

Правдивець Олександр Миколайович

*кандидат військових наук,
завідувач кафедри управління фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту менеджменту безпеки
Університету економіки та права «КРОК»*

Pravdyvets Oleksandr

*PhD, Head of the Department of
Financial and Economic Security Management
Educational and Scientific Institute of Security Management
University of Economics and Law «KROK»
ORCID: 0000-0001-5242-9683*

DOI: 10.25313/2520-2294-2026-2-12009

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО САМООЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧА ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ «ІНСПЕКТОР З ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ»

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL APPROACH TO SELF-ASSESSMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF APPLICANTS FOR THE PROFESSIONAL QUALIFICATION “MILITARY REGISTRATION INSPECTOR”

Анотація. Вступ. Розвиток Національної системи кваліфікацій України та можливостей присвоєння і підтвердження професійних кваліфікацій зумовлює потребу в методичному інструментарії попереднього визначення здобувачем рівня сформованості професійних компетентностей і готовності до кваліфікаційного оцінювання. Особливої актуальності це набуває для професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку», вимоги до якої визначено відповідним професійним стандартом.

Мета. Розроблення науково-методичного підходу до самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку» для визначення рівня його готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Матеріали і методи. Теоретико-методичну основу дослідження становили компетентнісний підхід, ISO 10015:2019, європейські підходи до валідації результатів навчання та наукові праці з оцінювання і самооцінювання професійних компетентностей. Застосовано методи системного, порівняльного і структурно-функціонального аналізу, операціоналізації, шкалювання, агрегування та нормування. Розрахункову застосовність підходу перевірено на прикладі трудової функції К «Цифровізація та автоматизація робочих процесів».

Результати. Розроблено науково-методичний підхід, що передбачає декомпозицію вимог професійного стандарту до рівня індикаторів, застосування п'ятирівневої шкали 0–4 бали, співвіднесення результатів із доказами професійної компетентності та їх послідовне агрегування за схемою «індикатор → професійна компетентність → трудова функція → інтегральний показник професійної готовності». Особливістю підходу є поєднання агрегованого кількісного результату з контролем критичних компетентнісних дефіцитів. Розрахункова перевірка на прикладі трудової функції К показала, що за узагальненого показника 76,56% може бути виявлено критичний компетентнісний дефіцит за окремим індикатором К4.2, що підтверджує необхідність урахування критичних індикаторів під час визначення професійної готовності.

Практичне значення. Запропонований підхід може бути використаний для розроблення карт самооцінювання та індивідуального профілю професійної готовності здобувача.



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Перспективи. Запропоновані індикатори, їх віднесення до критичних і порогові значення мають методичний характер та потребують подальшої експертної верифікації й практичної апробації.

Ключові слова: самооцінювання, професійні компетентності, професійна кваліфікація, інспектор з військового обліку, професійний стандарт, кваліфікаційний центр, компетентнісний дефіцит, професійна готовність.

Summary. Introduction. The development of Ukraine's National Qualifications System and the expanding opportunities for awarding and confirming professional qualifications create a need for methodological tools that enable applicants to preliminarily determine the level of their professional competence development and readiness for qualification assessment. This is particularly relevant to the professional qualification of a "Military Registration Inspector", the requirements for which are established by the respective professional standard.

Purpose. The purpose of the study is to develop a scientific and methodological approach to the self-assessment of professional competencies of applicants for the professional qualification of a "Military Registration Inspector" in order to determine their readiness for qualification assessment.

Materials and Methods. The theoretical and methodological basis of the study comprised the competence-based approach, ISO 10015:2019, European approaches to the validation of learning outcomes, and research on the assessment and self-assessment of professional competencies. The methods employed included systems, comparative, and structural-functional analysis, as well as operationalization, scaling, aggregation, and normalization. The computational applicability of the proposed approach was examined using labour function K, "Digitalization and Automation of Work Processes", as an example.

Results. A scientific and methodological approach was developed that provides for the decomposition of professional standard requirements into indicators, the application of a five-level 0–4 point scale, the correlation of self-assessment results with evidence of professional competence, and their sequential aggregation according to the scheme "indicator → professional competence → labour function → integrated indicator of professional readiness". A distinctive feature of the approach is the combination of an aggregated quantitative result with the identification of critical competence gaps. The computational examination using labour function K demonstrated that an overall score of 76.56% may coexist with a critical competence gap for a specific indicator, K4.2, confirming the need to consider critical indicators when determining professional readiness.

Practical Significance. The proposed approach can be used to develop self-assessment maps and an individual professional readiness profile for applicants.

Prospects. The proposed indicators, their classification as critical, and the threshold values are methodological in nature and require further expert validation and practical testing.

Key words: self-assessment, professional competencies, professional qualification, Military Registration Inspector, professional standard, qualification centre, competence gap, professional readiness.

Постановка проблеми. Розвиток Національної системи кваліфікацій України, запровадження професійних стандартів та розширення можливостей визнання результатів формального, неформального та інформального навчання зумовлюють необхідність формування методичного інструментарію оцінювання професійних компетентностей. Для професії «Інспектор з військового обліку» професійним стандартом визначено трудові функції, професійні компетентності та результати навчання, необхідні для їх виконання [1]. Встановлення відповідності результатів навчання здобувача вимогам професійного стандарту здійснюється кваліфікаційним центром у межах процедури присвоєння та/або підтвердження професійної кваліфікації [2]. Водночас професійні компетентності можуть бути сформовані в результаті професійного навчання, підвищення кваліфікації, практичної діяльності, самостійного професійного розвитку або їх поєднання. Тому наявність документа про навчання чи професійного досвіду сама по собі не дає змоги визначити готовність здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання. Це зумовлює необхідність попереднього самооцінювання, яке дає змогу здобувачу співвіднести сформовані професійні компетентності з вимогами професійного стандар-

ту, виявити компетентнісні дефіцити та визначити потребу в додатковій підготовці. При цьому самооцінювання має діагностичний характер, не замінює оцінювання результатів навчання кваліфікаційним центром та не може бути самостійною підставою для присвоєння або підтвердження професійної кваліфікації. Отже, актуальним науково-практичним завданням є розроблення науково-методичного підходу до самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку», який забезпечить взаємозв'язок між вимогами професійного стандарту, індикаторами сформованості професійних компетентностей і доказами їх практичного застосування та дозволить визначити рівень готовності здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика оцінювання та самооцінювання професійних компетентностей представлена в міжнародних стандартах, європейських методичних документах та наукових дослідженнях. ISO 10015:2019 орієнтує управління компетентностями на визначення потреб, оцінювання наявного рівня компетентності та планування її розвитку [3]. У рекомендаціях Cedefop щодо валідації результатів неформального

та інформального навчання важливе місце відведено ідентифікації, документуванню та оцінюванню результатів навчання [4]. Практичним прикладом компетентнісного самооцінювання є Digital Skills Assessment Tool платформи Europass, побудований на основі європейської рамки цифрових компетентностей DigComp [5]. У зарубіжних дослідженнях сформовано низку підходів до побудови інструментів самооцінювання професійних компетентностей. В. Kaļķe, S. Baranova та L. Āboltiņa обґрунтували можливість застосування структурованого опитувальника, сформованого відповідно до структури професійних компетентностей [6]. М. Cho, А. М. Castleman, Н. Umans та М. О. Mwirigi розробили й апробували Evaluator Competencies Assessment Tool, що дозволяє визначати сильні та слабкі сторони професійної компетентності [7]. L. Wildschut, А. М. Gullickson та S. Mason розглядають самооцінювання як інструмент визначення потреб у професійному розвитку та формування профілю компетентностей [8; 9]. Водночас J. Dymek та співавтори показали, що результати самооцінювання можуть змінюватися після виконання структурованих практичних завдань, що підтверджує необхідність співвіднесення самооцінки з практичними доказами сформованості компетентностей [10]. В українському науково-методичному просторі самооцінювання професійних компетентностей найбільш системно представлене у сфері освіти. О. В. Овчарук досліджує інструментарій самооцінювання цифрової компетентності вчителя як складову моніторингу якості освіти [11]. В. Ю. Биков та співавтори запропонували методичний інструментарій самооцінювання цифрової компетентності, побудований на компетентнісній структурі та рівневому визначенні її сформованості [12]. С. Михальська та С. Миронова розглядають самооцінювання професійної діяльності як засіб виявлення професійних труднощів і визначення напрямів подальшого розвитку фахівця [13]. У попередніх дослідженнях автора обґрунтовано систему показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку [14], запропоновано математичну модель оцінювання якості виконання їх трудових функцій [15] та розроблено методику оцінювання результатів підготовки (підвищення кваліфікації) інспекторів з військового обліку [16]. Зазначені результати формують науково-методичне підґрунтя для оцінювання професійних компетентностей інспектора з військового обліку, однак не вирішують завдання самооцінювання здобувачем професійної кваліфікації як попереднього діагностичного етапу підготовки до кваліфікаційного оцінювання.

Отже, аналіз міжнародного та українського досвіду свідчить про доцільність побудови самооцінювання на основі професійних компетентностей, рівневих індикаторів та доказів їх практичного застосування. Водночас науково-методичний підхід до самооцінювання професійних компетентностей саме здобувача

професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку» не розроблено, що визначає актуальність цього дослідження.

Метою статті є розроблення науково-методичного підходу до самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку» для визначення рівня його готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Матеріали і методи. Теоретико-методичну основу дослідження становили компетентнісний підхід, ISO 10015:2019 [3], європейські підходи до валідації результатів навчання [4] та наукові праці з оцінювання і самооцінювання професійних компетентностей [6–13]. Нормативною основою слугували професійний стандарт «Інспектор з військового обліку» [1] та Порядок присвоєння і підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами [2]. Для досягнення мети застосовано методи системного, порівняльного та структурно-функціонального аналізу, операціоналізації професійних компетентностей, шкалювання, агрегування і нормування результатів самооцінювання. Розрахункову застосовність запропонованого підходу перевірено на прикладі трудової функції К «Цифровізація та автоматизація робочих процесів».

Виклад основного матеріалу дослідження. Проведений аналіз міжнародного та українського науково-методичного досвіду дає підстави розглядати самооцінювання професійних компетентностей як діагностичний інструмент попереднього визначення готовності здобувача до кваліфікаційного оцінювання [4; 6–13]. Його методологічною основою є співвіднесення фактично сформованих компетентностей із вимогами професійного стандарту та доказами їх практичного застосування. У межах дослідження самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації пропонується визначати як структуровану діагностичну процедуру самостійного співвіднесення здобувачем наявного рівня професійної компетентності з вимогами професійного стандарту на основі визначених індикаторів, рівневих дескрипторів і доказів з метою виявлення компетентнісних дефіцитів та визначення готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання. Самооцінювання не замінює незалежного оцінювання результатів навчання кваліфікаційним центром [2]. Його результатом є діагностичний висновок щодо професійної готовності здобувача та визначення напрямів додаткової підготовки. Науково-методичний підхід до самооцінювання ґрунтується на таких принципах: нормативної відповідності, компетентнісної орієнтації, доказовості, структурованості, вимірюваності, діагностичності та несертифікаційного характеру самооцінювання. Структурно-логічну модель реалізації запропонованого науково-методичного підходу наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Структурно-логічна модель самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку»

Етап	Короткий зміст	Результат
1. Підготовчий	Визначення професійного стандарту, трудових функцій і професійних компетентностей	Сформовано нормативно-методичну основу
2. Декомпозиція вимог	Трудові функції → професійні компетентності → індикатори	Сформовано ієрархічну структуру самооцінювання
3. Формування індикаторів	Визначення вимірюваних професійних дій і результатів діяльності	Сформовано систему індикаторів
4. Шкала і дескриптори	Встановлення рівнів сформованості та єдиної шкали	Визначено шкалу і рівневі дескриптори
5. Самооцінювання	Співвіднесення власного рівня з дескрипторами	Отримано бали за індикаторами
6. Збір доказів	Формування доказів професійної компетентності	Сформовано доказову базу
7. Аналіз результатів	Виявлення сильних сторін і компетентнісних дефіцитів	Визначено дефіцити та їх критичність
8. Узагальнення	Розрахунок показників за компетентностями, трудовими функціями та інтегрального показника	Визначено кількісні показники готовності
9. Формування профілю	Узагальнення результатів, дефіцитів і напрямів розвитку	Сформовано індивідуальний профіль готовності
10. Рішення здобувача	Визначення готовності або потреби в додатковій підготовці	Прийнято рішення щодо подальших дій
11. Незалежне оцінювання	Проходження оцінювання у кваліфікаційному центрі	Рішення про присвоєння / підтвердження кваліфікації

Джерело: сформовано автором

Запропонована структурно-логічна модель визначає загальну послідовність самооцінювання, практична реалізація якої потребує операціоналізації вимог професійного стандарту. За одиницю самооцінювання пропонується прийняти індикатор сформованості професійної компетентності — конкретизований прояв здатності здобувача виконувати певну професійну дію або забезпечувати визначений результат професійної діяльності, що впливає зі змісту відповідної професійної компетентності, може бути ідентифікований здобувачем і підтверджений відповідними доказами. Формування індикаторів здійснюється за логічним ланцюгом: трудова функція → професійна компетентність → індикатор сформованості професійної компетентності → рівневий дескриптор → доказ компетентності. Індикатор має відповідати змісту професійної компетентності, характеризувати конкретну професійну дію або результат, бути зрозумілим для здобувача, придатним для рівневого оцінювання та доказового підтвердження. Для визначення рівня сформованості професійних компетентностей запропоновано п'ятирівневу шкалу 0–4 бали, в якій кожному значенню відповідає дескриптор фактичної здатності здобувача виконувати відповідну професійну дію (табл. 2).

Запропонована шкала диференціює рівень сформованості компетентності за здатністю здобувача самостійно виконувати професійну дію у типових і нестандартних ситуаціях. Водночас отриманий бал не є достатнім підтвердженням компетентності, тому результат самооцінювання має співвідноси-

тися з доказами її практичного застосування. Під доказом професійної компетентності пропонується розуміти документально зафіксований результат навчання, професійної діяльності або виконання практичного завдання, що підтверджує здатність здобувача виконувати відповідну професійну дію. Такими доказами можуть бути документи про навчання і професійний досвід, результати практичних завдань, розроблені документи та інші результати професійної діяльності. Отже, оцінювання кожного індикатора здійснюється за логікою «самооцінка → доказ професійної компетентності».

Наступним етапом методичного підходу є узагальнення результатів самооцінювання та визначення рівня професійної готовності здобувача. Для кількісного узагальнення результатів самооцінювання застосовується послідовне агрегування оцінок за ієрархією «індикатор → професійна компетентність → трудова функція → інтегральний показник професійної готовності». Рівень сформованості професійної компетентності визначається як нормоване середнє значення оцінок за відповідними індикаторами:

$$K_j = \frac{\sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}}{4n_j} \times 100\% \quad (1)$$

де:

K_j — рівень сформованості j -ї професійної компетентності, %;

x_{ij} — результат самооцінювання за i -м індикатором j -ї професійної компетентності, балів;

Таблиця 2

Шкала та рівневі дескриптори самооцінювання сформованості професійних компетентностей

Бал	Рівень сформованості	Рівневий дескриптор
0	Відсутній	Не володію необхідними знаннями та/або не здатний виконати відповідну професійну дію навіть за допомогою інструкції чи консультації
1	Початковий	Маю загальне уявлення про зміст професійної дії, однак не здатний самостійно виконати її у практичній діяльності
2	Базовий	Здатний виконувати типові професійні дії за наявності інструкції, зразка, алгоритму або консультаційної підтримки
3	Достатній	Самостійно та правильно виконую відповідну професійну дію у типових професійних ситуаціях і можу підтвердити це результатами практичної діяльності
4	Високий	Самостійно виконую відповідну професійну дію у типових і нестандартних ситуаціях, здатний обґрунтувати прийняті рішення, виявляти та усувати помилки і можу підтвердити це відповідними доказами професійної компетентності

Джерело: сформовано автором

n_j — кількість індикаторів, що характеризують j -ту професійну компетентність.

Нормоване значення K_j знаходиться в межах 0–100%.

Аналогічно визначається рівень сформованості трудової функції на основі показників професійних компетентностей, що входять до її складу:

$$F_f = \frac{\sum_{j=1}^{m_f} K_j}{m_f} \quad (2)$$

де:

F_f — рівень сформованості f -ї трудової функції, %;

K_j — рівень сформованості j -ї професійної компетентності, що належить до відповідної трудової функції, %;

m_f — кількість професійних компетентностей у межах f -ї трудової функції.

Загальний інтегральний показник професійної готовності здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання пропонується визначати на основі результатів за всіма трудовими функціями:

$$I_{pr} = \frac{\sum_{f=1}^q F_f}{q} \quad (3)$$

де:

I_{pr} — інтегральний показник професійної готовності здобувача, %;

F_f — рівень сформованості f -ї трудової функції, %;

q — загальна кількість трудових функцій, передбачених професійним стандартом.

Значення інтегрального показника I_{pr} знаходиться в межах від 0 до 100% та характеризує узагальнений результат самооцінювання професійних компетентностей здобувача. На цьому етапі застосовується рівнозначне зважування індикаторів, професійних компетентностей і трудових функцій. Такий підхід забезпечує прозорість розрахунків і відповідає діагностичному характеру самооцінювання. Водночас усереднення може компенсувати низькі значення окремих професійно значущих індикаторів вищими оцінками за іншими, що зумовлює необхідність додаткового контролю компетентнісних дефіцитів. Для інтерпретації інтегрального показника запропоновано чотири рівні професійної готовності (табл. 3).

Для запобігання компенсації низьких значень окремих індикаторів агрегованими показниками вводиться поняття компетентнісного дефіциту. Частковий дефіцит фіксується за недостатнього рівня сформованості окремого індикатора, а критичний компетентнісний дефіцит — за недостатнього рівня критичного індикатора, без сформованості якого належне виконання відповідної професійної дії є неможливим або пов'язане з істотним ризиком. У межах запропонованого підходу для критичних індикаторів значення 0–2 бали розглядаються як недостатній рівень сформованості та фіксуються як критичний компетентнісний дефіцит. Формалізоване правило прийняття рішення про професійну готовність здобувача пропонується представити таким чином:

Таблиця 3

Інтерпретація інтегрального показника професійної готовності здобувача

Значення інтегрального показника	Рівень	Інтерпретація
0–49%	Низький	Необхідна системна підготовка
50–69%	Базовий	Необхідна цільова підготовка
70–84%	Достатній	Можливе оцінювання за відсутності критичних дефіцитів
85–100%	Високий	Готовність за відсутності критичних дефіцитів

Джерело: сформовано автором

$$G = \begin{cases} 1, & \text{якщо } I_{PG} \geq 70\% \text{ та } D_{crit} = 0 \\ 0, & \text{якщо } I_{PG} < 70\% \text{ або } D_{crit} > 0 \end{cases} \quad (4)$$

де:

G — результат визначення професійної готовності здобувача;

$G = 1$ — здобувач за результатами самооцінювання готовий до проходження кваліфікаційного оцінювання;

$G = 0$ — здобувачу рекомендована додаткова підготовка перед проходженням кваліфікаційного оцінювання;

I_{pr} — інтегральний показник професійної готовності здобувача, (%);

D_{crit} — кількість виявлених критичних компетентнісних дефіцитів.

Отже, навіть достатнє значення інтегрального показника не є підставою для висновку про готовність здобувача за наявності хоча б одного критичного компетентнісного дефіциту. Результати самооцінювання доцільно узагальнювати в індивідуальному профілі професійної готовності здобувача, який за кожною трудовою функцією та професійною компетентністю містить рівень її сформованості, наявні докази, виявлений компетентнісний дефіцит і рекомендовану дію. Такий профіль забезпечує перехід від кількісного результату самооцінювання до діагностичного висновку та визначення напрямів додаткової підготовки. Для демонстрації розрахункової застосовності запропонованого підходу використано трудову функцію K «Цифровізація та автоматизація робочих процесів», яка відповідно до професійного стандарту охоплює професійні компетентності $K1$ – $K4$ [1]. Для кожної компетентності сформовано індикатори самооцінювання, визначено можливі докази та проведено розрахунок рівня її сформованості.

Наведені у табл. 4 значення мають умовний демонстраційний характер. За формулою (1) отримано такі рівні сформованості професійних компетентностей: $K1$ — 83,3%; $K2$ — 75,0%; $K3$ — 81,25%; $K4$ — 66,7%. Відповідно до формули (2) узагальнений показник сформованості трудової функції K становитиме:

$$F_K = \frac{83,3 + 75,0 + 81,25 + 66,7}{4} = 76,56\% \quad (5)$$

За результатами розрахунку узагальнений рівень сформованості трудової функції K становить 76,56%, що за запропонованою шкалою відповідає достатньому рівню. Водночас за критичним індикатором $K4.2$ отримано 2 бали, що свідчить про наявність критичного компетентнісного дефіциту. Отже, відповідно до запропонованого правила професійної готовності, достатнє значення агрегованого показника не є самостійною підставою для висновку про готовність здобувача за наявності критичного дефіциту. У такому разі рекомендованою дією є додаткова підготовка за відповідною професійною компетентністю з подальшим повторним самооцінюванням.

Висновки. У дослідженні розроблено науково-методичний підхід до самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку», призначений для попереднього визначення його готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання. Запропонований підхід передбачає декомпозицію вимог професійного стандарту до рівня індикаторів, застосування п'ятирівневої шкали (0–4 бали), співвіднесення результатів із доказами професійної компетентності та їх послідовне агрегування за схемою «індикатор → професійна компетентність → трудова функція → інтегральний показник профе-

Таблиця 4

Результати самооцінювання професійних компетентностей за трудовою функцією K

Компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Можливий доказ	Статус
$K1$	$K1.1$	4	Практичне завдання з організації ЦРМ	Критичний
	$K1.2$	3	Практична демонстрація	Звичайний
	$K1.3$	3	Практичне завдання	Звичайний
$K2$	$K2.1$	4	Практична демонстрація	Критичний
	$K2.2$	3	Підготовлений документ та електронна таблиця	Критичний
	$K2.3$	2	Практичне ситуаційне завдання	Звичайний
$K3$	$K3.1$	4	Практичне пошукове завдання	Критичний
	$K3.2$	3	Ситуаційне завдання з перевірки джерел	Критичний
	$K3.3$	3	Практична демонстрація	Звичайний
	$K3.4$	3	Практичне завдання	Критичний
$K4$	$K4.1$	3	Практичне ситуаційне завдання	Критичний
	$K4.2$	2	Практична демонстрація	Критичний
	$K4.3$	3	Ситуаційне завдання	Критичний

Джерело: сформовано автором на основі професійного стандарту «Інспектор з військового обліку»

сійної готовності». Особливістю підходу є поєднання агрегованого кількісного результату з контролем критичних компетентнісних дефіцитів.

Розрахункову застосовність підходу продемонстровано на прикладі трудової функції К: за узагальненого показника 76,56% виявлено критичний компетентнісний дефіцит за індикатором К4.2, що підтверджує необхідність урахування критичних

індикаторів під час визначення професійної готовності. Практичне значення результатів полягає у можливості їх використання для розроблення карт самооцінювання та індивідуального профілю професійної готовності здобувача. Запропоновані індикатори, їх віднесення до критичних і порогові значення мають методичний характер та потребують подальшої експертної верифікації й практичної апробації.

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

ФІНАНСУВАННЯ: Автори не отримували фінансування для цього дослідження.

ЗАЯВА ПРО ДОСТУПНІСТЬ ДАНИХ: Не застосовується.

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ: Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Література

1. Професійний стандарт «Інспектор з військового обліку» (ID: 693–692). Національне агентство кваліфікацій. URL: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692_proekt_ps_inspektor_z_vo_ostanna_versia.pdf (дата звернення: 15.01.2026).
2. Про затвердження Порядку присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 № 956. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.01.2026).
3. ISO 10015:2019. Quality management — Guidelines for competence management and people development. Geneva: International Organization for Standardization, 2019. URL: <https://www.iso.org/standard/69459.html> (дата звернення: 15.01.2026).
4. Cedefop. European guidelines for validating non-formal and informal learning. 3rd ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. Cedefop reference series; No 124. DOI: 10.2801/389827.
5. European Commission. Digital Skills Assessment Tool. *Europass*. URL: <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home> (дата звернення: 15.01.2026).
6. Kaļķe B., Baranova S., Āboltiņa L. Self-Assessment of the Professional Competence of Preschool Teaching Student. *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2022. Vol. 48. P. 116–128. DOI: 10.15388/ActPaed.2022.48.7.
7. Cho M., Castleman A. M., Umans H., Mwirigi M. O. Measuring Evaluator Competencies: Developing and Validating the Evaluator Competencies Assessment Tool. *American Journal of Evaluation*. 2023. Vol. 44. No. 3. P. 474–494. DOI: 10.1177/10982140211056539.
8. Wildschut L., Gullickson A. M. Evaluator competencies and self-assessment: Lessons from the Learn Evaluation Assessment Portal. *Evaluation Journal of Australasia*. 2024. Vol. 24. No. 4. P. 239–242. DOI: 10.1177/1035719X241293806.
9. Wildschut L., Gullickson A. M., Mason S. Making the Learn Evaluation Assessment Portal: Developing a reciprocal tool for learning and research. *Evaluation Journal of Australasia*. 2024. Vol. 24. No. 4. P. 243–271. DOI: 10.1177/1035719X241293805.
10. Dymek J., Kowalski T. M., Golda A., Nowakowski M., Skowron A. The influence of OSPE and PBL on competency-based pharmacy student self-assessment. *BMC Medical Education*. 2022. Vol. 22. Article 190. DOI: 10.1186/s12909-022-03246-5.
11. Овчарук О. В. Інструмент самооцінювання цифрової компетентності вчителя як складова моніторингу якості освіти. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2023. № 210. С. 42–47. DOI: 10.36550/2415-7988-2023-1-210-42-47.
12. Биков В. Ю., Гриценчук О. О., Дубовик О. А., Завалевський Ю. І., Іванюк І. В., Кравчина О. Є., Овчарук О. В. Цифрова компетентність вчителя: інструмент самооцінювання та особливості використання: методичні рекомендації. Київ: ІЦО НАПН України, 2022. 57 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730497/> (дата звернення: 15.01.2026).
13. Михальська С., Миронова С. Самооцінка власної діяльності як умова підвищення професійної компетентності корекційних педагогів. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. Вип. 2(8). DOI: 10.31499/2706-6258.2(8).2022.268047.
14. Правдивець О. М. Обґрунтування вибору показників і критеріїв оцінювання кваліфікації інспекторів з військового обліку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2025. Т. 10, № 2. С. 353–358. DOI: 10.36887/2415-8453-2025-2-69.
15. Правдивець О. М. Математична модель оцінювання якості виконання трудових функцій інспектора з військового обліку підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2025. Т. 10, № 4. С. 12–16. DOI: 10.36887/2415-8453-2025-4-1.

16. Правдивець О. М. Методика оцінювання результатів підготовки (підвищення кваліфікації) інспекторів з військового обліку. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 3 (79). С. 248–253. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-79-248-253.

References

1. National Qualifications Agency. (n.d.). *Profesiyni standart “Inspektor z viiskovoho obliku” (ID: 693–692)* [Professional Standard “Military Registration Inspector” (ID: 693–692)]. https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/693-692_proekt_ps_inspektor_z_vo_ostanna_versia.pdf [in Ukrainian].
2. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2021, September 15). *Pro zatverdzhennia Poriadku prysvoiennia ta pidtverdzhennia profesiynykh kvalifikatsii kvalifikatsiinykh tsentramy* [On approval of the procedure for awarding and confirming professional qualifications by qualification centers] (Resolution No. 956). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/956-2021-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
3. International Organization for Standardization. (2019). *ISO 10015:2019: Quality management — Guidelines for competence management and people development*. <https://www.iso.org/standard/69459.html>
4. Cedefop. (2023). *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (3rd ed.; Cedefop reference series, No. 124). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2801/389827>
5. European Commission. (n.d.). *Digital Skills Assessment Tool*. Europass. <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home>
6. Kaļķe, B., Baranova, S., & Āboltiņa, L. (2022). Self-assessment of the professional competence of preschool teaching student. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 48, 116–128. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2022.48.7>
7. Cho, M., Castleman, A. M., Umans, H., & Mwirigi, M. O. (2023). Measuring evaluator competencies: Developing and validating the Evaluator Competencies Assessment Tool. *American Journal of Evaluation*, 44(3), 474–494. <https://doi.org/10.1177/10982140211056539>
8. Wildschut, L., & Gullickson, A. M. (2024). Evaluator competencies and self-assessment: Lessons from the Learn Evaluation Assessment Portal. *Evaluation Journal of Australasia*, 24(4), 239–242. <https://doi.org/10.1177/1035719X241293806>
9. Wildschut, L., Gullickson, A. M., & Mason, S. (2024). Making the Learn Evaluation Assessment Portal: Developing a reciprocal tool for learning and research. *Evaluation Journal of Australasia*, 24(4), 243–271. <https://doi.org/10.1177/1035719X241293805>
10. Dymek, J., Kowalski, T. M., Golda, A., Nowakowski, M., & Skowron, A. (2022). The influence of OSPE and PBL on competency-based pharmacy student self-assessment. *BMC Medical Education*, 22, Article 190. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03246-5>
11. Ovcharuk, O. V. (2023). Instrument samoosiniuvannia tsyfrovoy kompetentnosti vchytelia yak skladova monitorynhu yakosti osvity [Tool for self-assessment of teacher’s digital competence as a component of education quality monitoring]. *Naukovi Zapysky. Seriya: Pedahohichni Nauky*, 210, 42–47. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2023-1-210-42-47> [in Ukrainian].
12. Bykov, V. Yu., Hrytsenchuk, O. O., Dubovyk, O. A., Zavalevskyi, Yu. I., Ivaniuk, I. V., Kravchyna, O. Ye., & Ovcharuk, O. V. (2022). *Tsyfrova kompetentnist vchytelia: Instrument samoosiniuvannia ta osoblyvosti vykorystannia: Metodichni rekomendatsii* [Teacher’s digital competence: Self-assessment tool and features of its use: Methodological recommendations]. Institute for Digitalisation of Education of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730497/> [in Ukrainian].
13. Mykhalska, S., & Myronova, S. (2022). Samoosinka vlasnoi diialnosti yak umova pidvyshchennia profesiinoi kompetentnosti korektsiinykh pedahohiv [Self-assessment of own activities as a condition for improving the professional competence of special education teachers]. *Psykhologo-Pedahohichni Problemy Suchasnoi Shkoly*, 2(8). [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(8\).2022.268047](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(8).2022.268047) [in Ukrainian].
14. Pravdyvets, O. M. (2025). Obgruntuvannia vyboru pokaznykiv i kryteriiv otsiniuvannia kvalifikatsii inspektoriv z viiskovoho obliku [Justification of the choice of indicators and criteria for assessing the qualifications of military registration inspectors]. *Ukrainskyi Zhurnal Prykladnoi Ekonomiky ta Tekhniky*, 10(2), 353–358. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-2-69> [in Ukrainian].
15. Pravdyvets, O. M. (2025). Matematychna model otsiniuvannia yakosti vykonannia trudovykh funktsii inspektora z viiskovoho obliku pidpriemstva [Mathematical model for assessing the quality of performance of labour functions of a military registration inspector at an enterprise]. *Ukrainskyi Zhurnal Prykladnoi Ekonomiky ta Tekhniky*, 10(4), 12–16. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-4-1> [in Ukrainian].
16. Pravdyvets, O. M. (2025). Metodyka otsiniuvannia rezultativ pidhotovky (pidvyshchennia kvalifikatsii) inspektoriv z viiskovoho obliku [Methodology for assessing the results of training (advanced training) of military registration inspectors]. *Vcheni Zapysky Universytetu “KROK”*, 3(79), 248–253. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-79-248-253> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 21.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 28.02.2026