

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА
ПРАВА "КРОК"**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**із самооцінювання професійних компетентностей здобувачів професійної
кваліфікації «Інспектор з військового обліку» та «Старший інспектор з
військового обліку»**

м. Київ
2026 рік

УДК 355.212.2:005.95(477)(076)

Укладач: *Правдивець О.М., кандидат військових наук, завідувач кафедри управління фінансово-економічною безпекою ВНЗ “Університету економіки і права “КРОК”.*

Рецензенти:

Кириченко О.С., доктор економічних наук, професор, професор кафедри управлінських технологій ВНЗ “Університету економіки і права “КРОК”;

Дячков Д.В., доктор економічних наук, професор, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету.

Ці методичні рекомендації призначені для надання допомоги у самооцінюванні здобувачів професійної кваліфікацій відповідно до професійного стандарту «Інспектор з військового обліку» Кваліфікаційним центром ВНЗ Університету економіки та права «КРОК».

Затверджено на засіданні кафедри управління фінансово-економічної безпеки ВНЗ Університету економіки та права «КРОК», (Протокол № 11 від 15.10.2026).

УДК 355.212.2:005.95(477)(076)

© Правдивець О.М., 2026

Розвиток Національної системи кваліфікацій України, запровадження професійних стандартів та розширення можливостей присвоєння і підтвердження професійних кваліфікацій зумовлюють необхідність створення практичного методичного інструментарію, який дає змогу здобувачу попередньо визначити рівень сформованості власних професійних компетентностей та готовність до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Професійним стандартом «Інспектор з військового обліку»[1] визначено трудові функції, професійні компетентності та результати навчання, необхідні для виконання професійної діяльності, а також передбачено дві професійні кваліфікації — «Інспектор з військового обліку» та «Старший інспектор з військового обліку».

Обсяг професійних компетентностей, що підлягають самооцінюванню, визначається професійною кваліфікацією, на присвоєння або підтвердження якої претендує здобувач, та відповідним розподілом трудових функцій і професійних компетентностей за професійними кваліфікаціями, установленим професійним стандартом.

Професійні компетентності здобувача можуть бути сформовані в результаті професійного навчання, підвищення кваліфікації, практичної професійної діяльності, самостійного професійного розвитку або їх поєднання. Водночас наявність документа про навчання чи професійного досвіду сама по собі не дає змоги визначити фактичний рівень сформованості професійних компетентностей та готовність здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання.

З цією метою застосовується самооцінювання професійних компетентностей — структурована діагностична процедура самостійного співвіднесення здобувачем наявного рівня професійної компетентності з вимогами професійного стандарту на основі визначених індикаторів, рівневих дескрипторів і доказів. Самооцінювання дає можливість здобувачу:

визначити фактичний рівень сформованості професійних компетентностей;

співвіднести власні професійні можливості з вимогами професійного стандарту;

сформувати докази професійної компетентності;

виявити наявні компетентнісні дефіцити, у тому числі критичні;

визначити потребу в додатковій підготовці;

сформувати індивідуальний профіль професійної готовності;

прийняти обґрунтоване рішення щодо готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Методичні рекомендації ґрунтуються на науково-методичному підході до самооцінювання професійних компетентностей [2], який передбачає послідовне співвіднесення та узагальнення результатів за логікою: трудова функція → професійна компетентність → індикатор сформованості професійної компетентності → рівневий дескриптор → доказ професійної компетентності → визначення компетентнісного дефіциту → узагальнення результатів → визначення професійної готовності.

Для визначення рівня сформованості професійних компетентностей застосовується п'ятирівнева шкала від 0 до 4 балів, а результати самооцінювання співвідносяться з доказами їх практичного застосування. Кількісні результати послідовно узагальнюються за професійними компетентностями, трудовими функціями та в інтегральний показник професійної готовності. При цьому окремо здійснюється контроль критичних компетентнісних дефіцитів, наявність яких ураховується під час визначення готовності здобувача до кваліфікаційного оцінювання.

Самооцінювання має виключно діагностичний характер. Його результати не замінюють незалежного оцінювання результатів навчання кваліфікаційним центром та не можуть бути самостійною підставою для присвоєння або підтвердження професійної кваліфікації.

Практичним інструментом реалізації цих Методичних рекомендацій є карти самооцінювання професійних компетентностей, сформовані окремо для професійних кваліфікацій «Інспектор з військового обліку» та «Старший

інспектор з військового обліку» відповідно до встановленого професійним стандартом розподілу трудових функцій і професійних компетентностей.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Мета та призначення Методичних рекомендацій

Ці Методичні рекомендації розроблено з метою надання здобувачам професійних кваліфікацій «Інспектор з військового обліку» та «Старший інспектор з військового обліку» практичного інструментарію для самостійного визначення рівня сформованості професійних компетентностей та попереднього визначення готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Методичні рекомендації призначені для:

організації та проведення здобувачем самооцінювання професійних компетентностей;

співвіднесення наявних професійних компетентностей з вимогами професійного стандарту;

визначення рівня сформованості професійних компетентностей;

формування та систематизації доказів професійної компетентності;

виявлення компетентнісних дефіцитів, у тому числі критичних;

визначення потреби в додатковій підготовці;

формування індивідуального профілю професійної готовності;

прийняття здобувачем рішення щодо подальшої підготовки або проходження кваліфікаційного оцінювання.

Результати самооцінювання мають діагностичний характер і використовуються здобувачем для планування власної професійної підготовки.

1.2. Сфера застосування

Методичні рекомендації застосовуються здобувачами, які мають намір пройти процедуру присвоєння та/або підтвердження однієї з професійних кваліфікацій:

«Інспектор з військового обліку»;

«Старший інспектор з військового обліку».

Самооцінювання проводиться щодо трудових функцій та професійних компетентностей, передбачених професійним стандартом для відповідної професійної кваліфікації.

Обсяг самооцінювання визначається професійною кваліфікацією, на присвоєння або підтвердження якої претендує здобувач, відповідно до встановленого професійним стандартом розподілу трудових функцій і професійних компетентностей.

Для проведення самооцінювання здобувач використовує відповідну карту самооцінювання професійних компетентностей, наведену в додатках до цих Методичних рекомендацій.

1.3. Основні терміни та поняття

У цих Методичних рекомендаціях основні поняття вживаються в такому значенні.

Самооцінювання професійних компетентностей — структурована діагностична процедура 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.

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.

Рівневий дескриптор — опис фактичної здатності здобувача виконувати відповідну професійну дію, який характеризує певний рівень сформованості професійної компетентності та використовується для визначення бала самооцінювання.

Доказ професійної компетентності — документально зафіксований результат навчання, професійної діяльності або виконання практичного завдання, що підтверджує здатність здобувача виконувати відповідну професійну дію.

Компетентнісний дефіцит — недостатній рівень сформованості окремого індикатора професійної компетентності, що свідчить про необхідність додаткової підготовки здобувача за відповідним напрямом.

Критичний компетентнісний дефіцит — недостатній рівень сформованості критичного індикатора, без сформованості якого належне виконання відповідної професійної дії є неможливим або пов'язане з істотним ризиком.

Інтегральний показник професійної готовності — узагальнений кількісний результат самооцінювання професійних компетентностей здобувача, сформований на основі результатів самооцінювання за трудовими функціями, передбаченими для відповідної професійної кваліфікації.

Індивідуальний профіль професійної готовності — узагальнене представлення результатів самооцінювання здобувача за трудовими функціями та професійними компетентностями із зазначенням рівня їх сформованості, наявних доказів, виявлених компетентнісних дефіцитів і рекомендованих напрямів додаткової підготовки.

Інші терміни та поняття застосовуються у значеннях, визначених законодавством України та професійним стандартом.

1.4. Принципи самооцінювання

Самооцінювання професійних компетентностей здійснюється на таких принципах:

нормативної відповідності — зміст самооцінювання визначається вимогами професійного стандарту та охоплює трудові функції і професійні компетентності відповідної професійної кваліфікації;

компетентнісної орієнтації — предметом самооцінювання є фактична здатність здобувача виконувати професійні дії та забезпечувати відповідні результати професійної діяльності;

доказовості — результат самооцінювання співвідноситься з доказами практичного застосування відповідної професійної компетентності;

структурованості — самооцінювання здійснюється послідовно за ієрархією «трудова функція → професійна компетентність → індикатор сформованості професійної компетентності»;

вимірюваності — рівень сформованості професійних компетентностей визначається за єдиною шкалою та встановленими рівневими дескрипторами;

діагностичності — самооцінювання спрямоване на визначення сильних сторін, виявлення компетентнісних дефіцитів та потреби в додатковій підготовці;

несертифікаційного характеру — результати самооцінювання не є результатами незалежного кваліфікаційного оцінювання та не можуть бути самостійною підставою для присвоєння або підтвердження професійної кваліфікації.

1.5. Результат самооцінювання

За результатами самооцінювання здобувач отримує:

- кількісні показники рівня сформованості професійних компетентностей;
- показники рівня сформованості відповідних трудових функцій;
- інтегральний показник професійної готовності;
- перелік виявлених компетентнісних дефіцитів;
- інформацію про наявність або відсутність критичних компетентнісних дефіцитів;
- індивідуальний профіль професійної готовності;
- рекомендації щодо необхідності та напрямів додаткової підготовки.

Отримані результати використовуються здобувачем для прийняття рішення щодо готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання або необхідності попередньої додаткової підготовки з подальшим повторним самооцінюванням.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНЮВАННЯ

2.1. Загальний алгоритм проведення самооцінювання

Самооцінювання професійних компетентностей проводиться здобувачем самостійно до проходження кваліфікаційного оцінювання та передбачає послідовне визначення фактичного рівня сформованості професійних компетентностей, їх співвіднесення з доказами практичного застосування, виявлення компетентнісних дефіцитів і визначення професійної готовності.

Самооцінювання здійснюється за таким загальним алгоритмом:

1. вибір професійної кваліфікації, на присвоєння або підтвердження якої претендує здобувач;
2. визначення трудових функцій і професійних компетентностей, що підлягають самооцінюванню;
3. вибір відповідної карти самооцінювання;
4. послідовне самооцінювання за індикаторами сформованості професійних компетентностей;
5. визначення та фіксація доказів професійної компетентності;
6. виявлення компетентнісних дефіцитів, у тому числі критичних;
7. розрахунок рівня сформованості професійних компетентностей;
8. розрахунок рівня сформованості трудових функцій;
9. визначення інтегрального показника професійної готовності;
10. формування індивідуального профілю професійної готовності;
11. прийняття рішення щодо готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання або необхідності додаткової підготовки.

2.2. Вибір професійної кваліфікації

Перед початком самооцінювання здобувач визначає професійну кваліфікацію, на присвоєння або підтвердження якої він претендує:

«Інспектор з військового обліку»;

«Старший інспектор з військового обліку».

Вибір професійної кваліфікації визначає обсяг трудових функцій і професійних компетентностей, за якими проводиться подальше самооцінювання.

Самооцінювання проводиться в повному обсязі за всіма трудовими функціями та професійними компетентностями, передбаченими професійним стандартом для обраної професійної кваліфікації.

2.3. Визначення трудових функцій і професійних компетентностей, що підлягають самооцінюванню

Перелік трудових функцій і професійних компетентностей, що підлягають самооцінюванню, визначається відповідно до розподілу трудових функцій та компетентностей за професійними кваліфікаціями, установленого розділом VI професійного стандарту «Інспектор з військового обліку».

Для професійної кваліфікації **«Інспектор з військового обліку»** самооцінювання проводиться за трудовими функціями: **А, Б, В, Г, Д, К.**

Для професійної кваліфікації **«Старший інспектор з військового обліку»** самооцінювання проводиться за трудовими функціями: **А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, І, К.**

Таким чином, єдиний методичний підхід до самооцінювання застосовується для обох професійних кваліфікацій, а відмінність полягає в обсязі трудових функцій та відповідних професійних компетентностей, що підлягають самооцінюванню.

Для кожної професійної кваліфікації використовується окрема карта самооцінювання, сформована відповідно до визначеного професійним стандартом обсягу трудових функцій і професійних компетентностей.

2.4. Вибір карти самооцінювання

Після визначення професійної кваліфікації здобувач обирає відповідну карту самооцінювання, наведену в додатках до цих Методичних рекомендацій.

Здобувач професійної кваліфікації **«Інспектор з військового обліку»** використовує карту самооцінювання, що охоплює трудові функції **А, Б, В, Г, Д, К** та професійні компетентності, які входять до їх складу (додаток 1).

Здобувач професійної кваліфікації **«Старший інспектор з військового обліку»** використовує карту самооцінювання, що охоплює трудові функції **А, Б,**

В, Г, Д, Е, Ж, З, І, К та професійні компетентності, які входять до їх складу (додаток 2).

Карта самооцінювання є основним робочим інструментом здобувача та забезпечує послідовну фіксацію:

- професійної компетентності;
- індикатора її сформованості;
- результату самооцінювання за встановленою шкалою;
- доказу професійної компетентності;
- статусу індикатора;
- виявленого компетентнісного дефіциту.

2.5. Послідовність роботи з картою самооцінювання

Самооцінювання рекомендується проводити послідовно за кожною трудовою функцією, професійною компетентністю та відповідними індикаторами. За кожним індикатором здобувач:

- ознайомлюється зі змістом індикатора;
- співвідносить фактичну здатність виконувати відповідну професійну дію з установленими рівневими дескрипторами;
- визначає результат самооцінювання від 0 до 4 балів;
- визначає наявний доказ професійної компетентності;
- азначає відповідний доказ у карті самооцінювання;
- перевіряє статус індикатора — звичайний або критичний;
- визначає наявність компетентнісного дефіциту;
- переходить до наступного індикатора.

Після завершення самооцінювання всіх індикаторів відповідної професійної компетентності розраховується рівень її сформованості.

Після завершення самооцінювання всіх професійних компетентностей відповідної трудової функції визначається рівень сформованості цієї трудової функції.

Після завершення самооцінювання всіх трудових функцій, передбачених для обраної професійної кваліфікації, визначається інтегральний показник

професійної готовності та формується індивідуальний профіль професійної готовності здобувача.

2.6. Завершення самооцінювання та подальші дії здобувача

Самооцінювання вважається завершеним після опрацювання всіх трудових функцій, професійних компетентностей та індикаторів, передбачених картою самооцінювання для відповідної професійної кваліфікації.

За результатами самооцінювання здобувач:

аналізує отримані кількісні показники;

визначає наявні компетентнісні дефіцити;

окремо перевіряє наявність критичних компетентнісних дефіцитів;

формує індивідуальний профіль професійної готовності;

визначає потребу в додатковій підготовці;

приймає рішення щодо готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

У разі виявлення компетентнісних дефіцитів здобувачу рекомендується пройти додаткову підготовку за відповідними професійними компетентностями, сформувати або доповнити необхідні докази професійної компетентності та провести повторне самооцінювання.

3. МЕТОДИКА САМООЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

3.1. Індикатори сформованості професійних компетентностей

Самооцінювання професійних компетентностей здійснюється на основі індикаторів сформованості професійних компетентностей, визначених у відповідній карті самооцінювання.

Індикатор сформованості професійної компетентності конкретизує вимоги професійного стандарту до рівня професійної дії або результату професійної діяльності, які можуть бути самостійно оцінені здобувачем та підтверджені відповідними доказами.

Індикатори формуються за логічною послідовністю: трудова функція → професійна компетентність → індикатор сформованості професійної компетентності → рівневий дескриптор → доказ професійної компетентності.

Індикатор має:

- відповідати змісту відповідної професійної компетентності;
- характеризувати конкретну професійну дію або результат професійної діяльності;
- бути зрозумілим для здобувача;
- бути придатним для рівневого самооцінювання;
- передбачати можливість підтвердження відповідним доказом професійної компетентності.

Самооцінювання здійснюється за кожним індикатором окремо. Отримані результати надалі узагальнюються на рівні професійної компетентності, трудової функції та професійної кваліфікації в цілому.

3.2. Шкала та рівневі дескриптори самооцінювання

Для визначення рівня сформованості професійних компетентностей застосовується єдина п'ятирівнева шкала від 0 до 4 балів наведена у табл.1.

Таблиця 1

Шкала та рівневі дескриптори самооцінювання

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

Бал	Рівень сформованості	Рівневий дескриптор
		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

Шкала застосовується однаково до всіх індикаторів, включених до карт самооцінювання професійних кваліфікацій «Інспектор з військового обліку» та «Старший інспектор з військового обліку».

3.3. Правила визначення результату самооцінювання

Під час визначення балу здобувач оцінює насамперед **фактичну здатність виконувати відповідну професійну дію**, а не лише наявність теоретичних знань про порядок її виконання.

Для кожного індикатора здобувач послідовно:

- ознайомлюється зі змістом індикатора;
- визначає, чи здатний він фактично виконувати відповідну професійну дію;
- порівнює власний рівень із рівневими дескрипторами;
- обирає дескриптор, який найбільш точно характеризує фактичний рівень його професійної компетентності;
- визначає відповідний бал від 0 до 4;
- азначає результат у карті самооцінювання;
- визначає доказ, яким може бути підтверджена відповідна професійна компетентність.

Під час самооцінювання рекомендується дотримуватися правила: **оцінюється фактична здатність здобувача виконувати професійну дію та підтвердити її практичним результатом, а не лише його обізнаність із порядком виконання такої дії.**

У разі якщо здобувач вагається між двома рівнями, рекомендується обирати нижчий рівень, якщо здатність виконувати професійну дію на вищому рівні не

може бути обґрунтована результатами практичної діяльності або відповідним доказом.

3.4. Докази професійної компетентності

Результат самооцінювання за кожним індикатором співвідноситься з доказом професійної компетентності.

Доказом професійної компетентності є документально зафіксований результат навчання, професійної діяльності або виконання практичного завдання, що підтверджує здатність здобувача виконувати відповідну професійну дію.

Доказами професійної компетентності можуть бути:

документи про навчання;

документи, що підтверджують професійний досвід;

результати виконання практичних завдань;

документи, підготовлені здобувачем у процесі професійної діяльності;

результати практичної демонстрації;

результати виконання ситуаційних завдань;

інші документально зафіксовані результати професійної діяльності, які підтверджують здатність виконувати відповідну професійну дію.

Для одного індикатора може бути визначено один або декілька доказів професійної компетентності.

Наявність документа про проходження навчання або професійний досвід не повинна автоматично розглядатися як підтвердження високого рівня сформованості відповідної професійної компетентності. Здобувач має співвіднести такий документ із конкретною професійною дією, передбаченою відповідним індикатором.

3.5. Співвіднесення самооцінки з доказами професійної компетентності

Самооцінювання кожного індикатора здійснюється за логікою: **індикатор → самооцінка → доказ професійної компетентності.**

Визначений здобувачем бал характеризує рівень, на якому він, за власною оцінкою, здатний виконувати відповідну професійну дію, а зазначений доказ підтверджує практичне застосування відповідної компетентності.

Особливого значення наявність доказу набуває для рівнів **3 «Достатній»** та **4 «Високий»**, рівневі дескриптори яких безпосередньо передбачають можливість підтвердження здатності здобувача результатами практичної діяльності або іншими доказами професійної компетентності.

Самооцінка та відповідний доказ фіксуються у карті самооцінювання і використовуються під час подальшого аналізу результатів та формування індивідуального профілю професійної готовності.

3.6. Порядок заповнення карти самооцінювання

Карта самооцінювання заповнюється послідовно за всіма трудовими функціями, професійними компетентностями та індикаторами, передбаченими для обраної професійної кваліфікації.

За кожним індикатором здобувач зазначає:

результат самооцінювання за шкалою від 0 до 4 балів;

наявний доказ професійної компетентності;

за потреби — відомості, необхідні для ідентифікації відповідного доказу;

наявність компетентнісного дефіциту відповідно до правил, визначених цими Методичними рекомендаціями.

Під час заповнення карти здобувачу рекомендується послідовно завершувати самооцінювання всіх індикаторів однієї професійної компетентності і лише після цього переходити до наступної професійної компетентності.

Після заповнення карти результати використовуються для:

визначення компетентнісних дефіцитів;

розрахунку рівня сформованості професійних компетентностей;

розрахунку рівня сформованості трудових функцій;

визначення інтегрального показника професійної готовності;

формування індивідуального профілю професійної готовності;

4. ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНИХ ДЕФІЦИТІВ

4.1. Загальні положення щодо визначення компетентнісних дефіцитів

Визначення компетентнісних дефіцитів є обов'язковою складовою самооцінювання професійних компетентностей та здійснюється за результатами оцінювання кожного індикатора, передбаченого відповідною картою самооцінювання.

Необхідність окремого визначення компетентнісних дефіцитів зумовлена тим, що узагальнення результатів самооцінювання шляхом розрахунку середніх значень може призводити до компенсації низьких оцінок за окремими індикаторами вищими оцінками за іншими індикаторами.

Тому визначення професійної готовності здобувача здійснюється не лише на основі кількісних показників сформованості професійних компетентностей і трудових функцій, а й з обов'язковим урахуванням виявлених компетентнісних дефіцитів.

За результатами самооцінювання розрізняються: **частковий та критичний компетентнісні дефіцити.**

4.2. Частковий компетентнісний дефіцит

Частковий компетентнісний дефіцит фіксується у разі недостатнього рівня сформованості окремого індикатора професійної компетентності.

Наявність часткового компетентнісного дефіциту свідчить про те, що окрема професійна дія або її складова потребує додаткового опрацювання, практичної підготовки або набуття відповідного професійного досвіду.

Часткові компетентнісні дефіцити враховуються під час:

аналізу результатів самооцінювання;

визначення сильних і слабких сторін професійної підготовки здобувача;

формування індивідуального профілю професійної готовності;

визначення напрямів додаткової підготовки.

4.3. Критичний індикатор

Окремі індикатори сформованості професійних компетентностей визначаються як **критичні**.

Критичним є індикатор, недостатня сформованість якого свідчить про нездатність здобувача належним чином виконувати відповідну професійну дію або про наявність істотного ризику під час її виконання.

Статус індикатора — **«критичний»** або **«звичайний»** — зазначається безпосередньо у відповідній карті самооцінювання.

Перелік критичних індикаторів визначається окремо для трудових функцій і професійних компетентностей, що входять до складу відповідної професійної кваліфікації.

4.4. Критичний компетентнісний дефіцит

Критичний компетентнісний дефіцит фіксується у разі недостатнього рівня сформованості критичного індикатора.

Для критичних індикаторів результат самооцінювання:

0, 1 або 2 бали — розглядається як недостатній рівень сформованості та фіксується як критичний компетентнісний дефіцит;

3 або 4 бали — свідчить про відсутність критичного компетентнісного дефіциту за відповідним індикатором.

Таким чином, критичний компетентнісний дефіцит визначається на рівні окремого індикатора і не може бути компенсований вищими результатами самооцінювання за іншими індикаторами, професійними компетентностями або трудовими функціями.

4.5. Урахування критичних компетентнісних дефіцитів

Наявність хоча б одного критичного компетентнісного дефіциту враховується під час визначення професійної готовності здобувача незалежно від отриманого інтегрального показника професійної готовності.

Високе або достатнє значення узагальненого показника не є самостійною підставою для висновку про готовність здобувача до проходження

кваліфікаційного оцінювання за наявності критичного компетентнісного дефіциту.

У такому випадку здобувачу рекомендується:

визначити професійну компетентність та індикатор, за якими виявлено критичний дефіцит;

встановити причину недостатнього рівня сформованості відповідної професійної дії;

визначити необхідний напрям додаткової підготовки;

пройти відповідну додаткову підготовку та/або набути необхідного практичного досвіду;

сформувані відповідні докази професійної компетентності;

провести повторне самооцінювання за відповідним індикатором.

4.6. Фіксація компетентнісних дефіцитів

Виявлені компетентнісні дефіцити фіксуються у карті самооцінювання та надалі відображаються в індивідуальному профілі професійної готовності здобувача.

Для кожного виявленого дефіциту доцільно зазначати:

трудова функція;

професійну компетентність;

індикатор, за яким виявлено дефіцит;

отриманий бал;

статус індикатора — звичайний або критичний;

вид компетентнісного дефіциту;

рекомендований напрям додаткової підготовки.

Результати аналізу компетентнісних дефіцитів використовуються для визначення подальших дій здобувача та формування індивідуальної траєкторії підготовки до кваліфікаційного оцінювання.

5. РОЗРАХУНОК ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ САМООЦІНЮВАННЯ

5.1. Загальний порядок узагальнення результатів

Після завершення самооцінювання за всіма індикаторами, передбаченими картою самооцінювання для відповідної професійної кваліфікації, здійснюється кількісне узагальнення отриманих результатів.

Узагальнення здійснюється послідовно за ієрархією: **індикатор** → **професійна компетентність** → **трудова функція** → **інтегральний показник професійної готовності**.

На кожному рівні застосовується рівнозначне зважування результатів. Такий підхід забезпечує простоту і прозорість розрахунків та відповідає діагностичному характеру самооцінювання.

Кількісне узагальнення результатів не замінює аналізу окремих індикаторів. Під час визначення професійної готовності поряд з інтегральним показником обов'язково враховується наявність критичних компетентнісних дефіцитів.

5.2. Розрахунок рівня сформованості професійної компетентності

Рівень сформованості кожної професійної компетентності визначається на основі результатів самооцінювання за всіма індикаторами, що характеризують відповідну професійну компетентність.

Розрахунок здійснюється за формулою:

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

де:

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

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

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

4 — максимально можливий бал за одним індикатором.

Значення показника K_j знаходиться в межах від 0 до 100 %.

5.3. Розрахунок рівня сформованості трудової функції

Рівень сформованості трудової функції визначається на основі показників сформованості всіх професійних компетентностей, що входять до її складу.

Розрахунок здійснюється за формулою:

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

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.

5.4. Розрахунок інтегрального показника професійної готовності

Після визначення рівня сформованості всіх трудових функцій, передбачених для обраної професійної кваліфікації, розраховується інтегральний показник професійної готовності здобувача.

Розрахунок здійснюється за формулою:

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.

Для професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку» інтегральний показник визначається за результатами самооцінювання трудових функцій А, Б, В, Г, Д, К.

Для професійної кваліфікації «Старший інспектор з військового обліку» інтегральний показник визначається за результатами самооцінювання трудових функцій А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, І, К.

Значення інтегрального показника знаходиться в межах від 0 до 100 % та характеризує узагальнений результат самооцінювання професійних компетентностей здобувача за обраною професійною кваліфікацією.

5.5. Інтерпретація інтегрального показника професійної готовності

Для інтерпретації інтегрального показника професійної готовності застосовуються такі рівні (табл.2):

Таблиця 2

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

Інтегральний показник характеризує загальний рівень професійної готовності здобувача, однак не може використовуватися ізольовано від результатів аналізу окремих індикаторів.

5.6. Урахування критичних компетентнісних дефіцитів

Під час визначення професійної готовності здобувача одночасно враховуються:

значення інтегрального показника професійної готовності;

наявність або відсутність критичних компетентнісних дефіцитів.

Наявність хоча б одного критичного компетентнісного дефіциту означає, що достатнє або високе значення інтегрального показника не є самостійною підставою для висновку про готовність здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Формалізоване правило визначення професійної готовності має вигляд:

$G = 1$, якщо $I_{rp} \geq 70 \%$ та $D_{crit} = 0$;

$G = 0$, якщо $I_{rp} < 70 \%$ або $D_{crit} > 0$,

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_{rp} — інтегральний показник професійної готовності здобувача, %;

D_{crit} — кількість виявлених критичних компетентнісних дефіцитів.

Таким чином, позитивний висновок щодо професійної готовності за результатами самооцінювання можливий лише за одночасного виконання двох умов:

$I_{rp} \geq 70 \%$;

$D_{crit} = 0$.

5.7. Інтерпретація результатів та визначення подальших дій

За результатами розрахунків та аналізу компетентнісних дефіцитів здобувачу рекомендується визначати подальші дії таким чином:

низький рівень (0–49 %) — пройти системну підготовку за трудовими функціями та професійними компетентностями, за якими отримано недостатні результати;

базовий рівень (50–69 %) — пройти цільову додаткову підготовку з урахуванням виявлених компетентнісних дефіцитів;

достатній рівень (70–84 %) — за відсутності критичних компетентнісних дефіцитів здобувач може приймати рішення щодо проходження кваліфікаційного оцінювання; за наявності критичного дефіциту необхідна додаткова підготовка за відповідним індикатором;

високий рівень (85–100 %) — за відсутності критичних компетентнісних дефіцитів результати самооцінювання свідчать про готовність здобувача до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Після додаткової підготовки здобувачу рекомендується провести повторне самооцінювання за індикаторами, професійними компетентностями та трудовими функціями, за якими були виявлені компетентнісні дефіцити.

6. ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ

6.1. Призначення індивідуального профілю професійної готовності

За результатами самооцінювання професійних компетентностей здобувач формує **індивідуальний профіль професійної готовності**.

Індивідуальний профіль професійної готовності призначений для узагальнення результатів самооцінювання, виявлення сильних сторін професійної підготовки, систематизації компетентнісних дефіцитів та визначення напрямів подальшої підготовки здобувача до кваліфікаційного оцінювання.

Профіль формується окремо для професійної кваліфікації, на присвоєння або підтвердження якої претендує здобувач, та охоплює всі трудові функції і професійні компетентності, передбачені для відповідної професійної кваліфікації.

Індивідуальний профіль професійної готовності є діагностичним інструментом здобувача та не є документом, що підтверджує професійну кваліфікацію.

6.2. Формування індивідуального профілю

Індивідуальний профіль професійної готовності формується після:

- завершення самооцінювання за всіма індикаторами;
- визначення наявних доказів професійної компетентності;
- виявлення компетентнісних дефіцитів;
- розрахунку рівня сформованості кожної професійної компетентності;
- розрахунку рівня сформованості кожної трудової функції;
- визначення інтегрального показника професійної готовності;
- визначення наявності або відсутності критичних компетентнісних дефіцитів.

Основою для формування профілю є результати, зафіксовані у відповідній карті самооцінювання.

6.3. Структура індивідуального профілю професійної готовності

Індивідуальний профіль професійної готовності має містити:

- професійну кваліфікацію, за якою проведено самооцінювання;
- результати самооцінювання за професійними компетентностями;
- результати самооцінювання за трудовими функціями;
- інтегральний показник професійної готовності;
- наявні докази професійної компетентності;
- виявлені компетентнісні дефіцити;
- критичні компетентнісні дефіцити;
- рекомендовані напрями додаткової підготовки.

Узагальнені результати доцільно відображати за формою наведеною у табл. 3.

Таблица 3

Трудова функція	Професійна компетентність	Рівень сформованості, %	Наявні докази	Компетентнісний дефіцит	Рекомендована дія

Після узагальнення результатів за професійними компетентностями окремо відображаються результати за трудовими функціями за формою наведеною у табл. 4:

Трудова функція	Рівень сформованості, %	Наявність критичних дефіцитів	Рекомендована дія

У завершальній частині профілю зазначаються:

інтегральний показник професійної готовності — ____ %;

рівень професійної готовності — _____;

кількість критичних компетентнісних дефіцитів — ____;

висновок за результатами самооцінювання — _____.

6.4. Аналіз результатів самооцінювання

Під час аналізу індивідуального профілю професійної готовності здобувач послідовно визначає:

професійні компетентності з найвищим рівнем сформованості;

професійні компетентності, що потребують додаткового розвитку;

трудові функції з недостатнім рівнем сформованості;

індикатори, за якими виявлено компетентнісні дефіцити;

критичні індикатори, за якими виявлено критичні компетентнісні дефіцити;

професійні компетентності, за якими необхідно сформувати або доповнити доказову базу;

напрями додаткової підготовки.

Під час аналізу результатів першочергова увага приділяється критичним компетентнісним дефіцитам.

Високі результати за іншими професійними компетентностями або трудовими функціями не компенсують наявності критичного компетентнісного дефіциту.

6.5. Визначення напрямів додаткової підготовки

За кожним виявленим компетентнісним дефіцитом здобувач визначає необхідний напрям додаткової підготовки.

Додаткова підготовка має бути спрямована насамперед на формування здатності виконувати конкретну професійну дію, визначену відповідним індикатором.

Для цього здобувачу рекомендується визначити:

індикатор, за яким виявлено дефіцит;

професійну компетентність, до якої належить індикатор;

необхідний рівень сформованості відповідної професійної дії;

спосіб додаткової підготовки;

практичний результат, який має бути досягнутий;

доказ професійної компетентності, який може підтвердити досягнутий результат.

Напрями додаткової підготовки визначаються індивідуально з урахуванням характеру та критичності виявлених компетентнісних дефіцитів.

6.6. Повторне самооцінювання

Після проходження додаткової підготовки здобувачу рекомендується провести повторне самооцінювання.

Повторне самооцінювання насамперед проводиться за індикаторами, за якими під час попереднього самооцінювання були виявлені компетентнісні дефіцити.

Під час повторного самооцінювання здобувач:

повторно співвідносить фактичну здатність виконувати відповідну професійну дію з рівневими дескрипторами;

визначає новий бал за відповідним індикатором;

зазначає наявний доказ професійної компетентності;

перевіряє усунення компетентнісного дефіциту;

за потреби перераховує рівень сформованості відповідної професійної компетентності;

перераховує рівень сформованості відповідної трудової функції;

за результатами змін актуалізує інтегральний показник професійної готовності;

оновлює індивідуальний профіль професійної готовності.

Якщо за результатами повторного самооцінювання критичний компетентнісний дефіцит не усунуто, здобувачу рекомендується продовжити додаткову підготовку за відповідним напрямом.

6.7. Використання індивідуального профілю професійної готовності

Індивідуальний профіль професійної готовності використовується здобувачем для:

- узагальнення результатів самооцінювання;
- визначення фактичного стану професійної готовності;
- виявлення компетентнісних дефіцитів;
- визначення пріоритетів додаткової підготовки;
- контролю результатів повторного самооцінювання;
- прийняття рішення щодо готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання.

Індивідуальний профіль професійної готовності може оновлюватися за результатами додаткової підготовки та повторного самооцінювання до досягнення здобувачем рівня професійної готовності, достатнього для прийняття рішення щодо проходження кваліфікаційного оцінювання.

7. ВИЗНАЧЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОХОДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ОЦІНЮВАННЯ

7.1. Загальні положення

Визначення готовності до проходження кваліфікаційного оцінювання є завершальним етапом самооцінювання професійних компетентностей здобувача.

Рішення приймається здобувачем на підставі сукупного аналізу:

- інтегрального показника професійної готовності;

рівнів сформованості окремих трудових функцій та професійних компетентностей;

виявлених компетентнісних дефіцитів;

наявності або відсутності критичних компетентнісних дефіцитів;

наявних доказів професійної компетентності.

Результат самооцінювання має рекомендаційний та діагностичний характер і використовується здобувачем для прийняття рішення щодо проходження кваліфікаційного оцінювання або необхідності додаткової підготовки.

7.2. Критерії професійної готовності

Основними критеріями визначення професійної готовності здобувача є: значення інтегрального показника професійної готовності **не менше 70 %** та **відсутність критичних компетентнісних дефіцитів**.

Здобувач за результатами самооцінювання вважається готовим до проходження кваліфікаційного оцінювання за одночасного виконання обох зазначених умов.

Наявність хоча б одного критичного компетентнісного дефіциту є підставою для рекомендації щодо додаткової підготовки незалежно від значення інтегрального показника професійної готовності.

7.3. Алгоритм прийняття рішення здобувачем

Після завершення самооцінювання здобувачу рекомендується діяти за таким алгоритмом:

Крок 1. Визначити інтегральний показник професійної готовності.

Крок 2. Визначити рівень професійної готовності відповідно до встановленої шкали.

Крок 3. Перевірити наявність критичних компетентнісних дефіцитів.

Крок 4. Проаналізувати індивідуальний профіль професійної готовності.

Крок 5. Прийняти рішення щодо подальших дій.

Рішення визначається за такою логікою наведеною у табл. 5:

Рекомендоване рішення за результатами самооцінювання

Інтегральний показник	Критичні компетентнісні дефіцити	Рекомендоване рішення
менше 70 %	незалежно від наявності	Додаткова підготовка
70–84 %	наявні	Додаткова підготовка з усунення критичних дефіцитів
70–84 %	відсутні	Можливе проходження кваліфікаційного оцінювання
85–100 %	наявні	Додаткова підготовка з усунення критичних дефіцитів
85–100 %	відсутні	Готовність до проходження кваліфікаційного оцінювання

7.4. Дії здобувача у разі недостатньої професійної готовності

Якщо за результатами самооцінювання інтегральний показник професійної готовності становить менше 70 % та/або виявлено хоча б один критичний компетентнісний дефіцит, здобувачу рекомендується відкласти проходження кваліфікаційного оцінювання та провести додаткову підготовку.

Для цього здобувач:

визначає трудові функції та професійні компетентності, що потребують додаткового опрацювання;

визначає конкретні індикатори, за якими виявлено компетентнісні дефіцити;

першочергово визначає критичні компетентнісні дефіцити;

визначає необхідні напрями та способи додаткової підготовки;

удосконалює практичні вміння та навички за відповідними професійними діями;

формує або доповнює докази професійної компетентності;

після завершення додаткової підготовки проводить повторне самооцінювання.

Додаткова підготовка має бути спрямована насамперед на усунення конкретних компетентнісних дефіцитів, а не на формальне підвищення інтегрального показника професійної готовності.

7.5. Дії здобувача у разі достатньої професійної готовності

Якщо інтегральний показник професійної готовності становить **70 % і більше** та критичні компетентнісні дефіцити відсутні, здобувач за результатами самооцінювання може прийняти рішення щодо проходження кваліфікаційного оцінювання за відповідною професійною кваліфікацією.

Перед проходженням кваліфікаційного оцінювання здобувачу рекомендується:

- перевірити повноту проведеного самооцінювання;
- повторно проаналізувати професійні компетентності з найнижчими результатами;
- систематизувати наявні докази професійної компетентності;
- за потреби додатково опрацювати окремі професійні дії, за якими виявлено часткові компетентнісні дефіцити.

Досягнення достатнього або високого рівня професійної готовності за результатами самооцінювання не гарантує позитивного результату кваліфікаційного оцінювання.

Остаточне встановлення відповідності результатів навчання здобувача вимогам професійного стандарту здійснюється в межах процедури присвоєння та/або підтвердження професійної кваліфікації кваліфікаційним центром.

7.6. Завершення процедури самооцінювання

Процедура самооцінювання завершується формуванням здобувачем діагностичного висновку щодо власної професійної готовності.

За результатами самооцінювання може бути сформовано один із таких висновків:

1. «Рекомендована додаткова підготовка» — інтегральний показник професійної готовності становить менше 70 % та/або виявлено критичний компетентнісний дефіцит.

2. «Можливе проходження кваліфікаційного оцінювання» — інтегральний показник професійної готовності становить від 70 до 84 % та критичні компетентнісні дефіцити відсутні.

3. «Готовність до проходження кваліфікаційного оцінювання» — інтегральний показник професійної готовності становить від 85 до 100 % та критичні компетентнісні дефіцити відсутні.

Діагностичний висновок фіксується в індивідуальному профілі професійної готовності та використовується здобувачем для визначення подальших дій.

Переходимо до **Розділу 8**. Тут доцільно використати саме приклад зі статті без зміни вихідних балів і результату. Це хороший приклад ще й тому, що трудова функція **К «Цифровізація та автоматизація робочих процесів»** входить до обох професійних кваліфікацій. У статті за нею оцінюються компетентності К1–К4, отримано 76,56 %, але водночас виявлено критичний дефіцит за К4.2.

8. ПРИКЛАД ПРОВЕДЕННЯ САМООЦІНЮВАННЯ

8.1. Вихідні дані

Для демонстрації порядку проведення самооцінювання та розрахунку його результатів розглянемо умовний приклад самооцінювання за трудовою функцією **К «Цифровізація та автоматизація робочих процесів»**.

Відповідно до професійного стандарту трудова функція К охоплює професійні компетентності **К1–К4**.

Наведені у прикладі результати самооцінювання мають демонстраційний характер і використовуються виключно для пояснення порядку застосування цих Методичних рекомендацій.

8.2. Проведення самооцінювання за індикаторами

Здобувач послідовно проводить самооцінювання за кожним індикатором, визначає бал за шкалою від 0 до 4, зазначає можливий доказ професійної компетентності та враховує статус відповідного індикатора.

Результати умовного самооцінювання наведено в табл. 6.

Таблиця 6

**Результати самооцінювання професійних компетентностей за
трудовою функцією К**

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

8.3. Розрахунок рівня сформованості професійних компетентностей

На основі отриманих балів розраховується рівень сформованості кожної професійної компетентності.

Професійна компетентність К1

За індикаторами К1.1, К1.2 та К1.3 отримано відповідно **4, 3 та 3 бали**.

$$K1 = ((4 + 3 + 3) / (4 \times 3)) \times 100 \% = 83,3 \%$$

Отже, рівень сформованості професійної компетентності K1 становить **83,3 %**.

Професійна компетентність K2

За індикаторами K2.1, K2.2 та K2.3 отримано відповідно **4, 3 та 2 бали**.

$$K2 = ((4 + 3 + 2) / (4 \times 3)) \times 100 \% = 75,0 \%$$

Рівень сформованості професійної компетентності K2 становить **75,0 %**.

Професійна компетентність K3

За індикаторами K3.1, K3.2, K3.3 та K3.4 отримано відповідно **4, 3, 3 та 3 бали**.

$$K3 = ((4 + 3 + 3 + 3) / (4 \times 4)) \times 100 \% = 81,25 \%$$

Рівень сформованості професійної компетентності K3 становить **81,25 %**.

Професійна компетентність K4

За індикаторами K4.1, K4.2 та K4.3 отримано відповідно **3, 2 та 3 бали**.

$$K4 = ((3 + 2 + 3) / (4 \times 3)) \times 100 \% = 66,7 \%$$

Рівень сформованості професійної компетентності K4 становить **66,7 %**.

Отримані результати зведені у табл. 7:

Таблиця 7

Професійна компетентність	Рівень сформованості %
K1	83,3
K2	75,0
K3	81,25
K4	66,7

8.4. Розрахунок рівня сформованості трудової функції

Рівень сформованості трудової функції K визначається як середнє значення рівнів сформованості професійних компетентностей K1–K4:

$$F^K = (83,3 + 75,0 + 81,25 + 66,7) / 4 = 76,56 \%$$

Таким чином, **узагальнений рівень сформованості трудової функції K становить 76,56 %**.

За шкалою інтерпретації результатів значення 76,56 % відповідає достатньому рівню.

8.5. Виявлення критичного компетентнісного дефіциту

Після розрахунку кількісного показника необхідно перевірити результати за критичними індикаторами.

За критичним індикатором **K4.2** здобувач отримав **2 бали**.

Відповідно до цих Методичних рекомендацій для критичного індикатора оцінки **від 0 до 2** балів свідчать про недостатній рівень його сформованості.

Отже, за індикатором **K4.2** виявлено **критичний компетентнісний дефіцит**.

Цей результат демонструє, що достатній узагальнений рівень сформованості трудової функції — **76,56 %** — не виключає наявності недостатньо сформованої професійно значущої дії.

Саме тому результати самооцінювання не повинні визначатися виключно на основі середніх кількісних показників.

8.6. Інтерпретація результату

За результатами проведеного самооцінювання встановлено:

рівень сформованості трудової функції К — 76,56 %;

рівень — достатній;

критичний компетентнісний дефіцит — наявний;

критичний індикатор — K4.2;

результат за критичним індикатором — 2 бали.

Незважаючи на достатній узагальнений показник трудової функції К, наявність критичного компетентнісного дефіциту свідчить про необхідність додаткової підготовки за відповідною професійною компетентністю.

8.7. Подальші дії здобувача

За результатами самооцінювання здобувачу рекомендується:

визначити професійну дію, передбачену індикатором K4.2, яка потребує додаткового опрацювання;

визначити причини недостатнього рівня її сформованості;

пройти додаткову підготовку за відповідним напрямом;

відпрацювати виконання відповідної професійної дії на практиці;

сформуванню відповідний доказ професійної компетентності;

провести повторне самооцінювання за індикатором K4.2;

за результатами повторного самооцінювання актуалізувати показник професійної компетентності *K4* та трудової функції *K*.

Наведений приклад підтверджує необхідність поєднання кількісного узагальнення результатів самооцінювання з обов'язковим контролем критичних компетентнісних дефіцитів.

Тут є важлива межа: **ми не можемо на цьому прикладі визначити загальну готовність здобувача до кваліфікаційного оцінювання**, тому що у статті розрахована лише **одна трудова функція *K***, а не всі 6 функцій Інспектора або всі 10 функцій Старшого інспектора. Тобто **76,56 % — це F^K , а не I_{rp}** .

Перелік використаних джерел

1. Професійний стандарт «Інспектор з військового обліку». Єдиний реєстр кваліфікацій - Класифікатор професій. URL: <https://register.nqa.gov.ua/standards> (дата звернення: 11.10.2026).

2. Правдивець О. М. Науково-методичний підхід до самооцінювання професійних компетентностей здобувача професійної кваліфікації «Інспектор з військового обліку». *Економічна парадигма*. 2026. № 2 (106). С. 391–398. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2026-2-12009>

3. Деякі питання акредитації кваліфікаційних центрів: постанова Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2021 р. № 986. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/986-2021-%D0%BF> (дата звернення: 11.10.2026).

4. Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями: постанова Кабінету

Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF> (дата звернення: 11.10.2026).

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

6. Програма підвищення кваліфікації інспекторів з військового обліку «Військовий облік призовників, військовозобов'язаних та резервістів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та в організаціях України». Погоджена Генеральним штабом Збройних Сил України 02.07.2026, № 300/301/5140.

**КАРТА САМООЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ЗДОБУВАЧА ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ
«ІНСПЕКТОР З ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ»**

Дата проведення самооцінювання: _____ Повторне самооцінювання: так / ні Дата повторного самооцінювання: _____

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
А Організація і планування роботи	A1. Здатність вести облік та ділову документацію					
	A2. Здатність працювати з базами даних законодавства; та системами електронної взаємодії; месенджерами					
	A3. Здатність організовувати і планувати роботу					
Б. Організація військового обліку	B1. Здатність застосовувати НПА у сфері організації					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
	військового обліку					
	Б2. Здатність у структурований спосіб збирати й обробляти необхідну інформацію з різних джерел для організації військового обліку					
	Б2. Здатність у структурований спосіб збирати й обробляти необхідну інформацію з різних джерел для організації військового обліку					
В. Ведення військового обліку	В1. Здатність застосовувати НПА у сфері ведення					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
	військового обліку					
	В2. Здатність аналізувати та оцінювати стан ведення військового обліку					
Г. Консультування інформування з питань організації та ведення військового обліку	Г1. Здатність інформувати про чинне законодавство та вимоги КД щодо організації та ведення військового обліку					
	Г2. Здатність проводити роз'яснювальну роботу щодо дотримання в/з правил військового обліку та притягнення до відповідальності					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
	за їх порушення (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної)					
Д. Взаємодія із зацікавленими органами та особами	Д1. Здатність налагоджувати комунікації між ЦОВВ, іншими ОВВ, місцевими органами влади, органами місцевого самоврядування, органами військового управління різних рівнів та особами, що мають відношення до виконання військового обов'язку.					
Е. Надання методичної допомоги працівниками (службовцями)	Е1. Здатність надавати допомогу працівникам та посадовим					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
підприємств, і установ організацій законодавства щодо виконання законодавства України військовий обов'язок (у тому числі Правил військового обліку)	особам в частині дотримання ними законодавства про військовий обов'язок в оформленні документів, запитів до відповідних інстанцій, заяв для отримання послуг					
	Е2. Здатність контролювати дотримання законодавства України про військовий обов'язок працівниками (службовцями) підприємств, і установ організацій					
Ж. Підготовка та подання до уповноважених	Ж1. Здатність застосовувати у професійній					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
органів документів на бронювання в/з та подання їх до уповноважених органів	діяльності НПА у сфері організації оформлення бронювання в/з					
	Ж2. Здатність збирати й обробляти необхідну інформацію з різних джерел для організації оформлення (анулювання) бронювання в/з					
	Ж3. Здатність аналізувати та оцінювати стан організації оформлення (анулювання) бронювання в/з					
	Ж4. Здатність формувати та подавати офіційні документи (заявки, списки, обґрунтування)					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
	на оформлення бронювання в/з					
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів	К1. Організація ЦРМ (цифрового робочого місця)					
	К2. Використання системного програмного забезпечення комп'ютерних та мобільних пристроїв					
	К3.Здатність до пошуку даних відповідно до сфери фахової діяльності					
	К4. Здатність захищати комп'ютерні пристрої					

УЗАГАЛЬНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Трудова функція	Рівень сформованості, %	Кількість критичних компетентнісних дефіцитів
А Організація і планування роботи		
Б. Організація військового обліку		
В. Ведення військового обліку		
Г. Консультування інформування з питань організації та ведення військового обліку		
Д. Взаємодія із зацікавленими органами та особами		
Е. Надання методичної допомоги працівниками (службовцями) підприємств, установ і організацій законодавства щодо виконання законодавства України військовий обов'язок (у тому числі Правил військового обліку)		
Ж. Підготовка та подання до уповноважених органів документів на бронювання в/з та подання їх до уповноважених органів		
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів		

Інтегральний показник професійної готовності: _____ %

Рівень професійної готовності: _____

Кількість критичних компетентнісних дефіцитів: _____

Висновок за результатами самооцінювання: _____

Рекомендовані напрями додаткової підготовки: _____

КАРТА САМООЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ЗДОБУВАЧА ПРОФЕСІЙНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ «СТАРШИЙ ІНСПЕКТОР З ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ»

Дата самооцінювання: _____ Повторне самооцінювання: так / ні Дата повторного оцінювання: _____

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
А. Організація і планування роботи	A1. Здатність вести облік та ділову документацію					
А. Організація і планування роботи	A2. Здатність працювати з базами даних законодавства, системами електронної взаємодії та засобами комунікації					
А. Організація і планування роботи	A3. Здатність організовувати і планувати роботу					
Б. Організація військового обліку	B1. Здатність застосовувати нормативно-правові акти у сфері організації військового обліку					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
Б. Організація військового обліку	Б2. Здатність у структурований спосіб збирати й опрацьовувати інформацію з різних джерел для організації військового обліку					
В. Ведення військового обліку	В1. Здатність застосовувати нормативно-правові акти у сфері ведення військового обліку					
В. Ведення військового обліку	В2. Здатність аналізувати та оцінювати стан ведення військового обліку					
Г. Консультування та інформування з питань організації і ведення військового обліку	Г1. Здатність інформувати про чинне законодавство та вимоги керівних документів щодо організації і ведення військового обліку					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
Г. Консультування та інформування з питань організації і ведення військового обліку	Г2. Здатність роз'яснювати правила військового обліку та відповідальність за їх порушення					
Д. Взаємодія із заінтересованими органами та особами	Д1. Здатність налагоджувати комунікацію з органами державної влади, місцевого самоврядування, військового управління та особами, залученими до виконання військового обов'язку					
Е. Надання методичної допомоги та контроль дотримання вимог військового обліку	Е1. Здатність надавати працівникам і посадовим особам методичну допомогу з питань виконання законодавства про військовий обов'язок і військовий облік					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
Е. Надання методичної допомоги та контроль дотримання вимог військового обліку	Е2. Здатність здійснювати заходи з контролю дотримання вимог законодавства та Правил військового обліку					
Ж. Організація оформлення бронювання військовозобов'язаних	Ж1. Здатність застосовувати нормативно-правові акти у сфері організації оформлення бронювання військовозобов'язаних					
Ж. Організація оформлення бронювання військовозобов'язаних	Ж2. Здатність збирати й опрацьовувати інформацію для оформлення або анулювання бронювання					
Ж. Організація оформлення бронювання військовозобов'язаних	Ж3. Здатність аналізувати та оцінювати стан організації оформлення або анулювання бронювання					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
Ж. Організація оформлення бронювання військовозобов'язаних	Ж4. Здатність формувати та подавати документи для оформлення або анулювання бронювання					
З. Консультування та інформування з питань оформлення або анулювання бронювання	З1. Здатність налагоджувати комунікацію із заінтересованими органами та особами з питань оформлення або анулювання бронювання військовозобов'язаних					
І. Супровід процесу оформлення або анулювання бронювання військовозобов'язаних	І1. Здатність організовувати оформлення або анулювання бронювання відповідно до чинного законодавства та керівних документів					
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів	К1. Здатність організувати цифрове робоче місце					

Трудова функція	Професійна компетентність	Індикатор самооцінювання	Бал 0–4	Доказ професійної компетентності	Статус індикатора	Компетентнісний дефіцит
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів	К2. Здатність використовувати системне програмне забезпечення комп'ютерних і мобільних пристроїв					
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів	К3. Здатність знаходити дані відповідно до сфери професійної діяльності					
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів	К4. Здатність захищати комп'ютерні пристрої та безпечно працювати в цифровому середовищі					

УЗАГАЛЬНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Трудова функція	Рівень сформованості, %	Кількість критичних компетентнісних дефіцитів
А. Організація і планування роботи		
Б. Організація військового обліку		
В. Ведення військового обліку		
Г. Консультування та інформування з питань організації і ведення військового обліку		
Д. Взаємодія із заінтересованими органами та особами		
Е. Надання методичної допомоги та контроль дотримання вимог військового обліку		
Ж. Організація оформлення бронювання військовозобов'язаних		
З. Консультування та інформування з питань оформлення або анулювання бронювання		
І. Супровід процесу оформлення або анулювання бронювання військовозобов'язаних		
К. Цифровізація та автоматизація робочих процесів		

Інтегральний показник професійної готовності: _____ %

Рівень професійної готовності: _____

Кількість критичних компетентнісних дефіцитів: _____

Висновок за результатами самооцінювання: _____

Рекомендовані напрями додаткової підготовки: _____

Примітка. Перелік трудових функцій охоплює функції А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, І та К, передбачені для кваліфікації старшого інспектора з військового обліку. Карту заповнюють за індикаторами та правилами оцінювання, визначеними авторською методикою.