ступити окорожені пасури на забиті шпильки;
- мити шпильки забиті при  $t \leq$  ночі  $30^\circ\text{C}$ ;
- вертучі сполуки мити водою при температурі  $60^\circ\text{C}$  протягом 15 хвилин;
- вертучі сполуки мити гарячою водою, температура води  $80-90^\circ\text{C}$ , або обдувати гарячим повітрям.

26. Миття на ушкодження при митті пасури деревні шпильки повинні виконувати наступним чином:

- для сполучення пасури - трапецієвидна шпилька;
- для окороженої пасури - довгоциліндрична шпилька;
- для круглої пасури - довгоциліндрична шпилька з металевим циліндром;
- бобики з окороженою апаратурою - довгоциліндрична шпилька;
- розробку шпильки мити на косці гарячою водою  $100^\circ\text{C} \times 70 \times 45 \text{ см}$ , об'єм води не більше 30 л;



- до миття повині забезпечити «білі шпильки» і гарячу воду та приєднати до автоматичної системи.

0 8 8 0 1 0

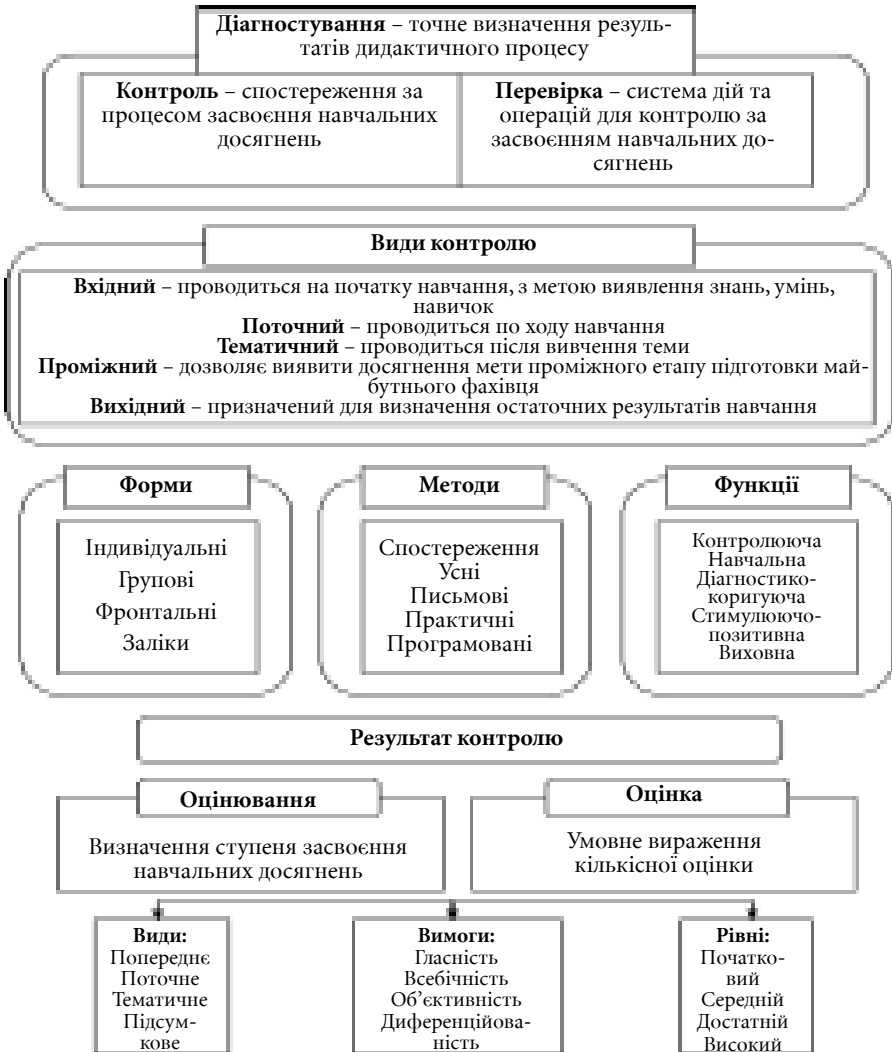
27. Миття пасури деревні шпильки виконувати з таким стилем:

- забивати шпильки білі; 
- мити шпильки при  $t = 40-45^\circ\text{C}$  з доповненням миття водою (опорожнення); 
- окорожені пасури при  $t = 30^\circ\text{C}$  (першочислення в окорожені пасури в окорожені пасури в окорожені пасури); 
- окорожені пасури в окорожені пасури; 

0 8 8 0 1 0

## Додаток Ф

### Діагностування і контроль результатів навчальних досягнень здобувачів освіти (розроблено за [140])



<sup>140</sup> Практична педагогіка. 99 схем і таблиць / Наволокова Н.П., Андреева В.М. Х. Вид. група «Основа», 2008. 117 с.

## Додаток X

### Критерії кваліфікаційної атестації випускників

Професія – 7412 Кондитер

Кваліфікація – 3 розряд

Бали	Знає	Бали	Уміє
1	<p>Учень (слухач) має базові загальні знання. Навички навчання потребують структурованої підтримки.</p> <p>Під час відповідей та виконання практичних завдань допускає суттєві помилки, які не може виправити самостійно.</p>	1	<p>Учень (слухач) має базові загальні навички, здатний виконувати прості завдання під прямим керівництвом у структурованому середовищі. Виконує окремі елементи навчально-виробничих завдань. Під час виконання роботи допускає суттєві помилки в організації робочого місця, плануванні виробничих дій, в прийомах праці і технологічних операціях. Потребує допомоги та контролю в дотриманні технічних вимог безпеки праці.</p> <p>Результат виконаної роботи не відповідає діючим якісним та кількісним показникам. Без присвоєння кваліфікації</p>
2	<p>Учень (слухач) має базові загальні знання. Навички навчання потребують структурованої підтримки.</p> <p>Під час відповідей та виконання практичних завдань допускає суттєві помилки, які не може виправити самостійно.</p>	2	<p>Учень (слухач) має базові загальні навички, здатний виконувати прості завдання під прямим керівництвом у структурованому середовищі. Виконує окремі елементи навчально-виробничих завдань (штампування та формування, та ін.). Під час виконання роботи допускає суттєві помилки в організації робочого місця, плануванні виробничих дій, в прийомах праці і технологічних операціях. Потребує допомоги та контролю в дотриманні технічних вимог безпеки праці.</p> <p>Результат виконаної роботи не відповідає діючим якісним та кількісним показникам. Без присвоєння кваліфікації.</p>

<b>Бали</b>	<b>Знає</b>	<b>Бали</b>	<b>Уміє</b>
3	<p>Учень (слухач) має базові загальні знання. Навички навчання потребують структурованої підтримки.</p> <p>Під час відповідей та виконання практичних завдань допускає суттєві помилки, які не може виправити самостійно.</p>	3	<p>Учень (слухач) має базові загальні навички, здатний виконувати прості завдання під прямим керівництвом у структурованому середовищі. Виконує окремі елементи навчально-виробничих завдань (виготовлення різних видів тіста, штампування та формування, та ін.). Під час виконання роботи допускає суттєві помилки в організації робочого місця, плануванні виробничих дій, в прийомах праці і технологічних операціях. Потребує допомоги та контролю в дотриманні технічних вимог безпеки праці.</p> <p>Результат виконаної роботи не відповідає діючим якісним та кількісним показникам нижчого кваліфікаційного рівня.</p> <p><b>Без присвоєння кваліфікації.</b></p>
4	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг знань, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Несе часткову відповідальність за своє навчання.</p> <p>Допускає значну кількість помилок у переліку асортименту, рецептурах і технології виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Помилки самостійно не в змозі виправити.</p>	4	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг навичок і більш широкі компетенції, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Застосовує навички під керівництвом у контрольованому середовищі (виконує навчально-виробничі завдання з використанням технологічної документації щодо виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів, штампування та флomuвання, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом). Під час виконання робіт допускає значну кількість помилок, які не може виправити самостійно. Несе часткову відповідальність за своє навчання.</p> <p>Кваліфікація присвоюється, але потребує подальшого удосконалення через досвід роботи або навчання.</p>

<b>Бали</b>	<b>Знає</b>	<b>Бали</b>	<b>Уміє</b>
5	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг знань, більш широкі компетенції, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Несе часткову відповідальність за своє навчання. Розуміє основний навчальний матеріал з технології виготовлення борошняних кондитерських виробів, окремі етапи технологічного процесу приготування напівфабрикатів: тіста, кремів, начинок, фаршів; виготовлення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Знає правила відпуску виробів. Орієнтується в підборі посуду для відпуску виробів. Під час відповіді допускає помилки при визначенні основних понять.</p>	5	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг навичок і більш широкі компетенції, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Застосовує навички під керівництвом у контрольованому середовищі. Виконує значну більшість прийомів і технологічних операцій щодо приготування напівфабрикатів, виготовлення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту, допускаючи помилки. Несе часткову відповідальність за своє навчання. Кваліфікація присвоюється, але потребує подальшого удосконалення через досвід роботи або навчання.</p>
6	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг знань і більш широкі компетенції, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Несе часткову відповідальність за своє навчання. У цілому самостійно відтворює основний навчальний матеріал. Дає товарознавчу характеристику сировини для виготовлення борошняних кондитерських виробів, називає окремі етапи технологічного процесу приготування напівфабрикатів: тіста, кремів, начинок, фаршів; виготовлення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Під час відповіді допускає окремі помилки, які не може виправити.</p>	6	<p>Учень (слухач) має обмежений обсяг навичок і більш широкі компетенції, які є, в основному, конкретними і загальними за характером. Застосовує навички під керівництвом у контрольованому середовищі. З консультативною допомогою організовує робоче місце, виготовляє різні види тіста, креми, начинки, фарші, штампую та формує, оздоблює вироби помадкою, марципаном, шоколадом, кремом; відпускає борошняні кондитерські вироби; складає інструктивно-технологічні картки з використанням нормативно-технологічної документації. Під час виконання роботи допускає значну кількість помилок, які частково може виправити. Результат виконаної роботи відповідає мінімальним діючим якісним показникам.</p>

Бали	Знає	Бали	Уміє
			Кваліфікація присвоюється, але потребує подальшого удосконалення через досвід роботи або навчання.
7	Учень (слухач) має широкі загальні знання, конкретні практичні і базові теоретичні знання. Відповідає за своє власне навчання і має обмежений досвід практики у конкретному аспекті навчання. Самостійно з розумінням відтворює суть основних положень навчального матеріалу: технологію виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів. Дає визначення основних понять з технології приготування борошняних виробів. Частково аналізує навчальний матеріал, може порівнювати і робити висновки. Відповідь учня у цілому правильна, але містить неточності та недостатньо обґрунтована, допускає несуттєві помилки, які може частково виправити. Знає як користуватися довідковою літературою з технології виготовлення борошняних кондитерських виробів.	7	Учень (слухач) має широкі загальні знання і конкретні практичні навички, здатний виконувати завдання під керівництвом. Відповідає за своє власне навчання і має обмежений досвід практики у конкретному аспекті роботи. Застосовує теоретичні знання під час підготовки устаткування до роботи, правильно виконує прийоми та технологічні операції, пов'язані з виготовленням різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів, штампування та формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Дотримується правил санітарії та гігієни. Вмію та правильно підбирає інструмент, інвентар, посуд для відпуску виробів. Робить необхідні розрахунки сировини, користуючись нормативною документацією, складає технологічні картки, допускаючи незначні помилки. Дає якісну оцінку складним виробам. Допускає несуттєві помилки, які частково може виправити. Результат виконаної роботи відповідає діючим якісним і кількісним показникам запланованого рівня кваліфікації.
8	Учень (слухач) має широкі загальні знання, конкретні практичні і базові теоретичні знання. Відповідає за своє	8	Учень (слухач) має широкі загальні знання і конкретні практичні та базові теоретичні знання, визначається

Бали	Знає	Бали	Уміє
	<p>власне навчання і має обмежений досвід практики у конкретному аспекті навчання. Самостійно з розумінням відтворює основний навчальний матеріал з технології виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів, штампування та формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом; оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Дає визначення основних процесів, що відбуваються в продуктах під час теплової обробки. Знає будову, правила експлуатації механічного та теплового устаткування. За допомогою викладача аналізує, порівнює, робить висновки, встановлює зв'язок з професією кондитера. У цілому дає логічну, достатньо обґрунтовану відповідь. Під час відповіді допускає несуттєві помилки, які частково виправляє.</p>		<p>також здатність виконувати завдання під керівництвом майстра виробничого навчання. Відповідає за своє власне навчання і має обмежений досвід практики у конкретному аспекті роботи чи навчання. Вміло застосовує теоретичні знання під час підготовки сировини, використанні обладнання. Правильно підбирає устаткування для виконання технологічних операцій, організовує робоче місце, підбирає посуд. Виготовляє різні види тіста, креми, начинки, фарші, штампує та формує, оздоблює вироби помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблює прості торти, тістечка, поштучні кондитерські і хлібобулочні вироби масового попиту з дотриманням послідовності технологічного процесу, допускаючи несуттєві помилки. Дотримується правил технічних вимог безпеки праці. З допомогою виконує алгоритмічні завдання з виготовлення борошняних кондитерських виробів, визначенні втрат під час обробки продуктів. Результат виконаної роботи відповідає діючим якісним і кількісним показникам запланованого рівня кваліфікації.</p>
9	<p>Учень (слухач) має широкі загальні знання, конкретні практичні і базові теоретичні знання. Відповідає за своє власне навчання, має обмежений досвід практики у конкретному аспекті навчання. Володіє основним навчальним матеріалом з технології виготовлення різних видів</p>	9	<p>Учень (слухач) має широкі загальні знання і конкретні практичні та базові теоретичні знання, визначається також здатність виконувати завдання під керівництвом майстра виробничого навчання. Відповідає за своє власне навчання і має обмежений досвід практики у конкретному</p>

Бали	Знає	Бали	Уміє
	<p>тіста, кремів, начинок, фаршів; штамування та формування виробів; оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту, відповідає в усній та письмовій формі. Дає визначення основних технологічних понять, аналізує, порівнює, систематизує інформацію, робить висновки та встановлює зв'язок з виробничим навчанням. Його відповідь, у цілому, правильна, логічна та достатньо обгрунтована. Під час відповіді та під час виконання практичних завдань допускає несуттєві помилки, які може виправити.</p>		<p>аспекті роботи чи навчання. Впевнено застосовує теоретичні знання під час виконання практичних завдань: організації робочого місця, виготовленням різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів, штамування та формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту, експлуатації устаткування, визначення відсотка втрат під час холодної та теплової обробки, перерахунку сировини на задану кількість. Уміє пояснити процеси, що відбуваються у виробках з тіста під час теплової обробки, виконує завдання з виготовлення простих борошняних кондитерських виробів. Усвідомлено користується інформацією технічної та нормативно-технологічної документації. Результат виконаної роботи відповідає діючим якісним і кількісним показникам запланованого рівня кваліфікації.</p>
10	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні і теоретичні знання, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях. Усвідомлено засвоює нову інформацію в ширшому обсязі, ніж передбачено програмою. Володіє глибокими професійними знаннями навчального матеріалу з при-</p>	10	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні навички, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях. Виготовляє різні види тіста, кремів, начинок, фаршів; штамує та формує вироби; оздоблює вироби помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, наносить трафаретний малюнок за еталоном</p>



Бали	Знає	Бали	Уміє
	<p>готування борошняних кондитерських виробів, тортів, тістечок, хлібобулочних виробів масового попиту, включаючи заміс тіста, виготовлення кремів, начинок, вимоги до їх якості. Відповідь повна, правильна, логічна, системна, містить аналіз. Під час відповіді допускає окремі неточності, які може виправити самостійно.</p>		<p>однією фарбою або з нескладним поєднанням кольорів із різних видів сировини на прості торти, тістечка, поштучні кондитерські і хлібобулочні вироби масового попиту. Раціонально організовує робоче місце та дотримується технічних вимог безпеки праці. Встановлює причинно-наслідкові та міжпредметні зв'язки, робить аргументовані висновки. Вміє самостійно користуватися інформаційними джерелами.</p>
11	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні і теоретичні знання, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях. Володіє узагальненими системними знаннями навчального матеріалу у повному обсязі (з використанням технологічної термінології), пов'язаного з експлуатацією, будовою устаткування, специфікою обробки сировини; усвідомлено засвоює нову інформацію в ширшому обсязі, ніж передбачено програмою. Володіє глибокими професійними знаннями навчального матеріалу з виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів; штампування, формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту, правилами відпуску та мето-</p>	11	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні навички, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях. Самостійно та у повному обсязі виконує навчально-виробничі завдання, пов'язані зі складанням устаткування, підготовкою його до роботи, організацією робочого місця та виготовленням різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів; штампування, формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Дотримується правил безпеки праці. Порівнює асортимент і технологію приготування борошняних кондитерських виробів у різних закладах ресторанного господарства. Встановлює причинно-наслідкові та міжпредметні</p>

Бали	Знас	Бали	Уміє
	<p>дами визначення якості борошняних кондитерських виробів. Правильно робить перерахунок сировини. Відповідь повна, правильна, логічна, містить аналіз і систематизацію.</p> <p>Виявляє творчий інтерес до обраної професії, нової техніки (устаткування) та новітньої технології.</p>		<p>зв'язки, робить аргументовані висновки. Вміє самостійно користуватися інформаційними джерелами. Практичні завдання з перерахунку сировини, визначення відсотку втрат у продуктах під час холодної та теплової обробки, складання технологічних схем виконує правильно, у повному обсязі. Вміє вирішувати проблемні ситуації. Результат виконаної роботи повністю відповідає діючим якісним і кількісним показникам запланованого рівня кваліфікації.</p> <p>Учень є учасником і переможцем загальноучилищних конкурсів професійної майстерності.</p>
12	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні і теоретичні знання, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях.</p> <p>Володіє узагальненими системними знаннями навчального матеріалу у повному обсязі, усвідомлено засвоює нову інформацію в ширшому обсязі, ніж передбачено програмою. Володіє глибокими професійними знаннями навчального матеріалу щодо виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів; штампкування та формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом; оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних кондитерських і хлібобулоч-</p>	12	<p>Учень (слухач) має значні конкретні, практичні навички, здатний застосовувати спеціальні знання, навички та компетенції і вирішувати проблеми незалежно. Здатен до самокерування під час навчання і має практичний досвід у роботі як у простих, так і у виняткових ситуаціях.</p> <p>Самостійно і у повному обсязі виконує навчально-виробничі завдання, пов'язані з підготовкою до роботи, експлуатацією устаткування, організацією робочого місця, виготовлення різних видів тіста, кремів, начинок, фаршів; штампкування та формування, оздоблення виробів помадкою, марципаном, шоколадом, кремом, оздоблення простих тортів, тістечок, поштучних кондитерських і хлібобулочних виробів масового попиту. Порівнює асортимент та технологію виготовлення борошняних ко-</p>

Бали	Знає	Бали	Уміє
	<p>них виробів масового попиту; правилами відпуску та методами визначення якості страв; здатний їх правильно використовувати під час відповідей. Відповідь повна, правильна, логічна, містить аналіз і систематизацію. Встановлює причинно-наслідкові та міжпредметні зв'язки, робить аргументовані висновки. Правильно робить перерахунок сировини. Проявляє творчий інтерес до обраної професії, нової техніки (устаткування) та новітньої технології. Рецензує відповіді інших учнів, складає питання для взаємоконтролю.</p>		<p>ндитерських виробів у різних закладах ресторанного господарства. Практичні завдання з перерахунку сировини, визначення відсотку втрат у продуктах під час холодної та теплової обробки; складання технологічних схем та приготування простих виробів виконує правильно, у повному обсязі, як з використанням типового алгоритму, так і в децю змінних умовах. Результат виконаної роботи повністю відповідає діючим якісним і кількісним показникам запланованого рівня кваліфікації або може бути кращим від них. Забезпечує високий рівень організації праці, зразково дотримується правил безпеки праці. Виконує дослідницьку роботу, робить висновки та узагальнення. Учень є учасником і переможцем міських конкурсів професійної майстерності.</p>

## Додаток Ц

### Діагностичний інструментарій оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності

#### Додаток Ц.1

#### Контроль результатів навчання

#### Види, форми, мета, методи і функції контролю

Види контролю	Мета	Форми	Методи	Функції
Вхідний (попередній)	Проводиться для: – виявлення базових знань, що мають здобувачі освіти на початок навчання – виявлення знань, умінь та навичок, що мають учні на початок навчання за відповідною кваліфікацією	Індивідуальні, групові, фронтальні	Спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні	Контролююча. Навчальна. Діагностико-коригувальна. Стимулюючопозитивна. Виховна.
Поточний	Проводиться у під час навчання, стимулює відповідальність здобувача освіти за підготовку до кожного заняття	Індивідуальні, групові, фронтальні, поурочне опитування, контрольні роботи, перевірки роботи тощо	Спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні	Контролююча. Навчальна. Діагностико-коригувальна. Стимулюючопозитивна. Виховна.
Тематичний	Здійснюється після вивчення теми та має на меті систематизацію знань	Індивідуальні, групові, фронтальні, тестування, контрольні роботи	Спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні	Контролююча. Навчальна. Діагностико-коригувальна. Стимулюючопозитивна. Виховна.
Проміжний	Призначений визначити проміжні результати навчання	Індивідуальні, групові, фронтальні, атестація з предмета, семестрові, річні заліки, поетапна атестація	Спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні	Контролююча. Діагностико-коригувальна. Стимулюючопозитивна. Виховна.

Види контролю	Мета	Форми	Методи	Функції
Вихідний (підсумковий)	Призначений визначити остаточні результати навчання	Індивідуальні, захист дипломної (творчої) роботи, державна кваліфікаційна атестація	Спостереження, усні, письмові, програмовані, практичні	Контролююча.

## Додаток Ц.2

### Приклад кейсу “Раціональне харчування”

Професія «Кухар», кваліфікація 4 розряд.  
Ситуації:

1. Один з французьких королів надзвичайно полюбляв страви з яєць, вони переважали в його раціоні харчування. Це призвело до того, що король до 30 років важко захворів та помер.

2. Адигейська притча. «Прийшов до старого бідного горця огрядний багатий сусід. «Скажи, Сайдумаре, чому ти в сто років легко піднімаєшся на високу гору, а я в п'ятдесят насилу сідаю в сідло?». «Я добре харчуюся, – відповів старий, – їм різні страви з кукурудзи, черкеський сир, горіхи, фрукти, а п'ю джерельну воду і компот з диких груш».

3. Неправильне харчування знижує захисні сили організму й може бути причиною багатьох хвороб. Фахівці вважають, що більше половини випадків передчасної смерті (до 65 років) в Україні зумовлені недугами (рак, діабет, інсульт), у виникненні яких важливу роль відіграє харчування. За статистикою, більше половини дорослого населення землі мають зайву вагу, а вчені стверджують, що незабаром кожен другий школяр буде страждати від зайвої ваги.

Завдання

1. Поясніть, чи шкідливо вживати одноманітну їжу?
2. У чому полягають сучасні проблеми харчування населення?
3. Яку роль відіграє наука у вирішенні проблеми раціонального харчування населення?
4. Охарактеризуйте основні теорії харчування
5. Сформулюйте закони раціонального харчування
6. На чому ґрунтується концепція диференційованого харчування?

## Додаток Ц.3

### Приклад кейсу “Супове відділення”

Професія «Кухар», кваліфікація 4 розряд.

#### Ви кухар супового відділення:

1. Під час варіння бульйону піна опустилася на дно каструлі. Як можна підняти піну на поверхню, щоб її зняти?
2. Приготовлений суп набув гіркуватого смаку. Яку помилку допустив кухар при зберіганні супу?
3. Готовий борщ не має малиново-червоного кольору. Яку помилку допустив кухар при приготуванні і чим можна борщ «підфарбувати»?
4. При приготуванні страви «Щі з квашеної капусти з картоплею» картопля не розм'якшується. Яку помилку зробив кухар?
5. Готовий розсольник недостатньо гострий. Що потрібно зробити, щоб надати йому гостроти?
6. Через необережність суп пересолили. Що потрібно зробити, щоб надати необхідного смаку?
7. Основний складник розсольнику – розсіл і огірки. Чи можна приготувати розсольник, якщо на виробництві немає солоних огірків?
8. Для заправлення супів збірником рецептур передбачено томатне пюре з вмістом сухих речовин 12 % . Чи можна приготувати заправний суп, якщо на виробництві немає томатного пюре?
9. У готового супу-пюре протерті частинки продуктів осіли на дно посуду. Що потрібно зробити, щоб супу-пюре надати необхідної консистенції?
10. При приготуванні борщу або розсольнику відчувається зайва кислотність. Причина? Чи можна це виправити?

## Додаток Ц.4

Проекти, які реалізуються при підготовці кваліфікованих робітників з професії 5122 «Кухар»

*Практико-орієнтовані проекти* націлені на соціальні інтереси самих учасників проекту або зовнішнього замовника. Так, до прикладу, по темі проекту «Організація святкового столу» проектування здійснюється по шести етапах: проблема – учні визначають асортимент страв меню для конкретного свята; проектування – учні планують свою діяльність: ставлять мету та завдання, способи і методи для вирішення проблеми; пошук – учні досліджують традиції та звичаї свята, знайомляться з асортиментом страв, вибирають страви, ґрунтуючись на своєму досвіді, або набувають нових знань; продукт – учні апробовують святкове меню та способи його оформлення; презентація – учні представляють результати роботи, проводять майстер-класи по приготуванню страв з меню; портфоліо – учні представляють звіт про пророблену роботу з технологічними картками страв та інформаційними матеріалами.

Під час роботи над практико-орієнтованими проектами учні здобувають нові знання, систематизують та інтегрують наявні знання, набувають досвіду вирішення професійних завдань. Така технологія забезпечує тісний зв'язок з реальною життєвою та виробничою практикою, формує та розвиває практичні навички професійної діяльності та спеціальні професійні вміння.

*Дослідницькі проекти* за структурою нагадують наукове дослідження. Обґрунтовується актуальність обраної теми, визначаються завдання дослідження, обов'язково висувається гіпотеза з подальшою її перевіркою, обговорюються отримані результати. Прикладом дослідницького проекту є навчальний проект «Комп'ютерні технології обробки інформації в галузі ресторанного господарства». Актуальність теми. Автоматизація підприємства ресторанного господарства сьогодні є потребою і необхідністю, так як вона набагато спрощує процес роботи, в результаті автоматизації підвищується якість сервісу і престиж закладу, забезпечується швидка обробка замовлень і обслуговування відвідувачів, ведеться облік руху матеріальних цінностей та товарів, скорочуються витрати на пошук та аналіз інформації. Це – необхідні умови для конкурентоспроможності бізнесу. Щодня кухареві необхідно заповнювати безліч документів, причому, правильно, за встановленою формою. Спростити цю роботу допоможуть сучасні інформаційні технології. Формулюється проблемне питання «Чим комп'ютер може допомогти для кухаря?». Ставляться завдання дослідження: «Які документи необхідні в щоденній роботі кухаря?», «Як спростити роботу кухаря за допомогою комп'ютера?». Гіпотеза дослідження. Робота працівників галузі ресторанного значно спроститься, якщо користуватися спеціальними програмними продуктами: D2 System; D2restaurant, D2 fastfood, D2 netfood, D2 trade, «Парус-Ресторан», Kompas, R-Keeper та іншими. Документи, які необхідні в щоденній роботі кухаря, потрібно створювати і зберігати в електронному варіанті, користуючись програмним пакетом MS Office.

Під час виконання проекту учні: знайомляться з презентацією викладача; отримують завдання; проводять пошукову роботу в мережі Інтернет щодо застосування комп'ютерних технологій обробки інформації в галузі харчування; оцінюють та аналізують усі документи галузі харчування; проводять опитування серед шеф-кухарів кращих закладів ресторанного господарства міста Хмельницького щодо використання ними в роботі інформаційно-комунікаційних технологій; роблять висновки; презентують свої остаточні результати, створивши мультимедійну презентацію, публікацію, веб-сайт. Після завершення проекту учні зможуть: досліджувати використання комп'ютерних технологій обробки інформації в галузі ресторанного господарства; реалізувати власні ідеї під час практичного навчання; оформляти ділові папери галузі харчування за допомогою програм офісного пакету MS Office. Розроблений автором навчальний проект «Комп'ютерні технології обробки інформації в галузі ресторанного господарства» розміщений на платформі iteach.wiki за посиланням: [http://wiki.iteach.com.ua/КУРС\\_ТЕО\\_Хмельницький\\_1\\_ПТО](http://wiki.iteach.com.ua/КУРС_ТЕО_Хмельницький_1_ПТО).

*Інформаційні проекти* спрямовані на збір інформації про певний об'єкт, явище, з метою її аналізу, узагальнення та подання для широкої аудиторії

Такі проекти потребують добре продуманої структури, можливості систематичної корекції у ході роботи над проектом. Структуру інформаційного проекту можна подати у такому вигляді: мета проекту, його актуальність; методи отримання інформації (літературні джерела, засоби масової інформації, бесіди, інтерв'ю) та обробки інформації (її аналіз, узагальнення), результат (реферат, доповідь, повідомлення на уроці, презентація, публікація). Проектні вміння потрібно розвивати поступово, від простого до складного. На першому курсі учні вчать працювати з довідково-нормативними документами, збирають та обробляють додаткову інформацію про продукти та страви, знаходять історію походження тих чи інших продуктів, страв. Результатом цієї роботи є інформаційні проекти: «Історія розвитку української кухні», «Історія становлення кулінарії», «Прянощі», «Чай та кава».

*Творчі проекти* передбачають максимально довільний і нетрадиційний підхід до оформлення результатів. Творчі проекти являють собою творчість як діяльність. Кулінарію часто називають мистецтвом, тому в професії кухаря завжди є місце творчості, винахідливості. Праця кухарів не може ґрунтуватися лише на знаннях технології приготування їжі, адже кухарі не просто готують їжу, вони проявляють творчість щодо приготування страв, їх оформлення та подачі. Технологія приготування їжі є дотичною до естетики та до видів трудової діяльності, в яких предмет праці має яскраво виражений відбиток художніх здібностей людини, дотичний до прикладного мистецтва. Особливе значення при приготуванні страв має його завершальний етап – оформлення, тому йому слід приділяти багато уваги. Коли погляд падає на тарілку, ще до відчуття смаку у людей вже складається перше враження від зовнішнього вигляду страв. Сервірування страви на тарілці, складання композиції діє зразу на декілька органів чуття – на зір, смак, запах і, як не дивно, на думку. Гарно оформлена страву збуджує апетит, покращує травлення та засвоєння їжі, приносить естетичну насолоду. Академік Павлов говорив: «Корисною є їжа, яку споживають з насолодою, із задоволенням». Доцільними є такі теми проектів, як: «Оформлення і подача перших страв», «Оформлення і подача других страв», «Оформлення і подача холодних страв та закусок», «Оформлення і подача десертів», «Арт-клас вирази з харчових продуктів», «Елементи карвінгу при оформленні страв».

Особливе місце в сучасній кулінарії посідає оформлення страв кухні «ф'южн», головним правилом якої є збереження унікального смаку продукту і водночас відповідність стилю основної кухні. Кухня «ф'южн» далека від класичних канонів та дуже багато залежить від фантазії й експерименту, тому надзвичайно актуальним є проект «Особливості оформлення страв кухні ф'южн». Велике значення при оформленні страв має підбір посуду, потрібно враховувати його зовнішній вигляд, стан, колір, матеріал, з якого він виготов-



лений. Посуд має відповідати за призначенням кожній страві. Тому доцільною є тема проєкту «Посуд та його роль в естетичному оформленні страв».

Отже, всі вищеперелічені проєкти використовуються з метою виявлення творчих здібностей та формування професійної компетентності майбутніх кухарів.

*Рольові проєкти* є найбільш складними у розробленні та реалізації. Беручи участь у них, проєктанти приміряють на себе певні ролі, обумовлені характером і змістом проєкту. Такі проєкти є так званою імітаційною моделлю професійної діяльності, в процесі якої проєкт адекватний технології навчально-трудова дій майбутніх фахівців. Основними особливостями рольових проєктів є: логічний зв'язок змісту, технології організації та проведення проєкту з реальним технологічним процесом приготування їжі; різноманітна діяльність учнів у режимі занурення в технологію та виробничі відносини, що сприяє підвищенню інтересу до навчання; наочність і продуктивність результатів проєктної діяльності.

Система дидактичної мети рольового проєкту це: формування системи техніко-технологічних знань, умінь та навичок; розвиток творчої і пізнавальної активності; реалізація зв'язку теоретичного і виробничого навчання; систематизація теоретичних знань, практичних вмінь та навичок; формування технологічної грамотності, мотивів професійного самовдосконалення; розвиток творчого мислення та навичок колективної діяльності, адаптивних можливостей учнів до реального технологічного процесу приготування їжі, тощо. В залежності від мети визначається зміст проєкту. Відбір його змісту обумовлений складною структурою загальнопрофесійної, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, яка передбачена Державним стандартом з професії 5122 «Кухар». Зміст проєкту містить значний обсяг навчального матеріалу та представлений розрахунковими та практичними роботами, які вимагають від учнів вміння застосовувати отримані знання на практиці. Наприклад, особливістю теми «Приготування страв з м'яса» є те, що в її змісті є багато різноманітних питань, які виявляють рівень підготовки учнів. Проєкт розрахований на підбиття підсумків з вивченої теми і проводиться як заліковий урок. Учні розподілені на чотири підприємства ресторанного господарства, причому кожному учневі відведена певна роль. Керівники закладів презентують роботу свого підприємства. Всі завдання пов'язані з вирішенням виробничих ситуацій, які потребують теоретичних знань та практичних вмінь та навичок.

Рольові проєкти дозволяють педагогу варіювати виробничі ситуації, «занурювати» учнів в ті чи інші умови «реального» виробництва, що позитивно впливає на формування адаптації майбутніх кваліфікованих робітників.

## Додаток Ц.5

Приклад тестового завдання вхідного контролю для визначення засвоєння рівня базових знань предметів шкільного курсу, необхідних для майбутнього кухаря

**1. Плід ягода характерний для:**

- а) вишні;
- б) помідора;
- в) суніці;
- г) смородини.

**2. До сухих нерозкритих плодів належать:**

- а) стручков;
- б) зернівка;
- в) горіх;
- г) кістянка.

**3. До прісноводних риб належать:**

- а) окунь, тріска, тунець, форель;
- б) окунь, короп, оселедець, форель;
- в) окунь, карась, лящ, короп;
- г) хек, тріска, тунець, короп.

**4. В Азово-Чорноморському районі основу рибного промислу складають:**

- а) ставрида, хамса, бичок, лящ, осетер;
- б) скумбрія, хамса, бичок, ставрида;
- в) ставрида, бичок, щука, хамса;
- г) ставрида, хамса, окунь, тунець.

**5. До ракоподібних належать:**

- а) краби, креветки, омари, лангусти;
- б) краби, креветки, трепанги, устриці;
- в) мідії, креветки, омари, кальмари;
- г) краби, кукумарії, омари, восьминоги.

**6. Які вітаміни належать до водорозчинних:**

- а) С, РР, Р, В1;
- б) А, РР, Р, В6;
- в) Д, РР, Е, В12;
- г) С, РР, Е, В2.

**7. 20 % від 120 складає:**

- а) 30;
- б) 24;
- в) 44;
- г) 60.

## Додаток Ц.6

### Приклад завдань для поточного та тематичного контролю

Професія «Кухар»

#### Задачі

1. Скільки потрібно рідини, крупи, солі для приготування 350 порцій каші пшеничної розсипчастої виходом 200 г.
2. Розрахувати кількість макаронних виробів для приготування 170 порцій макаронів, відварених виходом 100 г.
3. Скільки порцій каші в'язкої гречаної (вихід 250 г) можна приготувати із 45 кг крупи гречаної підсмаженої.
4. Скільки потрібно рідини, крупи, солі для приготування 230 порцій каші кукурудзяної в'язкої виходом 100 г.
5. Розрахувати кількість гороху для приготування 180 порцій горохового пюре виходом 150г.
6. Скільки порцій каші розсипчастої пшеничної (вихід 200г) можна приготувати із 15 кг крупи.
7. Скільки потрібно рідини, крупи, солі для приготування 160 порцій каші манної в'язкої виходом 200 г.
8. Розрахувати кількість макаронних виробів для приготування 350 порцій макаронів відварених виходом 100г.
9. Скільки порцій каші розсипчастої пшоняної (вихід 150г) можна приготувати із 34 кг пшона.

#### Вирішіть виробничу ситуацію.

При варінні квасолі вона довго не розм'якшується. Яку помилку допустив кухар? Як її виправити?

Під час приготування каші розсипчастої вона пригоріла. Яку помилку допустив кухар? Як її виправити?

Розсипчаста пшоняна каша має гіркий присмак. Яку помилку допустив кухар при приготуванні каші?

При варінні макаронних виробів вони розварилися і залилися. Яку помилку допустив кухар, як її можна виправити?

#### Контрольні запитання для поточного контролю

##### «Технологія приготування солодких страв і напоїв»

1. Які харчові речовини містяться в солодких стравах і напоях?
2. Назвіть класифікацію солодких страв.
3. Вкажіть температуру подачі солодких страв та напоїв.
4. Перерахуйте асортимент компотів.
5. Складіть технологічну схему приготування компоту із суміші сушених фруктів.
6. Перерахуйте види киселів залежно від густини.
7. Назвіть кількість крохмалю, необхідну для приготування 1 кг киселю різної густини та поясніть послідовність процесу заварювання крохмалю.

8. Які терміни зберігання готового киселю?
9. Складіть технологічну схему приготування киселю з журавлини.
10. Перерахуйте продукти, які входять до складу киселю з яблук.
11. Складіть технологічну схему приготування киселю молочного.
12. Яка різниця в способах подачі киселів?
13. Перерахуйте види желе.
14. Дайте характеристику желоючих продуктів та вкажіть їх необхідну кількість для приготування 1 кг желе.
15. Складіть технологічну схему приготування желе з журавлини.
16. Складіть технологічну схему приготування желе з яблук.
17. Що таке мус, чим він відрізняється від желе?
18. Складіть технологічну схему приготування мусу із фруктового шоре на манній крупі.
19. Вкажіть кількість желатину, необхідну для приготування 1 кг мусу.
20. Перерахуйте основні технологічні процеси приготування мусу із журавлини.
21. При якій температурі збивають мус?
22. Дайте характеристику самбуку.
23. Складіть технологічну схему приготування самбуку з яблук.
24. Назвіть кількість желатину, необхідну для приготування 1 кг самбуку.
25. Складіть технологічну схему приготування крему ванільного зі сметани.
26. Назвіть кількість желатину, необхідну для приготування 1 кг крему.
27. Перерахуйте види гарячих солодких страв.
28. Визначте назву страви за набором продуктів: хліб пшеничний, молоко, яйця, масло вершкове, цукор, фрукти консервовані, соус абрикосовий.
29. Назвіть температуру подачі цієї страви.
30. Які харчові речовини містить чай?
31. Опишіть технологію приготування чаю.
32. Назвіть способи подачі чаю.
33. Перерахуйте харчові речовини, які містяться в каві.
34. Опишіть технологію приготування кави чорної.
35. Назвіть способи подачі кави.

## Додаток Ц.7

### Технологічні диктанти

#### Технологічний диктант «Приготування супів»

1. Як класифікують супи за способом приготування.
2. Назвіть рідкі основи для приготування супів.
3. В чому різниця борщу українського від борщу хмельницького?
4. Асортимент прозорих супів
5. Чому супи називають заправними?

6. Особливість приготування і відпуску протертих супів.
7. Види відтяжок, їх призначення.
8. Для яких супів овочі нарізають шпалками?
9. До яких супів подають грінки?
10. Що додають у шпорепоподобні супи для підвищення їх калорійності?
11. Норми виходу супів
12. Яка різниця між звичайним та концентрованим бульйоном?
13. Як готують буряк для приготування борщів?

#### **Технологічний диктант «Приготування соусів»**

1. Значення соусів в харчуванні.
2. За якими ознаками класифікують соуси?
3. Чому борошно для приготування соусів пасерують? Назвіть види пасеровок.

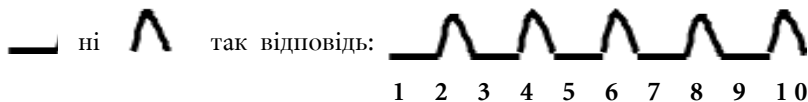
4. Чим відрізняються основні соуси від похідних?
5. Чим відрізняється густий соус від рідкого?
6. Особливість приготування і відпуску соусу молочного солодкого.
7. Асортимент масляних сумішей, їх використання.
8. Правила підбору соусів до страв та закусок.
9. Приготування та використання заправки для салатів.
10. Соус-майонез розшарувався, Вапші дії.
11. Норми виходу соусів
12. Що таке «защипування соусу»?

#### **Графічний технологічний диктант «Приготування страв з яєць та сиру»**

1. Загальний вміст білків у яйці складає 27 %.
2. Яйця «в мішечок» варять протягом 4,5-5 хв.
3. Яєчна кашка відноситься до смажених страв з яєць.
4. Яєчня з сиром відноситься до смажених страв з яєць і подається на порційних сковорідках.

5. Яєчні бувають натуральні, змішані і фаршировані.
6. Омлет зі смаженою картоплею відноситься до смажених страв.
7. Драчена – це страва з сиру з додаванням борошна і сметани.
8. До солодкої сирної маси додають родзинки, цукати, мед, какао, горіхи, вершкове масло, ванілін.

9. Сирну масу кладуть на тарілку з одного боку, а з другого – сметану.
10. Сирники «по-київськи» відносяться до фаршированих смажених страв із сиру.



## Додаток Ц.8

### ТЕСТИ

Приклади ланцюгових тестів.  
Виберіть правильну відповідь.

**1. Шніцель «по-столичному» панірують у паніровці:**

- а) білій;
- б) сухарній;
- в) фігурній;
- г) льезоні;
- д) подвійній.

**2. Хліб для цієї паніровки**

- а) подрібнюють;
- б) нарізають соломкою;
- в) нарізають дрібними кубиками;
- г) натирають на тертці;
- д) подрібнюють через м'ясорубку.

**3. Цей напівфабрикат відноситься до:**

- а) порційних;
- б) дрібношматкових;
- в) великошматкових;
- г) тушкованих;
- д) смажених.

**4. Маса виходу шніцеля складає:**

- а) 80 г;
- б) 125 г;
- в) 100 г;
- г) 90 г;
- д) 50 г.

**5. Солодка страва являє собою прозору драглеподібну масу, інколи із залитими в ній натуральними, відварними або консервованими плодами і ягодами називається:**

- а) мус;
- б) самбук;
- в) желе;
- г) кисіль;
- д) крем.

**6. Як загусник у ній використовують:**

- а) борошно;
- б) крохмаль;
- в) желатин;
- г) агар;
- д) сухарі.

## **7. Цей продукт отримують з:**

- а) хліба;
- б) водоростей;
- в) картопляних залишків;
- г) луски риби;
- д) хліба.

### **Приклад текстового завдання**

До родини осетрових відносять білугу, калугу, осетра, шиша, стерлядь, севрюгу, форель. Форма тіла – веретеноподібна. Тіло покрите кістковими «жучками» в п'ять рядів, між якими є дрібні кісткові зерна і пластинки. Осетрова риба відрізняється від інших видів риб тим, у неї немає кісткового скелета. Хребетну кістку заміняє візига – хрящ, поверхня якого вкрита декількома рядами кісткових пластинок-жучків. Особливістю механічної кулінарної обробки є те, що для видалення кісткових пластинок-жучків їх необхідно опшпарити.

#### **1. До родини осетрових відносяться:**

- а) севрюга;
- б) лосось;
- в) білуга;
- г) судак;
- д) налим.

#### **2. Осетр відрізняється від інших видів риб тим, що не має:**

- а) кісткового скелету;
- б) зябр;
- в) луски;
- г) реберних кісток;
- д) плавців.

#### **3. Хребетну кістку заміняє:**

- а) візига;
- б) хорда;
- в) хвіст;
- г) голова;
- д) хребет.

#### **4. Поверхня осетрової риби вкрита:**

- а) лускою;
- б) кістковими пластинами;
- в) слизькою шкірою;
- г) волосяним покривом;
- д) видозміненою лускою.

#### **5. Особливістю обробки осетрових риб є видалення:**

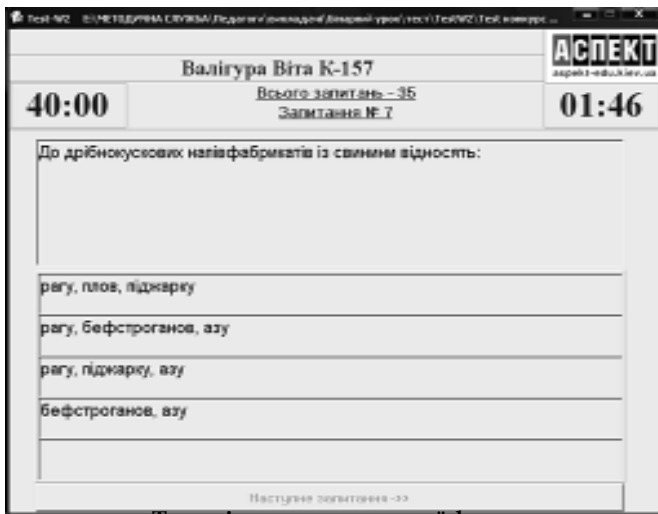
- а) луски;
- б) кісткових пластинок;

- в) слизької шкіри;
- г) волосяного покриву;
- д) видозміненої луски.

**6. Для видалення рибу попередньо:**

- а) брезерують;
- б) вимочують;
- в) опшарюють;
- г) припускають;
- д) відварюють.

**Скріншот фрагменту комп'ютерного тестового завдання в програмі Test-W2**



**Тестові завдання закритої форми**

**Альтернативні.**

1. Вкажіть правильну відповідь. Твердження, що соус польський належить до яєчно-масляних соусів:

- а) правильне;
- б) неправильне.

**З простим множинним вибором.**

2. Визначте страву за набором продуктів: м'ясо нарізане брусочками, картопля смажена кубиками, солоні огірки, часник:

- а) азу;
- б) ragu.

**Тестові завдання з множинним вибором, при побудові відповідей на які**



**використовується принцип класифікації.**

3. Ростбїф належить до напівфабрикатів:

- а) великошматкових;
- б) дрібношматкових;
- в) порційних;
- г) з котлетної маси.

**Тестові завдання, у відповідях на які застосовано принцип кумуляції.**

4. Форма лангету січеного, як правило:

- а) округла;
- б) приплюснута;
- в) округло-приплюснута.

**Тестові завдання, відповіді на які побудовані за принципом циклічності.**

5. В натуральній січеній та котлетній масах залишаються сталими:

- а) м'ясо та сіль;
- б) м'ясо та хліб;
- в) сіль та хліб.

Під час складання тестових завдань із множинним вибором можливе використання **сполучення всіх зазначених вище принципів**. У першій та другій відповідях використовується принцип класифікації, у третій – кумуляції.

6. Особливістю приготування борщів є те, що до їх складу входить:

- а) буряк;
- б) капуста;
- в) буряк і капуста.

**Тестове завдання, в якому використано принцип подвійної альтернативи**  
Вкажіть одну найбільш правильну (найповнішу) відповідь.

7. Частина туші яловичини, з яких готують великошматкові напівфабрикати для смаження:

- а) вирізка, товстий і тонкий край;
- б) вирізка, верхня і внутрішня частина задньої ноги;
- в) товстий і тонкий край, верхня частина задньої ноги;
- г) товстий і тонкий край, внутрішня частина задньої ноги.

**Тестові завдання відкритої форми**

Короткочасне варіння (2–5 хв.) або обшпарювання продуктів кип'ятком для пом'якшення, видалення стороннього запаху, гіркоти називають \_\_\_\_\_.

**Тестові завдання на відновлення частини відповіді (на відповідність)**

Встановіть відповідність між групами та назвами страв у вигляді комбінації цифр і букв:

1. Страви з відварених овочів і грибів а) перець фарширований;
2. Страви з припущених овочів і грибів б) зрази картопляні;
3. Страви з тушкованих овочів і грибів в) запіканка картопляна;
4. Страви зі смажених овочів і грибів г) шпоре із шпинату з яйцем;  
д) морква у молоч-

ному соусі;

1 -, 2 -, 3 -, 4 -.

Встановіть відповідність між видами нарізки овочів та запропонованими стравами

1. Щі зі свіжої капусти а) соломка;
2. Солянка збірна б) скибочки;
3. Азу в) брусочки;
4. Суп селянський г) кружальця;  
д) кубики.

1 -, 2 -, 3 -, 4 -.

**Тестові завдання, побудовані за принципом запитань із множинними відповідями**

**До червоних соусів належать:**

- а) соус цибулевий з гірчицею (робер);
- б) соус цибулевий з огірками (пікантний);
- в) соус кисло-солодкий;
- г) соус паровий;
- д) соус грибний.

**Тестові завдання на відтворення правильної послідовності (комбінації).**

Установіть правильну послідовність, представивши нумерацію цифрами.

1. Технологічний процес приготування капусти тушкованої виконується в такій послідовності:

- додають невелику кількість гарячого бульйону, жир;
- тушкують 15–20 хв.;
- капусту закладають у посуд шаром не більше 30 см;
- моркву, цибулю пасерують;
- томат-пасту пасерують;
- закладають пасеровані овочі та томат-шпоре;
- за 5 хв. до кінця тушкування вводять оцет, борошняну пасеровку, сіль, пукор;
- прогрівають;
- борошно пасерують;
- пасероване борошно розводять невеликою кількістю бульйону;
- свіжу капусту шинкують соломкою;
- моркву, цибулю нарізають соломкою;
- петрушку січуть;

- тушкують до готовності;
- додають лавровий лист, перець.

### **Фасетні тестові завдання.**

Вкажіть правильну відповідь.

З товстого і тонкого краю готуються такі напівфабрикати з яловичини:

- а) антрекот і біфштекс;
- б) антрекот і ромштекс;
- в) ромштекс і лангет;
- г) біфштекс і ромштекс.

### **Приклад тесту**

**“Технологія страв та кулінарних виробів з овочів, грибів і плодів”**

**Виберіть правильну відповідь.**

#### **1. Загальні правила варіння овочів:**

- а). Овочі варять обчищеними, зі шкірочкою, занурюють у киплячу підсолену воду (10 г на 1 л), при бурхливому кипінні з закритою кришкою.
- б). Овочі варять зі шкірочкою і без неї, занурюють у гарячу підсолену воду (10 г на 1л) при повільному кипінні і при відкритій кришці.
- в). Овочі варять обчищеними, зі шкірочкою, занурюють у киплячу воду, при повільному кипінні і при закритій кришці.
- г). Овочі варять обчищеними, зі шкірочкою, занурюють у киплячу підсолену воду (10 г на 1 л) і варять при повільному кипінні з закритою кришкою в наплитних або стаціонарних каstrулях. Вода має покривати овочі на 1-2 см.

#### **2. Як варять овочі, що мають зелений колір, для збереження кольору?**

- а). Овочі занурюють у велику кількість води (3-4 л на 1 кг) і варять у посуді з відкритою кришкою,
- б). Овочі кладуть у велику кількість киплячої води (3-4 л на 1 кг) і варять в посуді з закритою кришкою,
- в). Овочі кладуть у велику кількість бурхливо киплячої води (3-4 л на 1 кг), підкислюють і варять в посуді з відкритою кришкою,
- г). Овочі кладуть у велику кількість бурхливо киплячої води (3-4 л на 1 кг) і варять до готовності у посуді при відкритій кришці.

#### **3. В якому стані і чому протирають варену картоплю при приготуванні шпоре?**

- а). Після варіння картоплю охолоджують до  $t$  50° і протирають, щоб консистенція шпоре була більш пухкою і шпоре було смачним.
- б). Після варіння картоплю протирають у гарячому стані, щоб шпоре було більш тягучим, світлим, смачним.
- в). Після варіння картоплю протирають гарячою при температурі не нижче 80 °С, тому що при протиранні в холодному вигляді клітини, які містять оклейстеризований крохмаль, легко руйнуються і виділяється крохмальний клейстер, завдяки якому шпоре стає тягучим, темним і несмачним,

г) Варену картоплю, не зливаючи відвару, зразу у гарячому вигляді протирають. Коли картопля охолоне, картопляні клітини, які містять оклейстеризований крохмаль, легко руйнуються і виділяється крохмальний клейстер, завдяки якому пюре стає тягучим, темним і несмачним.

#### **4. Правила відпуску цілих суцвіть цвітної відвареної капусти.**

а). Готову капусту виймають шумівкою, дають стекти відвару, кладуть у баранчик або порційну сковорідку. Можна відпускати і на порційних тарілках для відпуску других страв. Поливають сухарним, сметанним, молочним соусами або вершковим маслом. Соус можна подати окремо в соуснику. Температура відпуску 60–65 °С.

б). Відварену капусту кладуть у баранчик або на порційну тарілку для інших страв при температурі 60–65 °С, поливають розтопленим вершковим маслом або молочним, сухарним, сметанним соусами, соус можна подати окремо у соуснику.

в). Відварену капусту кладуть у баранчик або порційну сковорідку, які ставлять на підставну тарілку, поливають розтопленим вершковим маслом або сметанним, молочним чи сухарним соусами; соус можна подати у соуснику окремо. Температура відпуску 60–65 °С.

г). Відварену капусту кладуть на порційну сковорідку або порційну тарілку для відпуску других страв, поливають соусом грибним, сухарним, сметанним, томатним і відпускають при t 60–65 °С. Соус можна подати у соуснику окремо.

#### **5. Приготування гарбуза, припущеного в молочному соусі**

а). Гарбуз миють, чистять і нарізають кубиками розміром 1,5х1,5 см, кладуть у сотейник, змашений вершковим маслом, заливають киплячою водою на 1/3 об'єму і припускають до готовності. Потім заправляють молочним соусом середньої густини, доводять до кипіння і відпускають,

б). Проводять механічне оброблення гарбуза, потім нарізають кубиками розміром 1,5х1,5 см, кладуть у сотейник, заливають киплячим молоком на 1/2 об'єму і припускають до готовності, потім додають пасероване борошно, проварюють і відпускають.

в). Гарбуз миють, чистять і нарізають кубиками розміром 1,5х1,5 см, кладуть у сотейник, заливають киплячою водою на 1/3 об'єму і припускають до готовності. Потім заправляють молочним соусом, прогрівають 1–2 хвилини і відпускають.

г). Гарбуз миють, чистять і нарізають кубиками розміром 2х2 см, кладуть у сотейник, змашений вершковим маслом, заливають молоком і доводять до готовності. Потім додають молочний соус, проварюють і відпускають при t 60–65 °С.

#### **6. Приготування капусти тушкованої**

а). Оброблену свіжу капусту нарізають соломкою, кладуть у посуд шаром не більше 30см, додають воду або бульйон (1/3 об'єму), жир, оцет, пасеровані овочі з томатом-пюре, доводять до смаку сіллю, цукром, додають лавровий лист, перець за 10–15 хвилин до готовності і розведену бульйоном борошнню

пасеровку.

б). Головки капусти чистять від пошкодженого листа, миють, нарізають соломкою, кладуть у посуд шаром 20–30 см, додають воду або бульйон (3/4 об'єму), жир, оцет, нарізані соломкою моркву, цибулю з томатом-шпоре, доводять до смаку сіллю, цукром, додають лавровий лист, перець за 5-10 хвилин до готовності і розведеному бульйоном борошняну пасеровку.

в). Свіжу капусту нарізають соломкою, якщо у капусті є слимаки, її заливають підсоленою водою і витримують 30 хвилин, миють, кладуть у посуд шаром 20–30 см, додають воду або бульйон (1/3 об'єму), жир, оцет, доводять до смаку сіллю, цукром, томатом-шпоре, кладуть лавровий лист, перець за 10-15 хвилин до готовності і заправляють розведеною бульйоном борошняною пасеровкою.

г). Оброблену свіжу капусту нарізають соломкою, кладуть у посуд, змащений жиром, додають бульйон, жир, оцет, пасеровані овочі з томатом-шпоре, доводять до смаку сіллю, цукром, додають лавровий лист, перець і розведеному бульйоном борошняну пасеровку.

### **7. Чим відрізняється теплова обробка голубців, кабачків, помідорів фаршированих?**

а). Перед запіканням голубці, кабачки обсмажують, потім голубці, кабачки, помідори заливають соусом і запікають.

б). Перед запіканням голубці обсмажують, а потім голубці, кабачки, помідори фаршировані заливають соусом і запікають.

в). Голубці, кабачки, помідори фаршировані кладуть у посуд, заливають соусом і запікають.

г). Голубці підсмажують, кабачки припускають, помідори фаршировані не підсмажують. Кладуть у посуд, заливають соусом, за винятком помідорів фаршированих, і запікають.

### **8. Коли солять картоплю при смаженні основним способом?**

а). Солять після повного просмажування безпосередньо перед відпуском.

б). Солять перед смаженням.

в). Солять після утворення рум'яної шкірочки.

г). Солять воду, у якій зберігається нарізана картопля перед смаженням.

### **9. Правила смаження картоплі у фритюрі.**

а). Нарізану кубиками, брусочками, соломкою, часточками, стружкою, спіральками картоплю обсушують, кладуть у розігрітий жир до  $t$  160–180 °С, співвідношення жиру і картоплі 1:6, смажать до утворення рум'яної шкірочки.

б). Нарізану кубиками, брусочками, соломкою картоплю солять, обсушують, кладуть у розігрітий до  $t$  130–150 °С жир, співвідношення жиру і картоплі 1:6, смажать до утворення рум'яної шкірочки.

в). Нарізану кубиками, соломкою, часточками, спіраллю картоплю обсушують, кладуть у розігрітий жир до  $t$  150–160 °С, співвідношення жиру і картоплі 1:5, смажать до готовності.

г). Нарізану соломкою, кружальцями, часточками, кубиками, брусочками картоплю обсушують, солять, кладуть у розігрітий жир до  $t$  170–180 °С, смажать до готовності.

#### **10. Приготування картопляної маси для дерунів.**

а). Сиру очищену картоплю натирають на тертці, додають пшеничне борошно, сирі яйця, сіль, перемішують.

б). Сиру картоплю натирають на тертці, додають пшеничне борошно, варені січені яйця, сіль, перемішують.

в). Картопляне пюре розводять молоком, додають борошно, яйця, сіль, перемішують.

г). Сиру картоплю чистять, миють, натирають на тертці, додають пшеничне борошно, перемішують.

#### **11. Приготування грибів у сметанному соусі**

а). Підготовлені зварені гриби, нарізані на скибочки або часточки, заливають сметанним соусом і проварюють 5 хвилин.

б). До обсмажених грибів додають пасеровану цибулю, сметанний соус і проварюють 5–10 хвилин.

в). Підготовлені зварені гриби, нарізані на скибочки або часточки, обсмажують до готовності, додають пасеровану цибулю, сметанний соус і проварюють 5–10 хвилин.

г). Замочені сухі гриби нарізають скибочками або часточками, з'єднують з пасерованою цибулею і смажать, при відпуску поливають сметанним соусом.

#### **12. Вимоги до якості страв із смажених овочів.**

а). Овочі зберегли форму нарізування, консистенція м'яка, шкірочка хрумка. Смак і запах характерний для смажених овочів, в міру солоний.

б). Овочі зберегли форму нарізування, консистенція пухка, шкірочка жовто-коричневого кольору, смак в міру солодкий, запах, характерний для смажених овочів.

в). Овочі, в основному, зберегли форму нарізання, консистенція однорідна, шкірочка жовто-коричневого кольору, хрумка, смак у міру солодкий.

г). Овочі зберегли форму нарізування, консистенція м'яка, шкірочка жовто-коричневого кольору, хрумка, запах, характерний для смажених овочів без сторонніх запахів (підгорілого).

## Додаток Ц.9

### Приклад контрольної роботи

Професія «Кухар»  
Кваліфікація 4 розряд

#### Завдання

1. Опишіть технологічний процес приготування страви «Плов», вкажіть реакції, які при цьому відбуваються, температурний режим та тривалість теплового оброблення, органолептичні показники якості.

2. Складіть алгоритм та технологічну схему приготування страви «Вінегрет овочевий», розрахуйте кількість картоплі, буряка та моркви (за масою бруutto, місяць – лютий), необхідного для приготування 45 порцій страви відповідно до рецептури № 100 «Збірника рецептур страв та кулінарних виробів» (Київ: «А.С.К., 2003 р.)

3. Вирішіть проблемну ситуацію. Кухареві в кафе «Лотос» потрібно було приготувати січені биточки зі сметанним соусом по другій колонці «Збірника рецептур страв та кулінарних виробів» (К.: «А.С.К., 2003 р.). Після приготування страви бракеражна комісія встановила, що на розрізі биточків спостерігався червоний колір, запах – властивий смаженому м'ясу. Поверхня – рівна, панірування – однорідне, соус – густий, присутні грудочки борошна, смак солодкуватий, колір – кремове-коричневий, запах сметани. Загальна оцінка страви – «добре».

## Додаток Ц.10

### Приклади завдань для проведення підсумкового контролю.

Професія «Кухар», кваліфікація 4 розряд

#### Завдання №3

Зробити перерахунок сировини на задану кількість страв.

Підібрати обладнання, інвентар, інструменти, посуд для приготування та відпуску.

Організувати робоче місце кухаря.

Приготувати і подати страви.

Провести бракераж страв.

Назва показника	Варіанти			
	1	2	3	
Страви	1	Борщ український	Борщ полтавський	Борщ львівський
	2	Риба відварна	Риба припущена	Риба смажена основним способом
	3	Пампушки	Деруни, фарши- ровані м'ясом	Компот із сухофруктів
Кількість порцій	2	2	2	

#### Завдання №4

Зробити перерахунок сировини на задану кількість страв.

Підібрати обладнання, інвентар, інструменти, посуд для приготування та відпуску.

Організувати робоче місце кухаря.

Приготувати і подати страви.

Провести бракераж страв.

Назва показника		Варіанти		
		1	2	3
Страви	1	Борщ хмельницький	Борщ зелений	Борщ львівський
	2	Риба смажена у фритюрі	Риба смажена в тісті	Риба запечена під майонезом
	3	Винегрет з грибами	Котлети картопляні	Компот з консервованих плодів
Кількість порцій		2	2	2

#### Додаток Ц.11

**Приклад завдання для проведення підсумкового контролю.**

Професія «Кондитер», кваліфікація 4 розряд

#### Комплексне кваліфікаційне завдання № 1

Ви працюєте кондитером 4 розряду на підприємстві.

Вам необхідно згідно із запропонованим варіантом:

- зробити перерахунок сировини на задану кількість виробів;
- підібрати обладнання, інвентар, інструменти, посуд для приготування виробів;
- організувати робоче місце кондитера;
- приготувати та подати вироби;
- провести бракераж борошняних кондитерських виробів.

№ з/п	Назва показника	Варіанти		
		I	II	III
1.	Кондитерські вироби	Здоба «Дитяча»	Буше з фруктовою начинкою	Тістечко повітряне «Лада»
	Кількість виробів	5 шт.	5 шт.	5 шт.
2.	Кондитерські вироби	Торт «Бісквіт- ний з кремом»	Печиво «Листики»	Торт «Медовий»
	Кількість виробів	1 кг	0,5 кг	1 кг

Термін виконання завдання – 6 годин.



**Додаток до комплексного кваліфікаційного завдання № 1**

**Варіант № 1**

**Здоба «Дитяча»**

Сировина	Витрати сировини (г)
Борошно	3700
Борошно на підшил	148
Цукор	370
Маргарин	250
Сіль	55
Дріжджі	56
Вода	1550
Маса тіста	5750
Яйця для змащування	133
Жир для листів	25
<b>Вихід 100 шт. по 50 г</b>	

**Торт «Бісквітний з кремом»**

Сировина	Бісквіт-ний н/ф	Сироп	Крем вершковий	Крем вершково-шоколадний	Крихти бісквітні
Борошно	116				3
Цукор	143	99			3,5
Яєчні білки	239				
Яєчні жовтки	239				
Есенція	1,4	0,4			
Кислота лимонна					
Вода		108	196	21	
Масло вершкове			108	11	
Цукрова пудра			78	8,5	
Молоко згущене			0,7	0,1	
Коньяк		30		2	
Какао-порошок					
Крохмаль					0,5
Меланж					5,5

**Додаток до комплексного кваліфікаційного завдання № 1**

**Варіант № 2**

**Буше з фруктовю начинкою**

Борошно.....	707,232
Цукор .....	620,784
Жовток яєць .....	620,83
Білок яєчний.....	931,2
Есенція.....	4,180
Кислота лимонна .....	2,74
Сироп для просочування	
Цукор .....	366,152
Есенція ромова.....	1,296
Коньяк або вино.....	33,22
Крихти бісквітні	
Борошно.....	66,864
Цукор .....	82,7
Есенція.....	0,87
Крохмаль .....	16,55
Меланж .....	137,86
Начинка фруктова.....	2134,56
Цукати.....	165,55
Цукрова пудра .....	22,56
Вихід:.....	707,232

**Печиво «Листики»**

<b>Сировина</b>	<b>Витрати сировини, г</b>
Борошно	584
Масло вершкове	329
Меланж	99
Ванілін	0,1
Амоній	1,1
Меланж для змащування	27
<b>Вихід 100 шт. по 70 г</b>	

Додаток до комплексного кваліфікаційного завдання № 1

Варіант № 3

**Тістечко повітряне «Лада»**

Сировина	Витрати сировини, г
Білково-повітряний напівфабрикат з горіхами	4004
Крем масляний	1064
Крем білковий серцевий	665
Варення чи джем	665
Шоколад	504
Начинка фруктована	98
<b>Вихід 100 шт. по 70 г</b>	

**Торт «Медовий»**

Сировина	Витрати сировини (г)
<i>Для тіста:</i>	
Борошно	320
Цукор	100
Маргарин	100
Яйця	80
Сода	12
Мед натуральний	70
Сметана	100
Крем сметанный	680
Цукрова пудра	5
<b>Вихід 1000 г</b>	

Додаток Ц.12  
Використання онлайн-сервісів для контролю

Додаток Ц.12.1

Створення “Хмари слів” за допомогою онлайн-сервісів: Word Art та Tagxedo-Creator

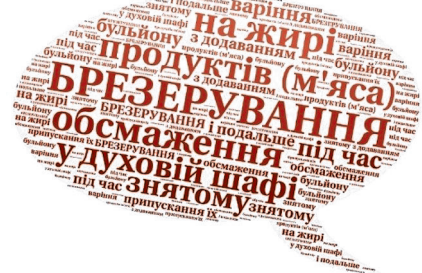
“Форми нарізання овочів” “Хмара слів” на тему

продуктів”

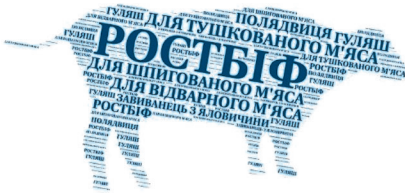


з яловичини. Великошматкові напівфабрикати”

“Хмара слів” на тему Напівфабрикати



з яловичини. Дрібношматкові напівфабрикати”

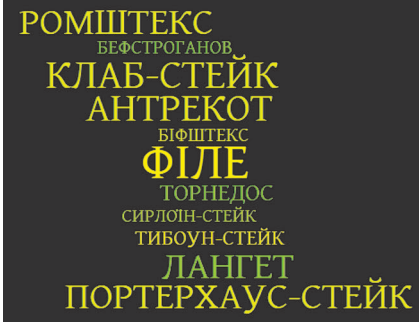


яловичини. Порційні напівфабрикати”



страви за набором продуктів

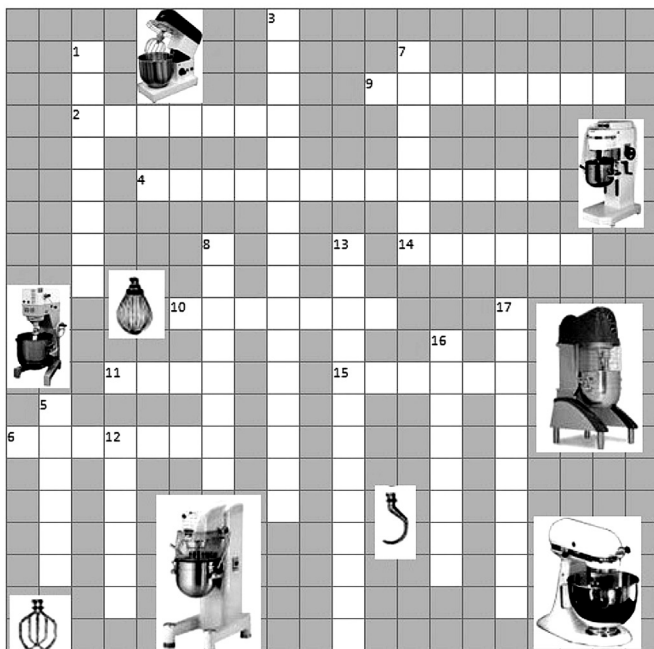
“Хмара слів”. Визначання назви



**Додаток Ц.12.2**  
**Приклад навчального кросворда, створеного за допомогою інтернет-сервіса Cross**

**“Збивальні машини”**

**КРОСВОРД**



**Горизонталь:**

2. Захисний пристрій в окремих збивальних машинах. 4. Частина збивальної машини, призначена для перетворення електричної енергії на механічну роботу. 6. Документ, що підтверджує гарантовані підприємством-виробником основні параметри і характеристики збивальної машини. 9. Видозмінена пасова передача, яка служить для плавної безступінчастої зміни швидкості. 10. Що є робочими деталями в збивальних машинах? 11. Що є робочою камерою в збивальних машинах? 14. Частина збивальної машини, призначена для розміщення в ньому всіх рухомих частин машини та для безпечної роботи. 15. Нерухома частина збивальної машини, за допомогою якої здійснюється її монтаж на робочому місці і на якій кріпляться її основні вузли.

**Вертикаль:**

1. Передача, що складається з черв'яка і черв'ячного колеса. 3. Пристрій, через який завантажуються продукти. 5. Пристрій, що дозволяє встановити час роботи машини. 7. Пристрій, що призначений для підйому кронштейна з діжею. 8. Передача, що складається з зубчастих коліс, зчеплених між собою. 12. Передача, що складається з двох шківів і надітого на них паса. 13. Який збивач призначений для всіх видів тіста та для перемішування фаршів? 16. Документ, за допомогою якого завод гарантує основні параметри та технічні характеристики збивальних машин. 17. Передача, що служить для перетворення простого обертального руху в складний.

**ВІДПОВІДІ. Горизонталь:** 2. Решітка. 4. Електродвигун. 6. Паспорт. 9. Варіатор. 10. Збивачі. 11. Діжа. 14. Корпус. 15. Основа. **Вертикаль:** 1. Черв'ячна. 3. Завантажувальний. 5. Таймер. 7. Маховик. 8. Зубчаста. 12. Пасова. 13. Гачкоподібний. 16. Формуляр. 17. Планетарна.

Додаток Ц.12.3

Приклад ребусів, створених за допомогою інтернет-сервіса: “Ребуси українською”. Режим доступу: <http://rebus1.com.ua>

“Теплове кулінарне оброблення продуктів”

**Завдання:** Розгадайте запропоновані Вам ребуси, звертаючи увагу на фахові терміни, заховані під символами. Охарактеризуйте їх.

Варіння

Бланшівання



” Ц ”



Смаження

Запікання



” Ц ”



Б Ц



” Ц ”



” Ц ”



Трифування



” Ц ”



” Ц ”



” Ц ”



Обсмалювання

Т У Ш К А Н



Додаток Ц.12.4



С



” Ю А ”



Приклад ребусів, створених за допомогою інтернет-сервіса  
 “Ребуси українською”. Режим доступу: <http://rebus1.com.ua>

“Загальні відомості про машини та механізми”

**Завдання:** Розгадайте запропоновані Вам ребуси, звертаючи увагу на фахові терміни, заховані під символами. Охарактеризуйте їх.

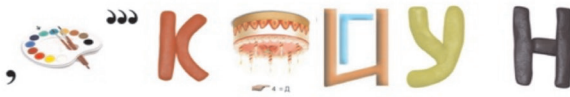
Машина  
 Основа  
 Деталь



Механізм  
 Корпус  
 Робоча камера



Електродвигун



### Картка контролю якості готової страви

Група \_\_\_\_\_ Учень \_\_\_\_\_

Показники	Коефіцієнт вагомості (бали)	Характеристика порушення	Бал	Примітка
Норма виходу, температура	0-2			
Зовнішній вигляд	0-2			
Колір	0-2			
Запах	0-2			
Смак	0-2			
Консистенція	0-2			
Загальна сума балів	12			
<b>Майстер в/н</b>	_____			
<b>Учень</b>	_____			

Органолептичний аналіз дозволяє швидко і просто оцінити якість сировини, напівфабрикатів і кулінарної продукції.

Під якістю продукції ресторанного господарства слід розуміти сукупність споживчих властивостей, які обумовлюють її придатність задовольняти потреби людей у раціональному харчуванні. Якість кулінарної продукції оцінюють, як правило, за такими показниками: зовнішній вигляд (у тому числі й за кольором), консистенція, запах та смак. Для деяких груп виробів вводять додаткові показники: прозорість (чай, желе), вид на розрізі (м'ясні, фаршировані вироби, риби), колір скоринки, стан м'якушу (борошняні і булочні вироби) та ін.

Зовнішній вигляд виробу – загальне враження, яке справляє виріб, має в кулінарній практиці головне фізіологічне значення.

Запах – розрізняють такі поняття (об'єднанні терміном запах), як аромат – звичайний привабливий запах, притаманний вихідній сировині (фрукти, молоко, спеції); букет – запах, що формується у процесі технологічної переробки продукції під впливом складних хімічних перетворень. Запахи, які не притаманні даному продукту, є наслідком порушення технології приготування або псування під час зберігання.

Консистенція – поняття консистенції характеризує: агрегатний стан (рідка, тверда), ступінь однорідності (однорідна, пластівцеподібна, сироподібна), механічні властивості (крихкість, еластичність, пружність, пластичність, соковитість) та ін.

Смак – відчуття, яке виникає під час збудження смакових рецепторів, і визначається якісно (солодкий, солоний, кислий, гіркий) і кількісно (інтен-



сивність).

*Порядок проведення органолептичної оцінки (бракераж).*

Для підготовки страв до проведення бракеражу у розпорядженні учня повинні бути терези, ножі, кухарська голка, черпаки, термометр, склянка, чайник з окропом для миття приборів, а також дві ложки, ніж, тарілка, склянка з холодним чаєм.

Бракераж розпочинають з визначення маси готового виробу, потім перевіряють температуру страви. Окремі показники якості страв та виробів оцінюють у такій послідовності: зовнішній вигляд, колір, запах, консистенція, смак. Характеризуючи зовнішній вигляд, звертають увагу на форму виробу, її збереженість, стан поверхні, вид на розрізі, ретельність оформлення страви. Під час визначення запаху відмічають його характер та інтенсивність. Дуже важливо помітити появу сторонніх запахів, які не притаманні виробам, що практично свідчать про їх дефектність. Оскільки під тривалим впливом організм перестає сприймати запахи, варто брати до уваги лише перші враження (відчуття). Дуже важливо «вловити» появу сторонніх запахів, не властивих виробам, що практично завжди свідчить про їхню дефектність. Визначаючи смак, варто пам'ятати, що органи чуттів, які збуджені сильними подразниками, втрачають вразливість і на вплив слабких подразників не реагують. Тому спочатку дегустують страви, які мають слабо виражений запах та смак, потім страви з інтенсивним смаком і запахом. Десертні страви дегустують останніми. Після кожного дегустування слід ополоснути рот кип'яченою водою, чаєм або закусити черствим пшеничним хлібом для зняття смакової інверсії, яка виникає на слизовій оболонці ротової порожнини і може зіпсувати смак страв, що дегустуватимуться пізніше.

## Додаток III

### Зразок оформлення рецептурників майбутніми кухарями

#### № 761 Картопля смажена (із сирію)

№ з/п	Назва сировини	Маса продуктів для 1 кг гарніру		Маса продуктів для 10 кг гарніру	
		Маса бруutto(г)	Маса нетто(г)	Маса бруutto(г)	Маса нетто(г)
1	Картопля брусочками	2415	1449	24150	14490
2	Олія	100	100	1000	1000
3	Сіль	10	10	100	100
	Вихід		1000		10000

*Наприклад.* Потрібно приготувати в квітні страву «Картопля смажена із сирію» в кількості 10 кг. Для цього необхідно розрахувати кількість сировини масою бруutto і нетто для приготування 10 кг гарніру у квітні.

За рецептурою № 761 «Картопля смажена із сирію» для приготування 1 кг гарніру необхідно картоплі масою нетто 1449 г (це тому, що маса нетто завжди постійна, а маса бруutto залежить від сезону, в якому готується гарнір). Для 10 кг гарніру маса нетто буде 14490 г (1449\*10).

За таблицею № 32 Збірника рецептур страв та кулінарних виробів «Розрахунок сировини виходу напівфабрикатів і готових виробів» відсоток відходів картоплі в квітні складає 40 %. Тоді за масою нетто визначаємо масу бруutto:

$$M_{б} = \frac{1449 \times 100}{100 - 40} = 24150 \text{ (г)}, \text{ або } 24.15 \text{ кг}$$

Знаючи масу бруutto картоплі в квітні для приготування 10 кг гарніру, розраховуємо масу бруutto інших необхідних продуктів і оформляємо у вигляді таблиці.

*Примітка.* Витрати солі у рецептурах гарнірів не вказуються. Витрати солі на кілограм гарніру з овочів складають 10 г.

## Додаток Ю

### Щоденник

обліку навчально-виробничих робіт при проходженні виробничого навчання  
на підприємстві \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові здобувача освіти)

Професія \_\_\_\_\_

Розряд \_\_\_\_\_

№ групи \_\_\_\_\_

Курс \_\_\_\_\_

Прізвище, ім'я, по батькові майстра виробничого навчання \_\_\_\_\_

20\_\_/20 навчальний рік

№ з/п	Дата	Тема програми	Короткий зміст завдань	Фактично виконані виробничі роботи за день	Норма часу		Оцінка та підпис наставника	Оцінка та підпис майстра в/п
					планова	фактична		

## Додаток Я

Таблиця оцінювання робіт учнів за день \_\_\_\_\_

№ з/п	Прізвище, ім'я та по батькові	Зовнішній вигляд	Відпрацювання завдання на		Організація робочого місця	Дотримання правил		Стан		Робота на процесі	Сума балів	Загальна оцінка	Зауваження майстра виробничого навчання
			процесі	уроці		безпеки праці	санітарії і гігієни	щоденника	рецептурника				
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													

## Додаток АА

### Висновок про виконання кваліфікаційної пробної роботи

\_\_\_\_\_ Складено кваліфікаційною комісією \_\_\_\_\_ 20\_\_ в тому, що  
учень ЗП(ПТ)О \_\_\_\_\_, який пройшов виробничу практику в

\_\_\_\_\_ (назва підприємства, цеху, дільниці)

виконав \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (назва роботи)

з таким результатом \_\_\_\_\_ % виконання норми \_\_\_\_\_

Оцінка якості виконаної роботи \_\_\_\_\_

Комісія вважає можливим присвоїти учневі \_\_\_\_\_

Рівень кваліфікації \_\_\_\_\_

З професії \_\_\_\_\_

Керівник цеху (дільниці) \_\_\_\_\_

Керівник практики \_\_\_\_\_

М.П. \_\_\_\_\_ Майстер в/н \_\_\_\_\_

## Додаток АБ

Форма № 2 журналу обліку теоретичного навчання [розроблено за 141]  
(ліва сторона форми)

### КНД-3.1 Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів

№ з/п	Пріз-вище і ім'я учнів	Місяць, число													
		03-09	...	КНД-3.1.1	...	КНД-3.1.2	15-09	КНД-3.1	Рі-вень н.д.	І семе-стр	Рі-вень н.д.	ІІ семе-стр	Рі-вень н.д.	Рі-вень на	Рі-вень н.д.
1	Учень 1	8		8		7	8	8	д	8	д	9	д	9	д
2	Учень 2	6		6		6	6	6	с	6	с	6	с	6	с
3	Учень 3	9		9		10	10	10	в	10	в	10	в	10	в

<sup>141</sup> Лист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області від 02.01.2019 р. № 01-38/2. Дод. : Методичні рекомендації з розроблення навчально-планувальної та ведення облікової документації для організації навчання з професій за стандартами професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентісно-модульного підходу. Авт. Шевчук Л.І., Джус Л.К., Соленцова Г.М.

## Форма № 2 журналу обліку теоретичного навчання (права сторона)

Прізвище, ім'я, по батькові викладача \_\_\_\_\_

Дата проведення уроку викладача	Кількість годин	№ уроку	Зміст уроку	Домашнє завдання	Підпис
	8		КНД-3.1. Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів		
	4		КНД-3.1.1. Приготування начинок		
03.09	1	1	Асортимент, види начинок		
			.....		
	4		КНД-3.1.2. Приготування фаршів		
			.....		
15.09.	1		Модульний контроль(контрольна робота)		

### Додаток АВ

#### Форма № 2 журналу обліку виробничого навчання “Облік виробничого навчання” [розроблено за 142] (ліва сторона)

№ з/п	Прізвище, ініціали учнів	21-10		КНД-3.1.1		28-10		КНД-3.1.2		Дата занять		I семестр		II семестр		Річ-на		
		8	...	8	...	8	...	8	...	Рі-вень н.д.	Рі-вень н.д.	8	...	8	...	8	...	
1	Учень 1	8		8	8	8		8	д		8	д		8	д		8	д
2	Учень 2	6		6	6	6		6	с		6	с		6	с		6	с
3	Учень 3	9		9	10	10		10	в		10	в		10	в		10	в

#### Форма № 2 журналу обліку виробничого навчання “Облік виробничого навчання” (права сторона)

Дата занять	Кількість годин	Назва теми програми, теми уроку і короткий зміст навчально-виробничих робіт, які виконуються	Підпис майстра
	12	КНД-3.1. Приготування напівфабрикатів для борошняних кондитерських і булочних виробів	
	6	КНД-3.1.1. Приготування начинок	
21.10.	6	Проведено інструктаж з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності. Приготування начинок з фруктів, ягід, плодів, плодово-ягідних виробів, яєць, маку, сиру	
		.....	

<sup>142</sup> Там само.

## Додаток АГ

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор ЗП(ПТ)О  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_р

### ГРАФІК контролю за проходженням виробничої практики

майстром в/н \_\_\_\_\_

група № \_\_\_\_\_ професія \_\_\_\_\_

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові учня	Назва підприємства	Місяць														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		

Майстер в/н \_\_\_\_\_

Старший майстер \_\_\_\_\_

## Додаток АД

### Виробнича характеристика

На учня \_\_\_\_\_

Група \_\_\_\_\_ професія \_\_\_\_\_

Учень \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я ,по батькові)

під час проходження виробничого навчання (виробничої практики)

фактично працював з \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

виконував роботи \_\_\_\_\_ на робочих місцях цеху № \_\_\_\_\_

(розряд)

\_\_\_\_\_

(перелік робіт на робочих місцях)

Якість виконання роботи \_\_\_\_\_

(відгук)

Виконання норм за період з \_\_\_\_\_ 20\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_

(виробничі показники)

Знання технологічного процесу, вміння користуватися інструментом і устаткуванням \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(детальний відгук )

Трудова дисципліна \_\_\_\_\_

(оцінка та зауваження)

Учень \_\_\_\_\_

заслуговує присвоєння \_\_\_\_\_ (розряду)

з професії \_\_\_\_\_

Керівник підприємства \_\_\_\_\_

М.П.

Наставник \_\_\_\_\_

*Виробничо-практичне видання*

**Герлянд Тетяна  
Дрозіч Ірина  
Кулалаєва Наталя  
Романова Ганна  
Шимановський Марк**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ  
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНІ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Практичний посібник*

За заг. редакцією *Н. В. Кулалаєвої*

Редактор-коректор *Н. Л. Данилюк*  
Комп'ютерна верстка – *Т. В. Шеканова*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Гарнітура Мініоп. Друк офсетний.  
Умовн. друк. арк. 17,7. Обл.-вид. арк. 19,1.  
Тираж 300 прим. Зам. 962.

Видавець і виготівник комунальне книжково-газетне видавництво  
«Полісся».  
10008 Житомир, вул. Шевченка, 18а.

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:  
серія ЖТ № 5 від 26.02.2004 року.*