

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ  
ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ  
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ  
«ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

**Кваліфікаційна робота  
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ЯК ТЕХНОЛОГІЯ  
УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Scientific and methodological support as a technology for managing the  
methodological work of pedagogical staff of professional higher education  
institutions**

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні  
науки освітньо-професійної програми  
Освітній менеджмент в педагогічних  
системах

**Корінна Анна Олександрівна**

Науковий керівник: кандидат  
педагогічних наук, старший викладач  
Стрельбицька С. М.

Рецензент: кандидат педагогічних наук,  
старший викладач

Сторож Вікторія Василівна

Рекомендовано до захисту:  
протокол засідання кафедри педагогіки  
та освітнього менеджменту

№\_\_ від \_\_\_\_\_

Завідувачка кафедри  
\_\_\_\_\_ Неля КУЗНЄЦОВА

Захищено на засіданні ЕК

протокол №\_\_ від \_\_\_\_\_

Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК

\_\_\_\_\_ Тамара ГУМЕННИКОВА

## АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі розглядається науково-методичний супровід управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Визначено особливість управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Розкрито сутність науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Емпірично доведено важливість використання технологій науково-методичного супроводу як управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Розроблено методичні рекомендації щодо використання науково-методичного супроводу як управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Ключові слова: науково-методичний супровід, заклад фахової передвищої освіти, педагогічні працівники.

## SUMMARY

The peculiarity of managing the methodological work of pedagogical staff of a professional higher education institution is determined.

The essence of scientific and methodological support for managing the methodological work of pedagogical staff of a professional higher education institution is revealed.

The importance of using scientific and methodological support technologies as a management of the methodological work of pedagogical staff of a professional higher education institution is empirically proved.

Methodical recommendations on the use of scientific and methodological support as a management of methodological work of pedagogical staff of a professional higher education institution have been developed.

Keywords: scientific and methodological support, institution of professional higher education, pedagogical staff.

## Зміст

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ.....	9
1.1. Особливості управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.....	9
1.2. Науково-методичний супровід як технологія управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти як управлінська проблема.....	19
Висновок до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ .....	30
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	30
2.2. Аналіз результатів наукового дослідження .....	34
Висновок до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ .....	49
3.1. Роль використання технології науково-методичного супроводу при управлінні методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти .....	49
3.2. Методичні рекомендації щодо використання науково-методичного супроводу як технології управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.....	52

Висновок до розділу 3.....	60
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63
ДОДАТКИ.....	70

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Актуальність ефективного управління методичною роботою на рівні закладу освіти є незаперечною, оскільки сьогодні розвиток фактичного рівня методичної роботи в освітніх закладах є одним з найважливіших критеріїв оцінки їх діяльності.

Впорядкована науково-методична робота завжди була об'єктом уваги як зарубіжних, так і українських дослідників. Проте, в умовах перебудови вітчизняної освіти оновлюється її зміст, організаційні форми та методи роботи. Відомо, що науково-методична робота має здійснюватись у певній системі, тому її організація потребує науково обґрунтованого управління.

Безсумнівно, не потребує доведення те, що педагоги повинні постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію, вдосконалювати професійну майстерність, забезпечувати високий науково-теоретичний і методологічний рівні при викладанні навчальних дисциплін. Тобто, проблема належної організації методичної роботи з педагогічними кадрами залишається завжди актуальною. Науково-методичний супровід є важливою складавою методичної роботи в закладах фахової передвищої освіти. Він передбачає наукове обґрунтування, підтримку та супровід процесу педагогічної діяльності з метою підвищення якості освіти.

Проблематику науково-методичного супроводу досліджували різні вчені (А. Бойко, Н. Клокар, О. Мариновська, В. Муромець, Н. Ничкало, О. Папач, Т. Пашенко, І. Родигіна, В. Сидоренко, Т. Сорочан, Н. Філіпська, О. Часнікова). Зокрема, В. Муромець досліджувала впровадження науково-методичного супроводу превентивного виховного середовища [18]. В свою чергу, Н. Філіпська визначала функції та ідеї науково-методичного супроводу [47]. Водночас, О. Папач досліджувала науково-методичний супровід педагогічних працівників природничо-математичних дисциплін, які потребують подальшого доопрацювання [26]. Проте, до сих пір залишаються

недостатьо вивченими питання науково-методичного супроводу як технології, зокрема щодо управління нею методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

**Об'єкт дослідження** – управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

**Предмет дослідження** – науково-методичний супровід як технологія управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

**Мета дослідження** – теоретично визначити та емпірично дослідити ефективність використання науково-методичного супроводу як технології управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Для досягнення мети було визначено такі **завдання**:

1. Визначити особливості управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

2. Розкрити сутність науково-методичного супроводу як технології управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти як управлінської проблеми.

3. Емпірично довести важливість використання технології науково-методичного супроводу як управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

4. Розробити методичні рекомендації щодо використання технології науково-методичного супроводу як управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

**Методи дослідження.** Теоретичні методи – аналіз, синтез та емпіричні методи – бесіда, спостереження, інтерв'ю та анкетування і математична обробка даних емпіричного дослідження.

**База дослідження.** Відокремлений структурний підрозділ «Одеський технічний фаховий коледж Одеського національного технологічного університету».

**Теоретичне значення.** Теоретичне значення пов'язане із спробою уточнити та обґрунтувати поняття «науково-методичний супровід як технологія управління», визначено особливості управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти, досліджено її принципи та складові.

**Практичне значення.** У матеріалах дослідження представлені методичні рекомендації для керівників методичною роботою закладу фахової передвищої освіти, щодо використання науково-методичного супроводу як технології управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

**Апробація результатів дослідження.**

Корінна А. О. Науково-методичний супровід як технологія управління методичною роботою педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти. *Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми та перспективи розвитку* : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2023 р) / за заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса, 2023. С. 141–143.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 76 сторінок.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

### **1.1. Особливості управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти**

Управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти має свої особливості. Деякі з них включають цілеспрямованість, партнерство, підтримку, моніторинг та оцінку, розвиток комунікацій та постійне навчання. Ці особливості сприяють ефективному управлінню методичною роботою педагогічних працівників. Методична робота в освітньому закладі – це цілісна, заснована на досягненнях науки і передового педагогічного досвіду та на конкретному аналізі освітнього процесу система взаємозалежних заходів. Крім того методична робота спрямована на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога [56].

Методична робота також орієнтована на досягнення та підтримання високої якості освітнього процесу в освітньому закладі. Вона здійснюється протягом навчального року та органічно поєднується з повсякденною практикою педагогів. Також сприяє розвитку навичок педагогічного аналізу, теоретичних і експериментальних досліджень.

Здійснення повноцінних результативних змін в діяльності освітнього закладу неможливе без високого рівня науково-методичного забезпечення і стабільно творчо працюючих педагогічних працівників. Тому питання підвищення їх кваліфікації, вдосконалення майстерності, впровадження у масову практику сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та передового досвіду залишається пріоритетним. Відтак, система підвищення

професіоналізму педагогічних працівників – це цілісний комплекс взаємопов'язаних і взаємообумовлених організаційно-змістовних компонентів. Вона передбачає безперервну післядипломну педагогічну освіту.

На підставі здійсненого аналізу наукової літератури було визначено принципи цілісної системи методичної роботи. Розвиток цілісної системи методичної роботи можна розглянути за такими принципами, які ми відобразили у вигляді схеми (див. Рис. 1.1).

Рис. 1.1. Принципи розвитку цілісної системи методичної роботи

Так, принцип зв'язок з життям та актуальність орієнтує організаторів методичної роботи повний і точний облік соціального замовлення і освіти. В свою чергу, принцип науковість методичної роботи націлює керівників на досягнення відповідності всієї системи підвищення кваліфікації педагогічних

працівників з сучасним науковим досягненням в різних сферах освіти. Водночас, принцип системності методичної роботи вимагає підходу як цілісної системи та оптимальність якої залежить перш за все єдності мети, завдань, змісту, форм і методів роботи з педагогічними працівниками від спрямування на високий кінцевий результат. Відтак, принцип комплексного характеру методичної роботи передбачає єдність і взаємозв'язок всіх сторін і напрямків підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Насамперед, принцип системності, послідовності і безперервності передбачає охоплення педагогічних працівників різними формами методичної роботи на протязі всього навчального року та перетворення методичної роботи в частину системи безперервної освіти. Заразом, принцип творчого характеру методичної роботи створюється в кожному закладі освіти своєю власною системою роботи з педагогічними працівниками та майстрами методичного навчання. У той же час, принцип диференціації підходу до педагогічних працівників. Заразом, принцип роботи по підвищенню кваліфікації педагогічних працівників – постійний пошук важливих пріоритетних проблем і напрямків по підвищенню кваліфікації. Крім того, принцип теорії єдності і практики виступає одночасно протів двох небажаних крайностей. Перше – це недооцінка і значення теорії, а друге проти надмірної теоретичності методичної роботи та проти розвитку теорії та практики освітнього процесу. Одночасно, принцип оперативності, гнучкості та мобільності методичної роботи є творчою суттю в умовах динамічного росту закладу освіти, який вимагає вмілого і гнучкого реагування на всі зміни та перебудовується у випадку необхідності. Саме тоді, принцип колективного характеру методичної роботи поєдную загальні, групові та індивідуальні форми. Також, принцип створення умов для творчих пошуків педагогічних працівників є важливим для створення матеріальних, морально-психологічних, гігієнічних та наявність вільного часу для підвищення кваліфікації і роботи над собою.

Далі нами було розглянуто функції методичної роботи, на основі яких з

урахуванням конкретної ситуації повинні ставитися завдання методичної роботи в кожному закладі освіти, які нами зображено у вигляді схеми (див. Рис.1.2) [16].

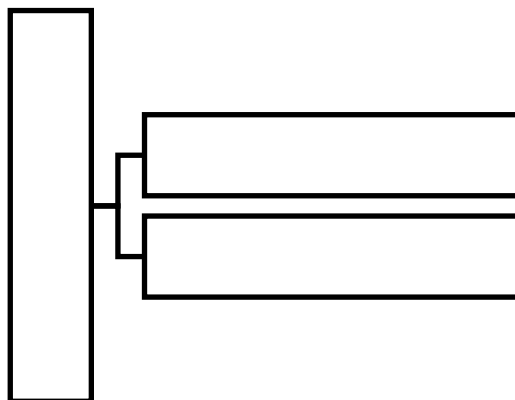


Рис. 1.2. Функції методичної роботи

Тож, до функцій методичної роботи загальнодержавної політики відносять:

- функцію соціальної ролі методичної служби – це нормативно-правова база;

- функцію осмислення педагогічними працівниками формування готовності до практичного сприяння положень реформування та конкретного теоретичного предмета.

В свою чергу, до функцій методичної роботи конкретного педагогічного працівника відносять: аналітично-оцінювальну, адаптивну, компенсаторську, розвивальну, прогностичну, інформаційно-пропагандистську, комунікативну та стимулюючу функції.

Так, аналітично-оцінювальна функція, суть якої полягає передусім у критичному осмисленні існуючої педагогічної практики та особистого професійного досвіду їх оцінювання.

Водночас, адаптивна функція – це адаптація до педагогічної професії, до кардинальних змін в освіті та переборення психологічних бар'єрів.

Насамперед, компенсаторська функція є відтворенням частково втраче-

них знань та нарощування нових, що ведуть до підвищення педагогічної майстерності.

Також, розвивальна функція є системою методичної роботи, яка веде до розвитку особистості.

Одночасно, прогностична функція полягає у формування прогностичних умінь та передбачає результати.

Відтак, інформаційно-пропагандиська функція є інформаційним забезпеченням діяльності педагогічних працівників. Наприклад нормативні документи, наукова література та інші.

Крім того, комунікативна функція сприяє безпосередньому спілкуванню педагогічного працівника з колегами та науковцями.

Саме тоді, стимулююча функція є заохоченням і підтримкою педагогічних працівників щодо професійного розвитку.

Відтак, оптимізацію методичної роботи можна визначити такими шляхами: подолання формалізму, надмірної регламентації, категоричності, волюнтаризму («роби тільки так», «треба тільки це»...). Також, оптимізуючим чинником, насамперед, є доцільний розподіл з керівництва методичною роботою.

Водночас, керівником закладу фахової передвищої освіти було розкрито такі функції: визначення організаційної структури методичної роботи та провідні проблеми для роботи над ними, директор рекомендує голів методичної комісії, погоджує з головами методичної комісії план роботи на рік та створює сприятливі умови для методичної роботи і забезпечує участь педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації.

Також, наголосимо, що керівник закладу фахової передвищої освіти разом з заступником виконують додаткові функції: ведуть роботу щодо вивчення й упровадження в практику досягнень педагогічної науки, здійснюють контроль за всіма підрозділами методичної роботи, допомагають організації самоосвітньої праці педагогічних працівників та керуючись нею.

В науковій літературі зазначається, що заступник керівника, який є методистом та виконує такі функції, як:

- відповідає за планування методичної роботи;
- разом з головами методичної комісії розробляє заходи, які є складовою річного плану роботи;
- розробляє та подає на узгодження з директором план роботи методичної комісії;
- організовує роботу всіх методичних ланок закладу освіти та координує їх діяльність;
- інструктує методичний актив;
- організовує роботу методичного кабінету та ради.

Аналіз наукової літератури показав, що основними джерелами визначення цілей методичної роботи є:

- сучасні вимоги до педагогічного працівника та рівень його професійної компетентності;
- стан освітнього процесу та його результатів;
- стан методичної роботи у закладі освіти.

Разом з тим, у закладі фахової передвищої освіти методична робота здійснюється за єдиним планом, який складається на навчальний рік. Плани роботи педагогічної ради, інструктивно-методичних нарад узгоджені з планами роботи методичних комісій, з перспективним планом роботи педагогічних працівників закладу освіти. Також, план методичної роботи на навчальний рік розробляється методистом, обговорюється на педагогічній раді та затверджується директором закладу освіти.

Структура методичної роботи забезпечує функціонування, удосконалення та розвиток з метою підготовки висококваліфікованих фахівців. Вона надає можливість здійснювати неперервну освіту, готувати фахівців, адаптованих до життя в нових умовах ринкових відносин, що дасть можливість їм адаптуватися до швидкої зміни на ринку праці, здійснювати перенавчання незайнятого населення, можливість отримувати додаткову про-

фесію, підвищувати свій професійний рівень.

Відтак, в закладі фахової передвищої освіти існує методичний кабінет, робота якого організована за кількома напрямками, яку нами відображено у вигляді схеми (див. Рис. 1.3) [7].

Рис. 1.3. Напрями роботи методичного кабінету

Тож, напрям спонукання педагогічних працівників до впровадження елементів інноваційних технологій у практичну діяльність. Водночас, напрям накопичення та зберігання власних напрацювань педагогічних працівників закладу освіти та забезпечення умов для ознайомлення з ними педагогічного колективу. Відтак, напрям інформування педагогічних працівників для надбання педагогічної науки. Насамперед, напрям створення сприятливих умов для самоосвіти педагогічних працівників у межах закладу освіти. Також, напрям організації заходів щодо підвищення педагогічної майстерності педагогічних працівників. Крім того, напрям охоплення максимальної кількості педагогічних працівників методичною роботою і надання їм необхідної допомоги. Саме тоді, напрям підвищення рівня навчально-виробничої роботи.

Таким чином, бачимо, що науково-методична робота в теорії управління розглядається вченими, як цілісна система, що включає й

управління професійною освітою, самовихованням, самовдосконаленням педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти, на розвиток та підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу закладу в цілому, а в кінцевому рахунку – на розвиток і досягнення позитивних наслідків освітнього процесу [7].

Наголосимо, що до головних принципів організації системи науково-методичної роботи дослідники відносять цілеспрямованість, наявність деяких одночасно наявних структур, керованість, відкритість та ієрархічність (зв'язок з іншими системами).

Відтак, віддаючи належне значному науковому доробку вчених щодо пояснення сутності категорії «науково-методична робота», авторами О. Зайцева, В. Козлова пропонує таке визначення: науково-методична робота в закладі фахової передвищої освіти – це система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності, яка заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду. Також, науково-методична робота змодельована на основі інноваційного ресурсу підвищення її якості на особистісному рівні з метою формування інноваційної внутрішньої освітньої політики, щодо удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності освітнього процесу в режимі інноваційного розвитку, що сприяє створенню максимально успішного, конкурентоспроможного освітнього середовища для педагогів та здобувачів освіти, реалізації принципу інтеграції і свободи вибору в системі роботи з педагогічними кадрами [7].

Зауважимо, що сукупність проблем удосконалення науково-методичної роботи в закладах фахової передвищої освіти можна розмежувати за низкою ознак і представити таким чином:

- нормативно-організаційне забезпечення;
- навчально-методичне забезпечення;
- інформаційне забезпечення;

- кадрове забезпечення;
- матеріально-технічне і фінансове забезпечення;
- міжшкільне, вузівське й міжнародне співробітництво.

Ураховуючи вищезазначене, авторами О. Зайцева, В. Козлова виділені та обґрунтовані необхідні й достатні організаційно педагогічні умови ефективного управління науково-методичною роботою в закладах фахової передвищої освіти, які нами відображено у вигляді схеми (див. Рис. 1.4) [7].



Рис. 1.4. Організаційно-педагогічні умови ефективного управління

Відтак, оптимальність цілей і завдань є науково-методичною роботою на визначний період. Насамперед, оптимальність та інформаційна насиченість визначеного змісту є актуальністю проблематики та її практичного значення. Саме так, оптимальність педагогічних засобів є досягненням поставлених цілей та завдань. Водночас, реалізація системного й діагностичного підходів організації науково-методичної роботи та

управління нею. Крім того, удосконалення контрольно-діагностичної діяльності. Відтак, ефективне управління науково-методичною роботою значною мірою залежить від фахової управлінської освіти та компетентності для тих, хто її організовує та контролює. Управління, науково-методичною роботою в сучасному закладі фахової передвищої освіти має бути спрямоване на забезпечення інноваційної освіти діяльності педагогічних працівників із застосуванням нововведень. Насамперед, створення філософії управлінської системи. Також, стимулювання інноваційного режиму педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти шляхом запровадження нової управлінської етики як перспективної форми інноваційної науково-методичної роботи з педагогічними працівниками. Відтак, урахування у роботі з педагогічними працівниками управлінської діяльності і на її основі оновлення змісту. Крім того, створення умов для самоосвітньої діяльності та діагностичній основі за результатами моніторингу педагогічного працівника. Саме так, запровадження нової філософії освіти [7].

Отже, управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти має свої особливості, які сприяють розвитку професійної компетентності та якості освіти. Партнерські відносини та взаємодія між адміністрацією закладу фахової передвищої освіти та педагогічними працівниками є основою успішного управління методичною роботою. Включення педагогічних працівників до процесу прийняття рішень та спільна робота над розвитком методичної роботи сприяють ефективності його процесу. Науково-методичний супровід є необхідною складовою управління методичною роботою. Розробка методик, проведення науково-методичних заходів та підтримка педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти допомагають підвищити якість освіти та розвивати нові підходи до навчання. Постійне навчання та саморозвиток педагогічних працівників є важливою складовою управління методичною роботою, що сприяє участі педагогів у професійних заходах, надання підтримки та

доступу до науково-методичних ресурсів, які допомагають розвивати їхні професійні навички та компетентності. Систематичний моніторинг та оцінка ефективності методичної роботи дозволяють виявляти проблемні аспекти та вносити необхідні зміни для поліпшення якості освіти. Це вимагає уваги до потреб педагогічних працівників та гнучкості у впровадженні нових підходів. Управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти потребує системного підходу, активної комунікації та співпраці між всіма учасниками освітнього процесу. Врахування особливості цього процесу сприятиме розвитку якісної та інноваційної освіти.

## **1.2. Науково-методичний супровід як технологія управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти як управлінська проблема**

В умовах модернізації фахової передвищої освіти України професійний розвиток педагога закладу освіти становить складний неперервний, багаторівневий процес. Відтак, технологією для неперервного розвитку всіх учасників освітнього процесу в сучасних закладах освіти постає науково-методичний супровід [52].

Вивчення поняття «науково-методичний супровід» розпочалося з терміну «супровід», а розробка теорії супроводу, його сутнісних характеристик, функцій, структури, механізмів реалізації з урахуванням специфіки об'єкту стала актуальною комплексною проблемою педагогічних досліджень останніх років. «Супровід» як поняття є етимологічно близьким до поняття «сприяння», «спільне просування» і трактується як «рухатись поряд, разом з кимось, вести кудись або йти за кимось» [26].

Також, супровід передбачає навчання, педагогічну й психологічну допомогу та підтримку, забезпечує не вирішення проблеми за педагога, а організацію й стимулювання його самодіяльності та створення умов для вирішення власних проблем. Серед видів супроводу за змістом розрізняють методичний, науковий та інші

[18].

Методичний супровід розглядається як комплекс методичної роботи, що передбачає взаємодію супроводжуваного й того, хто супроводжує, і спрямовується на вирішення актуальних для педагога проблем професійної діяльності. Основним завданням методичного супроводу є системне проєктування, що надає, крім іншого, основи для розвитку всіх суб'єктів системи освіти.

Водночас, науковий супровід визначається як особливий вид взаємодії суб'єктів освітнього процесу, зумовлений науково-дослідною діяльністю закладу, в орієнтаційному полі якого суб'єкт здійснює вибір оптимальних умов свого професійного становлення. Науковий супровід передбачає комплекс наукової роботи: підготовку публікацій, науково-методичне забезпечення освітнього процесу, конференцій, семінарів тощо. Це дозволяє суб'єктам освітнього процесу швидше реагувати на зміни в зовнішньому середовищі; здійснювати науково-дослідні проєкти з найменшими інтелектуальними й часовими витратами [14].

Під науково-методичним супроводом слід розуміти педагогічну технологію, яка полягає у створенні мережевого диференційованого акмеологічного освітнього процесу, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, відбувається неперервний професійний розвиток педагогічних працівників за індивідуальними освітніми траєкторіями [49].

Проаналізувавши наукову літературу, нами було розглянуто науково-методичний супровід, який досліджували (В. Муромець, Н. Ничкало, О. Папач, Т. Пащенко, Т. Сорочан, Н. Філіпська). За словами Т. Сорочан, розуміння як технологія науково-методичного супроводу полягає в тому, що йдеться про професійну взаємодію суб'єктів педагогічної діяльності, та спільно опановують інновацію. Вчені вважають, що основою для рішень, які підкріплюються наукою та методологією, є: демократія – врахування різних підходів, перспектив, можливостей спільних інтересів при прийнятті певного

рішення; ситуація вибору – створення кількох варіантів проєктів, моделей діяльності, технологій, які забезпечує передумови для свідомого виробу самореалізації – у освітньому процесі розкривається особистісний потенціал кожного учасника співтворчість – це спільна діяльність суб'єктів, спрямована на досягнення нових кількісних і якісних результатів [18].

Водночас, Н. Ничкало зазначає, що світова тенденція неперервної освіти зумовлює необхідність докорінної переорієнтації в підготовці педагогічних працівників, яка спрямована на здобуття ними потрібних знань і навичок, котрі допомагають їм справитися з новими вимогами.

Дослідниця Н. Філіпська вважає, що можна зробити висновок, що під технологією науково-методичного супроводу розуміємо взаємодію методичної служби з педагогічними працівниками закладу фахової передвищої освіти, метою якої є вирішення проблем їх професійної діяльності та розвиток різноманітних педагогічних компетенцій з метою підвищення кваліфікації та їх професіоналізму [51].

В свою чергу, О. Папач також проаналізувала технологію науково-методичного супроводу педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти у процесі підвищення кваліфікації, акцентуючи увагу на розвиток професійних здібностей – установок, цінностей, знань, умінь і навичок, якостей – необхідних для якісної реалізації. Практична частина навчання передбачає розробку власної компетентісної побудови навчального плану, ознайомлення з сучасними структурними підрозділами освіти та надання їм відповідного навчально-методичного забезпечення, оволодіння методичним інструментарієм для створення сучасних освітніх середовищ [51].

В структуру технології науково-методичного супроводу слід включити і законодавчий аспект. Упровадження нових стандартів розраховано на довгостроковий термін. Отже, управлінським і методичним службам необхідно послідовно та покроково здійснювати реалізацію алгоритмів упровадження на різних рівнях, інформуючи педагогів і громадськість про

новизну, змістовні, педагогічні, методичні особливості освітніх стандартів.

О. Папач було проведено аналіз в КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради». Одним з найбільш поширених способів професійного розвитку є підвищення кваліфікації. Щорічно академія забезпечує підвищення кваліфікації більш ніж 1200 педагогічних працівників. В закладі виникла практика пошуку та розробки актуальних предметно-методичних проблем, їх апробація через систему семінарів, майстер-класів, творчих груп, проектну роботу та подальше впровадження в навчальну програму курсів підвищення кваліфікації. Така практика дозволяє утворити систему технологію науково-методичного супроводу діяльності педагогічних працівників, коли вибрані професійні проблеми розглядаються та розв'язуються як у між курсовий, так і в курсовий періоди [51].

Значна увага приділяється формулюванню ключових компетентностей, які наповнені предметним змістом та забезпечені навчальними ресурсами для формулювання. Набувається досвід проведення занять та методичних заходів у тренінговому режимі, за допомогою спільної праці педагогічних працівників.

Технологія науково-методичного супроводу у міжкурсний період реалізується такими методичними заходами, як: конференції, семінари, майстер-класи, засідання круглого столу, педагогічна майстерність та система роботи творчих груп. Останнім часом використовується моделювання, оскільки часто під час консультування потреба створити певну модель як засіб, за допомогою якої педагогічний працівник зможе з'ясувати або удосконалити свій педагогічний процес [18].

Тісна співпраця з педагогічними працівниками з одного боку дозволяє заглибитись у розв'язання методичних проблем, які їх цікавлять, а з іншого, усвідомити всю палітру професійних педагогічних потреб та запитів. Така діяльність у більшості випадків дозволяє об'єднати всі методичні зусилля, сформулювати спільне бачення та тематики і зміст фахових блоків, забезпечує поширення найбільш ефективних способів розв'язання методичних потреб.

Далі розглянемо особливості технології науково-методичного супроводу, які ми подаємо в вигляді схеми (див. Рис. 1.5).

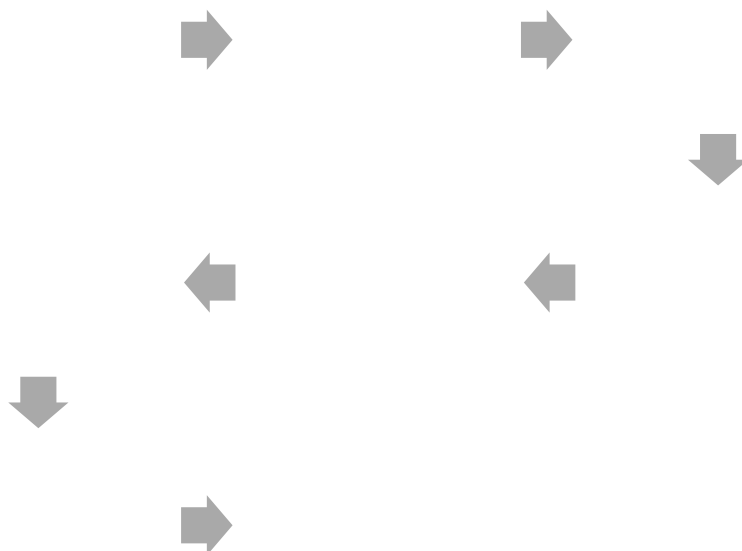


Рис. 1.5. Особливості технології науково-методичного супроводу

Векторність і адресна спрямованість технології науково-методичного супроводу професійного розвитку моделюється залежно від індивідуальних запитів, потреб, мотиваційних детермінантів педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (соціального, професійного й особистісного).

На думку Т. Сорочан розрізняють такі принципи технології науково-методичного супроводу, які ми подаємо в вигляді схеми (див. Рис. 1.6.).



Рис. 1.6. Принципи технології науково-методичного супроводу

Так, принцип демократичності має можливість урахування різних під-

ходів, точок зору та колегіальність у прийнятті певного рівня. Відтак, принцип ситуація вибору створює декілька варіантів програм, моделей діяльності, технологій та забезпечує передумови для свідомого вибору. Водночас, принцип самореалізації розкриває особистісний потенціал кожного учасника педагогічного процесу. Саме так, принцип співтворчості є спільною діяльністю суб'єктів, які прагнуть досягти нових кількісних і якісних результатів.

Далі, розглянемо складові технології науково-методичного супроводу, які ми представили в вигляді схеми (див. Рис. 1.7).

#### Рис. 1.7. Складові технології науково-методичного супроводу

Із представленої схеми можна побачити, що предметно-методична складова технології науково-методичного супроводу, завдання якої – здійснювати методичну допомогу в організації освітнього процесу від вибору освітніх технологій, форм, методів і засобів навчання до вибору типів і видів занять, застосування в роботі підручників і посібників, організація позааудиторної діяльності, спрямованої на формування комплексу предметних компетентностей тощо.

Разом з тим, професійно-кваліфікаційна складова технології науково-методичного супроводу передбачає надання педагогічному працівнику адресної диференційованої допомоги, методичних рекомендацій щодо неперервного професійного розвитку на всіх етапах міжкурсового періоду,

підвищення професійної кваліфікації розвитку компетентностей за предметним полем спеціальності.

Водночас, коучингова складова технології науково-методичного супроводу забезпечує висококваліфіковані індивідуальні тренування педагогічних працівників для досягнення значущих для них професійної мети, завдань, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних професійних здібностей і навичок, освоєння передових стратегій, метатехнологій для отримання найвищого професійно значущого результату.

Насамперед, інформаційно-комунікаційна та технологічна складові забезпечують інформаційну підтримку професійного розвитку фахівців шляхом створення єдиної інформаційно-технологічної інфраструктури системи післядипломної педагогічної освіти, включаючи освітянську телекомунікаційну мережу, освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, веб-ресурси тощо.

Саме так, експертна складова технології науково-методичного супроводу спрямована на експертизу й апробацію навчально-методичного забезпечення освітнього процесу, зокрема підручників, навчальних посібників, методичних матеріалів, авторських навчальних програм тощо, а також якості й продуктивності розробленого методичного продукту [52].

Технологія науково-методичного супроводу виконує важливу роль у підвищенні якості навчання і досягнення успіхів у науковій діяльності, забезпечує систематичне і науково обґрунтоване планування, організацію та контроль освітнього процесу.

Наголосимо, що технологія науково-методичного супроводу має свої функції, які допомагають забезпечити ефективну реалізацію освітнього процесу. Одними із основних функцій є розробка та впровадження нових методів навчання, вдосконалення існуючих методик навчання, підтримка педагогічних працівників та здобувачів освіти, контроль якості навчання та поширення наукових досягнень, які відображені нами у вигляді таблиці (див. Табл. 1.1) [47].

Таблиця 1.1.

## Функції технології науково-методичного супроводу

Назва функції	Визначення
Навчальна	орієнтована на поглиблення знань і розвиток навичок фахівців в системі безперервної освіти, необхідних для вдосконалення їх професійної діяльності
Діагностична	спрямована на виявлення проблемних точок в діяльності педагогічного працівника
Психотерапевтична	допомагає педагогу в подоланні різного виду труднощів і бар'єрів, що перешкоджають успішному здійсненню професійно-освітньої діяльності
Корекційна	спрямована на зміну реалізованої фахівцем моделі практичної діяльності, а також на виправлення допущених професійних помилок
Адаптаційна	забезпечує узгодження очікувань і можливостей працівника з вимогами професійного середовища і мінливими умовами трудової діяльності
Інформаційна	сприяє наданню педагогам необхідної інформації за основними напрямками розвитку освіти, програми, новими педагогічними технологіями
Проектна	пов'язана з навчанням педагогічного працівника експертизи навчальних програм і посібників, освітніх технологій
Направляюча	сприяє встановленню гуманістичних відносин між педагогічними працівниками та здобувачами освіти
Виявлення, вивчення і оцінка	результативності інноваційного педагогічного досвіду в освіті, його узагальнення і поширення, створення системи стимулювання творчої ініціативи і професіонального зростання педагогів
Надання підтримки педагогам	інноваційній діяльності, організації та проведенні дослідно-експериментальної роботи, експертну оцінку авторських програм, посібників, навчальних планів
Здійснення редакційно-видавничої діяльності	організаційної роботи з науково-дослідними лабораторіями та вузами при проведенні дослідно-експериментальної роботи

Технологія науково-методичного супроводу відповідає до системи допомоги і підтримки, яка забезпечує наукові та методичні інструменти для ефективного проведення досліджень, навчання та викладання різних наукових та освітніх процесів. Технологія науково-методичного супроводу може включати в себе різні аспекти, такі як, наукові принципи, методології дослідження, навчальні плани, програми, методичні рекомендації та інше.

Далі розглянемо теоретичні засади технології науково-методичного су-

проводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти, які нами відображені у вигляді схеми (див. Рис. 1.8).

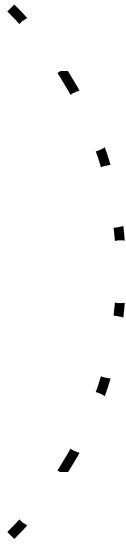


Рис. 1.8. Теоретичні засади технології науково-методичного супроводу

Відтак, організація та компетентісний підхід включає оцінку потреб педагогічних працівників у різних аспектах їх професійного розвитку, визначення пріоритетів та розробку програм розвитку компетентностей.

Також, системний підхід дозволяє забезпечити цілісність та ефективність управління методичною роботою.

Насамперед, комунікативний підхід включає встановлення спільних цілей, обмін інформацією, взаємодією та співпрацею між керівником закладу фахової передвищої освіти та педагогічними працівниками.

Водночас, індивідуальний підхід передбачає розробку індивідуальних пранів розвитку, надання підтримки та порад педагогічним працівникам, а також врахування їхніх професійних інтересів.

Крім того, професійна спрямованість забезпечує розвиток професійної самосвідомості та самовдосконалення педагогічних працівників.

Разом з тим, наукова підтримка допомагає забезпечувати наукову обґрунтованість і ефективність методичної роботи.

Саме так, колективна співпраця дозволяє досягти кращих результатів у наукових дослідженнях і методичній роботі.

Отже, технологія науково-методичного супроводу виступає у вигляді цілісної системи та комплексу взаємозв'язаних дій, спрямованих на допомогу педагогу у вирішенні ускладнень, які можуть виникнути під час навчально-виробничої роботи у закладі освіти. Також, сприяє професійному розвитку педагога та робить цей процес унікальним. Технологія науково-методичного супроводу є важливою складовою дослідження, який дає можливість оцінити досягнуті результати та визначити їх значущість. Також технологія науково-методичного супроводу може послужити основою для подальших досліджень та розробок у відповідній галузі.

### **Висновок до розділу 1**

Отже, для створення умов, які б мотивували професійну майстерність, сприяли побудові особистісної траєкторії професійного розвитку та задовольняли потреби творчого педагогічного працівника, потрібно для цього самопізнаватися, самовизначатися, самовиражатися та самореалізуватися.

В основі технології науково-методичного супроводу є професійне становлення нового типу. До технології науково-методичного супроводу відносять: творчість, практика, аналіз та рефлексія діяльності. Це і є навчання, яке засноване на співпраці і триває протягом усього життя.

Технологія науково-методичного супроводу методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти є важливою складовою забезпечення якості освіти та професійного розвитку педагогічних працівників. Управління методичною роботою вимагає наявності чітко визначених теоретичних завдань, які сприяють ефективному функціонуванню системи.

Основними теоретичними засадами технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти є: організація та компетентісний підхід, системний підхід, комунікативний підхід, індивідуальний підхід, професійна спрямованість, наукова підтримка та колективна співпраця.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

### **2.1. Організація емпіричного дослідження**

Залальною метою організації емпіричного дослідження технології науково-методичного супроводу полягає у сприйнятті розвитку науки та практики шляхом проведення досліджень та надання науково-методичної практики. Організація емпіричного дослідження ставить перед собою наступні завдання:

- проведення емпіричних досліджень;
- розвиток методології дослідження;
- надання науково-методичної підтримки;
- поширення наукових результатів.

Відтак, організація емпіричного дослідження здійснюється у різних наукових областях з метою збільшення наукового знання та розуміння явищ і процесів.

Насамперед, організація розвитку працює над розробкою та вдосконалення методологічних підходів до проведення досліджень, що сприяє підвищенню їх наукової обґрунтованості та достовірності.

Саме так, організація надає науково-методичну підтримку науковим дослідникам, педагогічним працівникам, практикам та іншим зацікавленим особам. Це може включати консультування, публікації нових статей та методичних рекомендацій, організацію наукових конференцій та семінарів.

Крім того, організація працює над поширенням результатів досліджень шляхом публікації у нових журналах, виступів на конференціях та інших наукових заходах.

Для проведення емпіричного дослідження було використано бесіду, спостереження, на підставі спостереження було проведено інтерв'ю, а на підставі інтерв'ю, анкетування (див. Додатки А, Б, В, Г).

Відтак, для проведення спостереження нами було розроблено програму, в якій визначено об'єкт, предмет, мету та завдання (див. Додаток А) Спостереження проводилося за педагогічними працівниками та головами циклових комісій. Головними завданнями, які були покладені: визначити ступінь розвитку методичної діяльності педагогічних працівників різних циклових комісій ВСП «ОТФК ОНТУ», на скільки якісно педагогічні працівники здійснюють методичну діяльність, чи є потреба науково-методичного супроводу у педагогічних працівників ВСП «ОТФК ОНТУ». За таких обставин, нами було визначено, що такі комісії, як: гуманітарних дисциплін, іноземних мов, філологічних дисциплін, фізико-математичних дисциплін, хімічних дисциплін, фізичного виховання та допризовної підготовки і технологічних дисциплін постійно оновлюють програми. А такі комісії, як: комп'ютерних технологій, харчових технологій та хімії, холодильних дисциплін, економіки та товарознавства і легкої промисловості не оновлюють часто своє педагогічне забезпечення, через те, що вони не мають педагогічної освіти. Таким чином було з'ясовано, що комісіям спеціальних дисциплін потрібен науково-методичний супровід.

На підставі спостереження було розроблено програму інтерв'ю (див. Додаток Б). Так, найбільш ефективними формами методичної роботи є: семінари, школа педагогічної майстерності, майстер-класи, тренінги, самоосвітня діяльність. Відтак, це дає нам змогу обмінюватися досвідом, мати свій практичний досвід до вдосконалення навчання, доступність та зручність та зростання педагогічного працівника. В нашому закладі освіти ВСП «ОТФК ОНТУ» є наявність методичного кабінету, в якому достатній рівень наукової літератури. Основними формами потреб педагогічних працівників є бесіди в методичній роботі та самоосвітня діяльність.

Анкети було розроблено на підставі інформації з сайту державної

служби якості освіти та абетка для директора.

Відтак, нами було розроблено дві анкети. Перша, яка визначала задоволеності освітнім процесом та методичною діяльністю і друга, яка визначала як здійснюється науково-методичний супровід у відокремленому структурному підрозділі «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету».

Далі нами було використано наступні методи емпіричного дослідження: теоретичні методи – аналіз, синтез і порівняння, а емпіричні методи – анкетування. Респондентами були педагогічні працівники.

Всього приймало участь в опитуванні 57 респондентів, з них:

- циклова комісія гуманітарних дисциплін – 4 респондента;
- циклова комісія іноземних мов – 4 респондента;
- циклова комісія філологічних дисциплін – 4 респондента;
- циклова комісія фізико-математичних дисциплін – 7 респондентів;
- циклова комісія фізичного виховання – 4 респондента;
- циклова комісія загально-технічних дисциплін – 4 респондента;
- циклова комісія комп'ютерних технологій – 9 респондентів;
- циклова комісія хімії та технологічного циклу – 6 респондентів;
- циклова комісія холодильного циклу – 5 респондентів;
- циклова комісія економіки та товарознавства – 6 респондентів;
- циклова комісія легкої промисловості – 4 респондента.

Нами було проведено емпіричне дослідження використання технології науково-методичного супроводу педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти та розроблено дві анкети. Анкетування проводилося анонімно та в онлайн форматі.

Визначений інструментарій дослідження був розрахований на визначення загального рівня сформованості як технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти, виявлення можливих суперечностей та з'ясування умов, що впливають на результативність її

формування.

У психолого-педагогічних дослідженнях розглядають анкетування допомоги, оскільки сама статистика опитування не може скласти основи комплексного викладання дисциплін. Переваги анкетування:

- охопити велику кількість людей за короткий проміжок часу;
- звести до мінімуму нетипову продуктивність, зовнішні впливи тощо;
- особистий контакт з респондентом не обов'язково;
- можливість математичної обробки даних анкетування [47].

Для перевірки ефективності використання як технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти провідним методом дослідження ми використовуємо анонімне анкетування, яке відбулося в офлайн форматі. Проведення діагностичного анкетування дало можливість одержати конкретні результати, які характеризують можливість вдосконалити процес управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти.

Метою емпіричного дослідження була перевірка підвищення рівня сформованості як технології науково-методичного супроводу в закладі фахової передвищої освіти, що вимагає точного планування та уважності до деталей для забезпечення надійності та достовірності результатів.

Емпіричне діагностування проводилося за допомогою Google форми в анонімному анкетуванні. Було використано такі форми запитань, як: дайте одну відповідь, декілька відповідей, порівняння та стисла відповідь на запитання. Далі данні анкетування ми подали у вигляді схем та подали аналіз відповідей.

В першій анкеті було визначено, як: чи є комісія фаховою; загальний досвід педагогічної діяльності; рівень інформаційної підтримки освітнього процесу; рівень взаємодії здобувачів освіти і педагогічного колективу в освітньому процесі; оновлення освітніх програм; обрані методи навчання, форми, методи, критерії оцінювання; можливість педагогічних працівників

ВСП «ОТФК ОНТУ» підвищувати свій професійний рівень; проведення на базі коледжу конференцій, методичних семінарів, інших заходів, що призводять до професійного розвитку та педагогічної майстерності; запровадження в освітньому процесі академічної доброчесності; дотримання правил академічної доброчесності; труднощі під час виконання методичної діяльності; здійснення технології науково-методичного супроводу в закладі освіти та удосконалення в методичній діяльності закладу освіти.

Також, в другій анкеті було проведено таке визначення, як: форми методичної роботи, в яких приймали участь; також які найбільш ефективні форми методичної роботи; існування невирішених питань в роботі районного методичного об'єднання; змінення в організації методичної роботи та методичних об'єднаннях; оцінка забезпечення методичного кабінету (куточка) науковою літературою; врахування потреб в підвищенні рівня науково-теоретичної та психологічної підготовки; форми відображення вивчених потреб; вплив на якість методичної роботи в ВСП «ОТФК ОНТУ»; удосконалення підвищення якості методичної роботи в закладі освіти; вплив методичної роботи на розвиток творчої активності педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти; вплив методичної роботи педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти на освітній процес та результати методичної роботи в закладі освіти.

Отже, загальна мета організації емпіричного дослідження технології науково-методичного супроводу полягає у сприянні розвитку науки та практики, сприянні зростанню наукового знання та підвищенню якості досліджень.

## **2.2. Аналіз результатів наукового дослідження**

Для визначення технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти нами було розроблено дві анкети. Перша анкета для педагогічних

працівників була спрямована на визначення задоволеності освітнім процесом та методикою діяльності у відокремленому структурному підрозділі «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету», а друга анкета також для педагогічних працівників, але на визначення як здійснюється методична робота у відокремленому структурному підрозділі «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету».

У анкетуванні взяли участь 57 педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти відокремленого структурного підрозділу «Одеський технічний фаховий коледж Одеського національного технологічного університету».

Відтак, на запитання циклова комісія, на якій Ви працюєте, є фаховою, педагогічні працівники відповіли: так – 61,40 %, ні – 38,60 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.1).

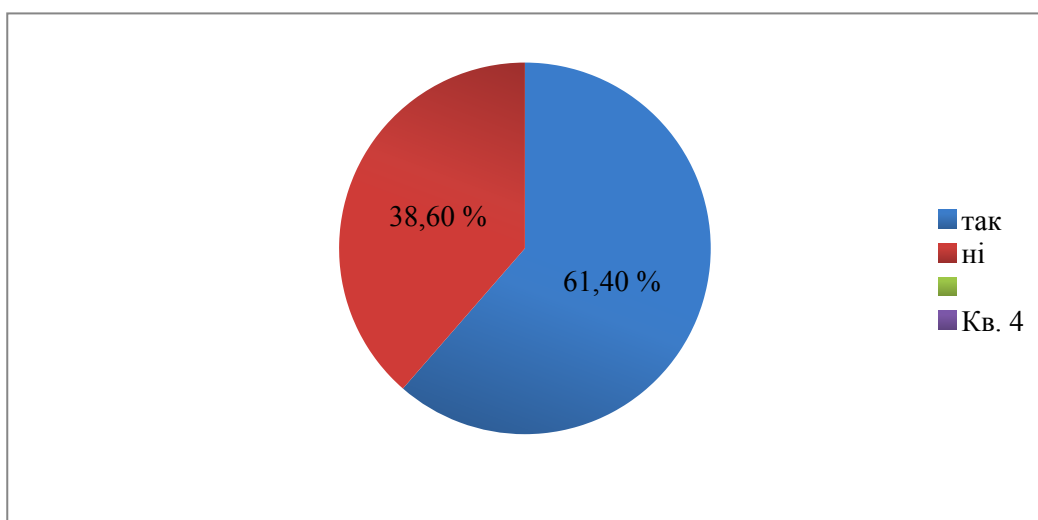


Рис. 2.1. Відомості про циклові комісії

На запитання який у Вас загальний досвід педагогічної діяльності, педагогічні працівники відповіли: до 5 років – 7 %, 5-10 років – 17,5 %, 10-20 років – 14 %, а більше 20 років – 61,4 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.2).

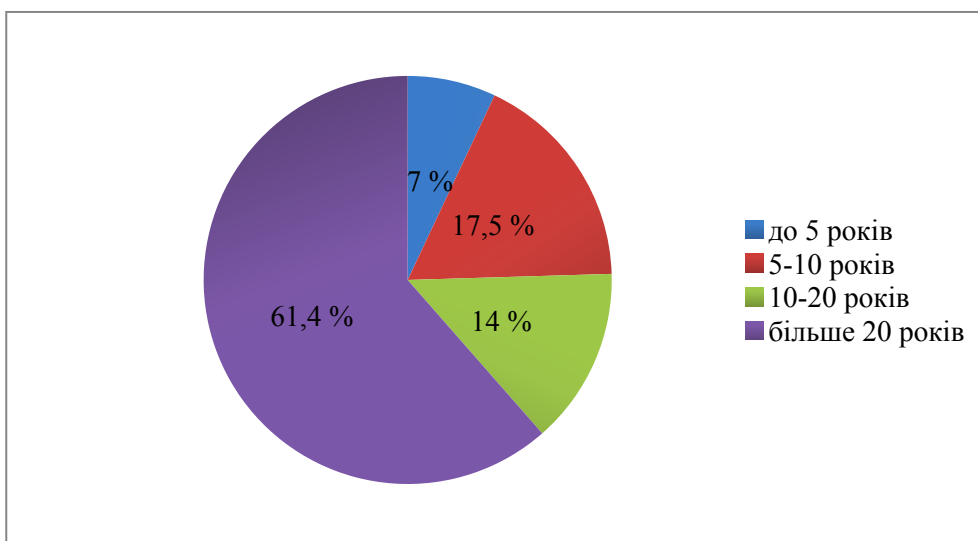


Рис. 2.2. Відомості про загальний досвід педагогічної діяльності

На запитання чи задоволений (а) Ви рівнем інформаційної підтримки освітнього процесу відповіли: так – 68,4 %, ні – 5,3 %, а частково – 26,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.3).

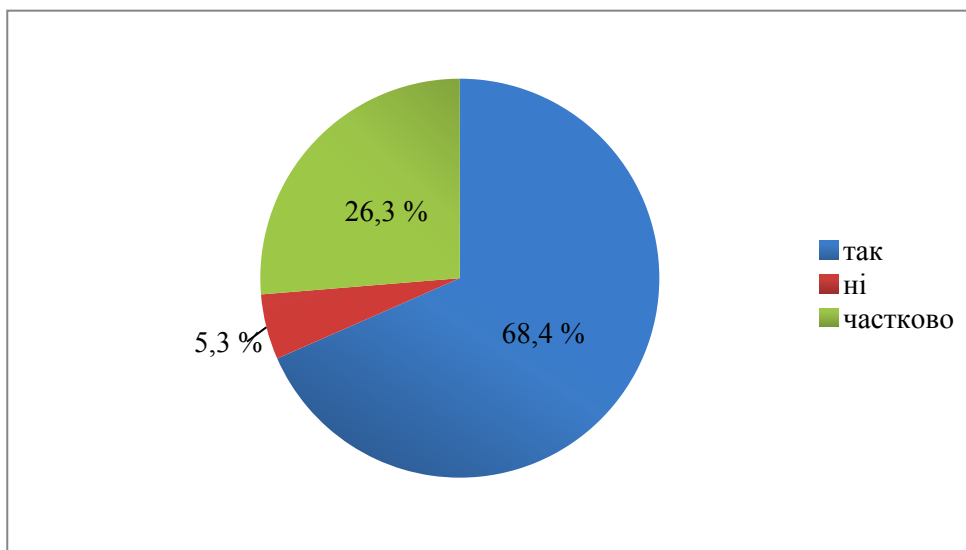


Рис. 2.3. Показники задоволеності рівнем інформаційної підтримки освітнього процесу

На запитання чи задоволений (а) Ви рівнем взаємодії здобувачів освіти і педагогічного колективу в освітньому процесі відповіли: так – 57,9 %, ні – 0 %, а частково – 42,1 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.4).

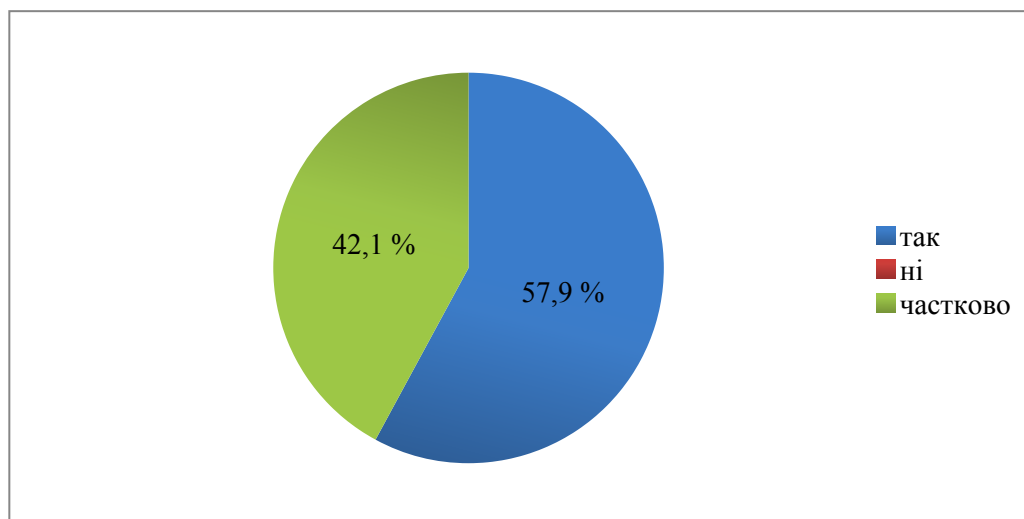


Рис. 2.4. Показники задоволеності рівнем взаємодії здобувачів освіти і педагогічного колективу в освітньому процесі

На запитання як часто Ви оновлюєте освітні програми (освітні компоненти) з дисциплін які викладаєте, педагогічні працівники відповіли: так – 74,5 %, ні – 1,9 %, частково – 23,6 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.5).

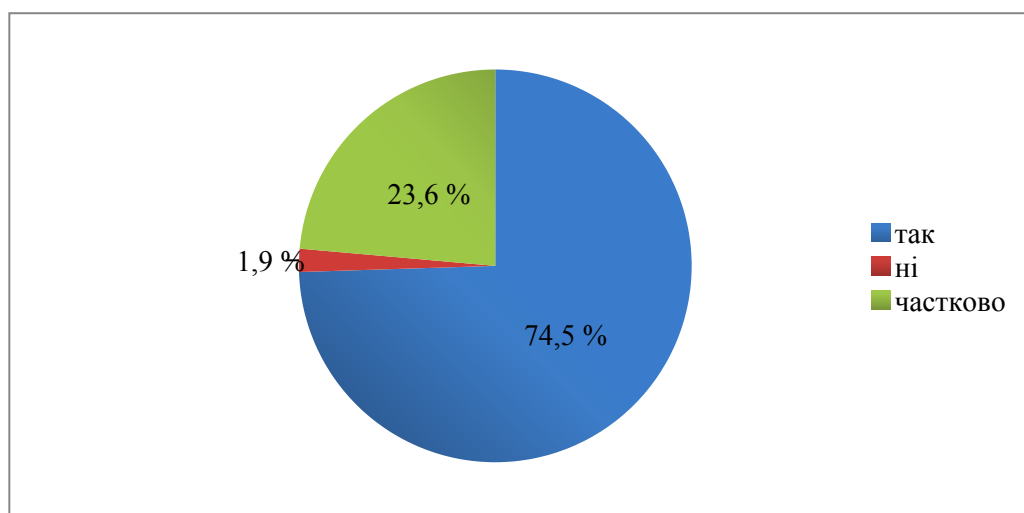


Рис. 2.5. Показники оновлення освітніх програм з дисциплін

На запитання чи можете Ви вільно обирати методи навчання, форми, критерії оцінювання, відповіли: так – 73,7 %, ні – 1,7 %, частково – 24,6 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.6).

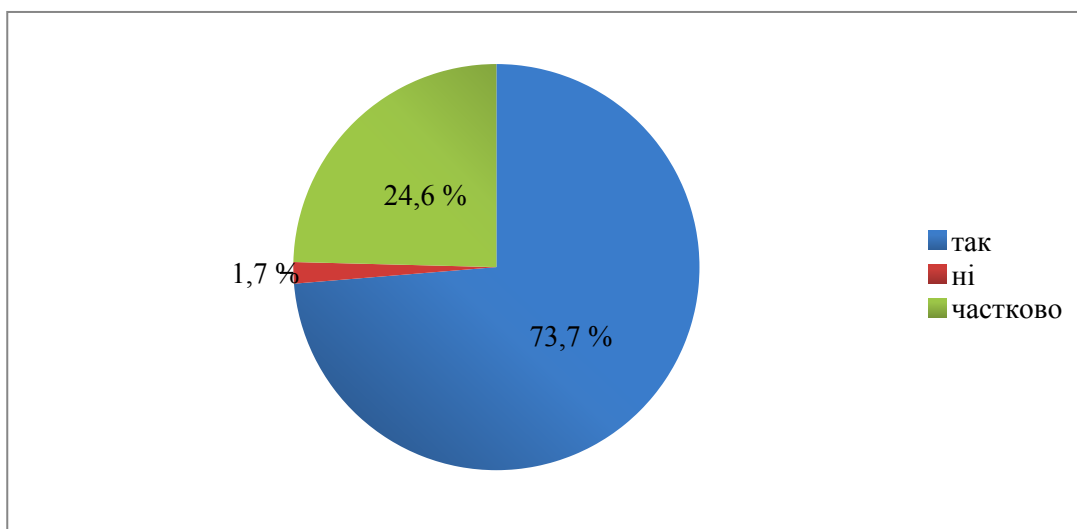


Рис. 2.6. Показники вибору педагогічними працівниками методів навчання, форм та критеріїв оцінювання

На запитання, чи мають можливість педагогічні працівники ВСП «ОТФК ОНТУ» підвищувати свій професійний рівень, отримано наступні результати: так – 96,5 %, ні – 0 %, частково – 3,5 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.7).

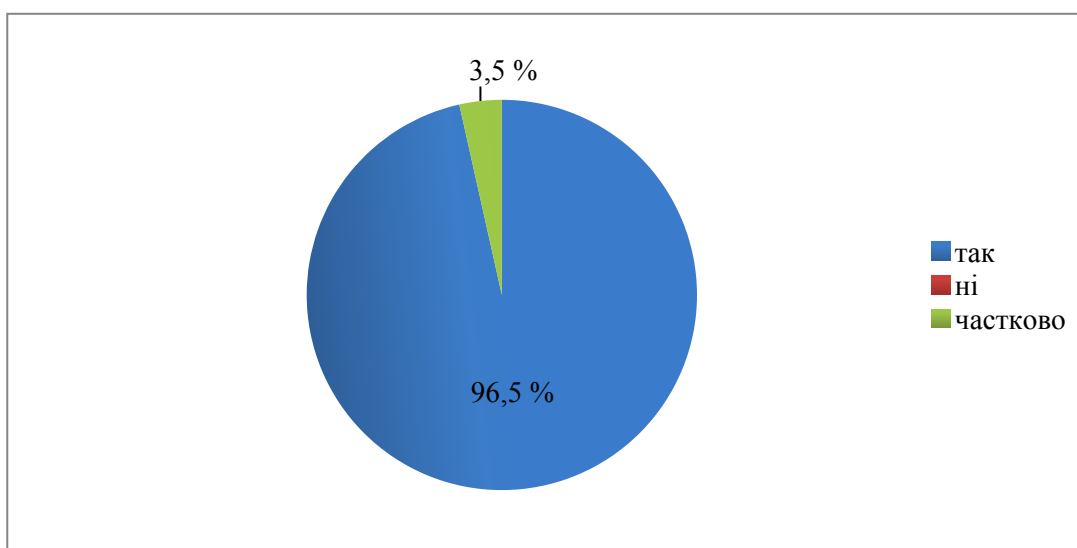


Рис. 2.7. Показники щодо можливості педагогічних працівників підвищувати свій професійний рівень

На запитання чи проводяться на базі Вашого коледжу конференції, методичні семінари, інші заходи, які сприяють Вашому професійному

розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності, відповіли: так – 87,7 %, ні – 0 %, частково – 12,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.8).

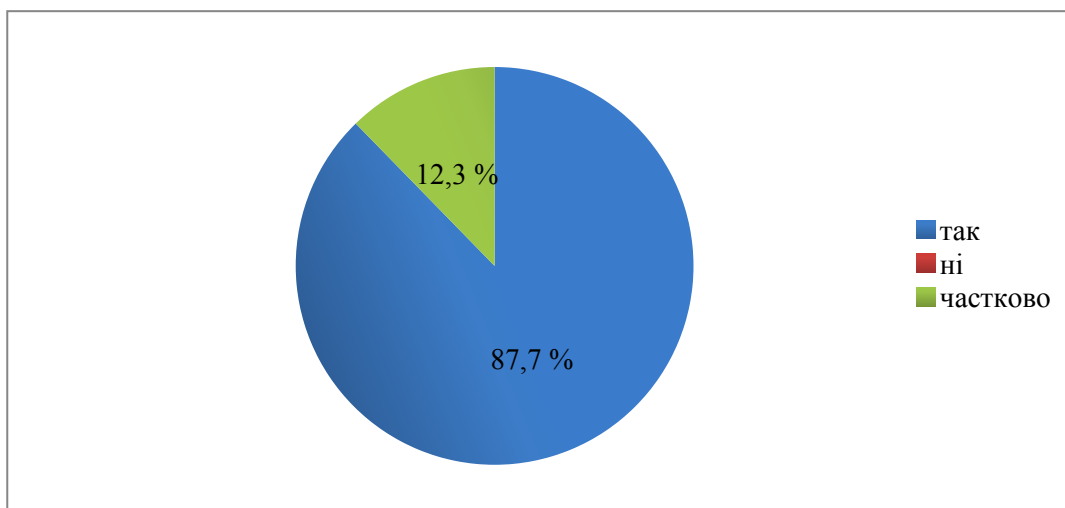


Рис. 2.8. Показники щодо проведених на базі коледжу заходів, які сприяють професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності викладачів закладу

На запитання чи запроваджується в освітньому процесі Вашого коледжу політика академічної доброчесності, відповіли: так – 94,7 %, ні – 0 %, частково – 5,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.9).

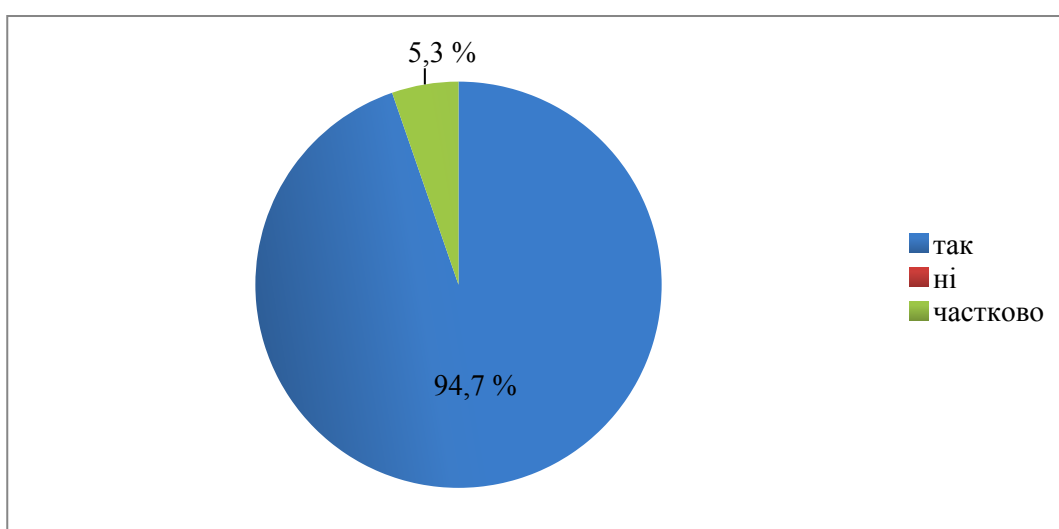


Рис. 2.9. Показники запровадження в освітньому процесі коледжу політики академічної доброчесності

На запитання, чи дотримуєтеся Ви принципів та правил академічної доброчесності, відповіли: так – 92,9 %, ні – 0 %, частково – 7,1 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.10).

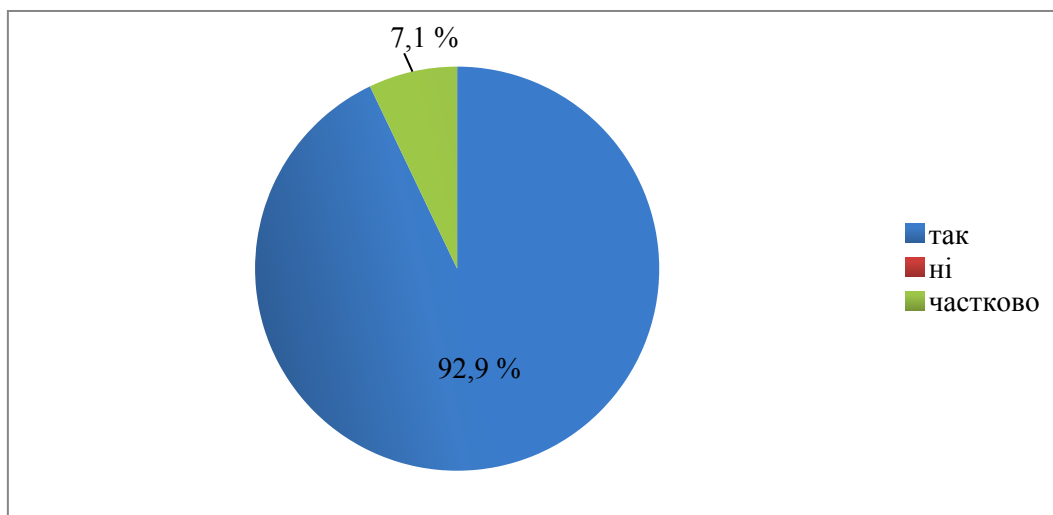


Рис. 2.10. Показники щодо дотримання педагогічними працівниками принципів та правил академічної доброчесності

На запитання, чи маєте Ви труднощі під час здійснення методичної діяльності, відповіли: так – 7 %, ні – 59,6 %, частково – 33,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.11).

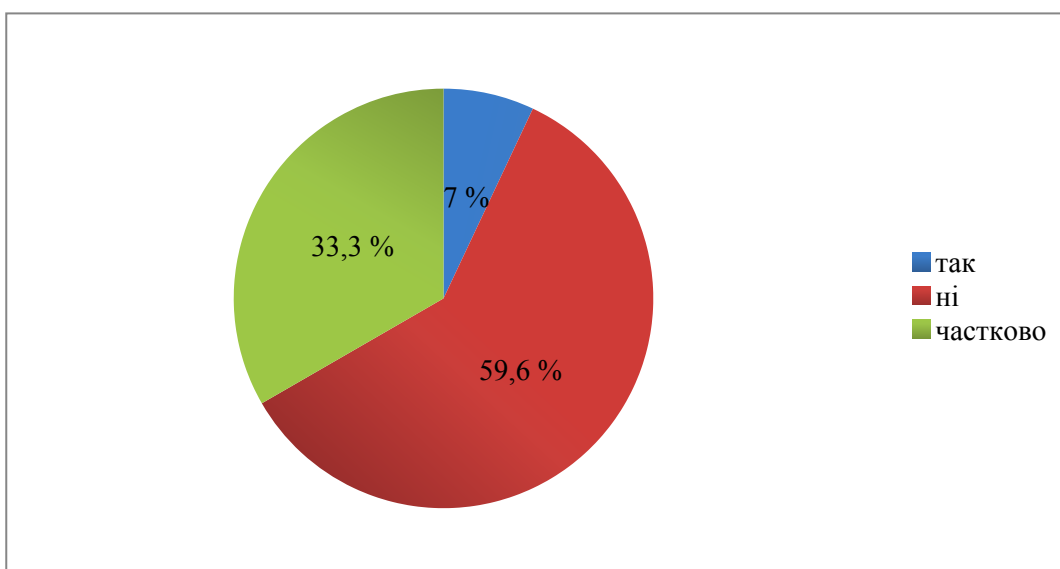


Рис. 2.11. Показники щодо труднощів, які виникають у педагогічних працівників під час здійснення методичної діяльності

На запитання, чи здійснюється технологія науково-методичного супроводу у Вашому закладі освіти, відповіли: так – 7 %, ні – 59,6 %, частково – 33,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.12).

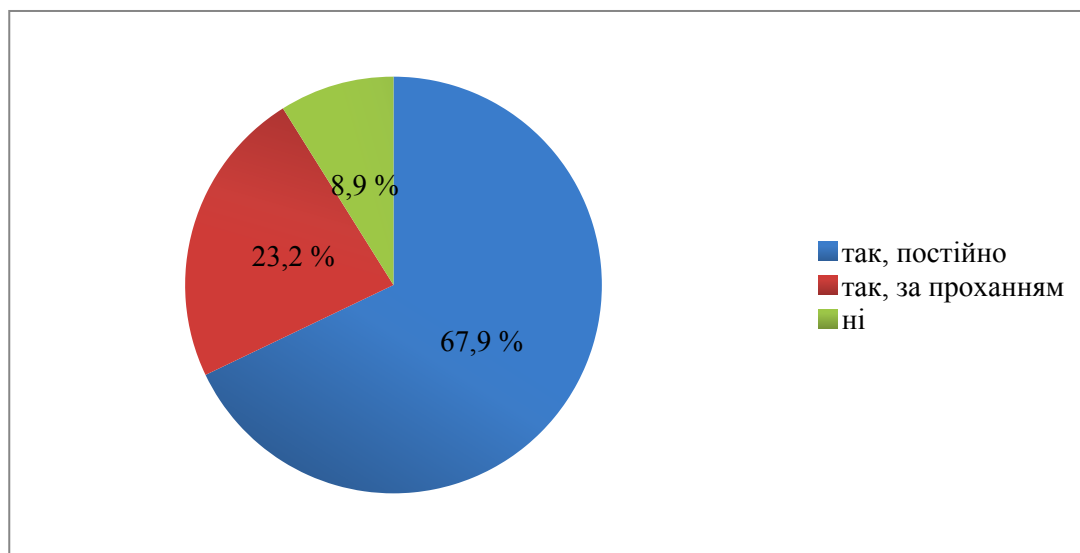


Рис. 2.12. Показники щодо здійснення науково-методичного супроводу

На запитання, в яких формах методичної роботи Ви берете активну участь (потрібне відмітити), відповіли: семінари (практикуми, науково-практичні, проблемні, методичні, психолого-педагогічні) – 64,3 %, творчі групи 10,7 %, школа методичного активу – 1,8 %, школа перспективного педагогічного досвіду – 7,1 %, школа молодого учителя (стажист чи начальник) – 3,6 %, школа фахового росту – 10,7 %, школа педагогічної майстерності – 41,1 %, педагогічна майстерня – 7,1 %, місячний педагогічної майстерності – 0 %, конкурс педагогічної майстерності – 7,1 %, майстер-класи – 33,9 %, тренінги – 42,9 %, творчі звіти, педагогічні виставки, методичні тижні, фестивалі і ярмарки педагогічної творчості – 14,3 %, підготовка та видання буклетів, науково-методичних та науково-практичних посібників, створення презентацій – 41,1 %, висвітлення своєї науково-методичної діяльності у фаховій пресі – 23,2 %, самоосвітня діяльність – 60,7 %, дослідницько-експериментальна та творчо-пошукова робота – 28,6 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.13).

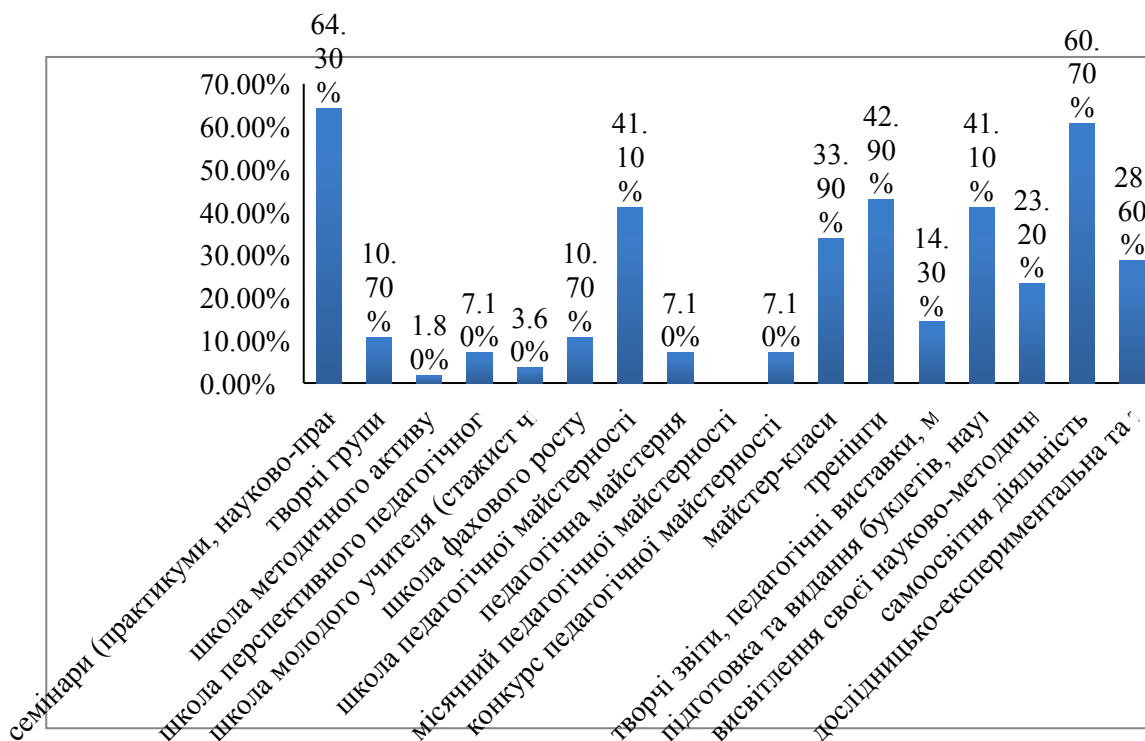


Рис. 2.13. Форми методичної роботи у якій беруть активну участь педагогічні працівники

На запитання, яка Ваша оцінка забезпечення методичного кабінету (куточка) науковою літературою відповідно до їх рівня, відповіли: оптимальний рівень – 14,3 %, достатній рівень – 48,2 %, задовільний рівень – 32,1 %, критичний рівень – 14,3 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.14).

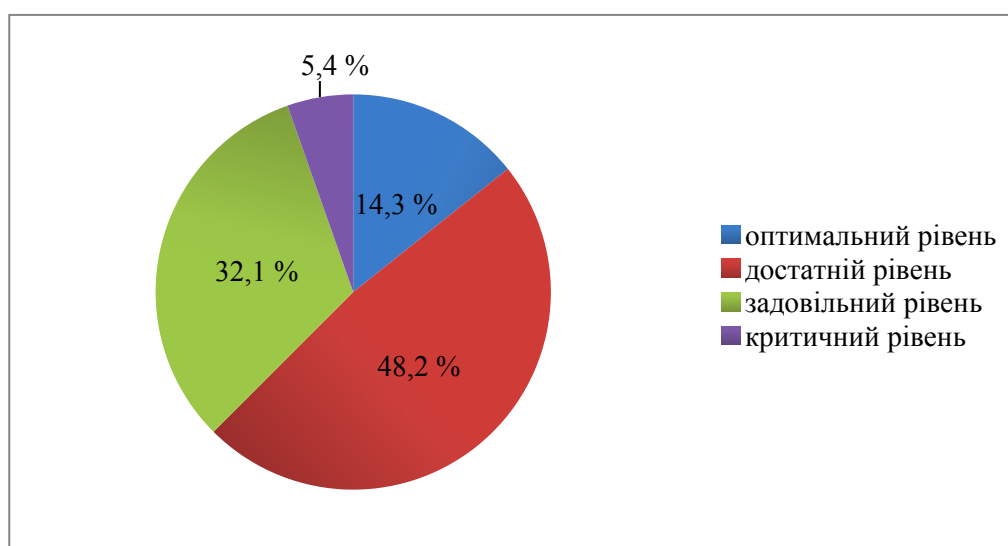


Рис. 2.14. Оцінка забезпеченості методичного кабінету (куточка) науковою літературою відповідно до їх рівня

На запитання, чи врахували Ваші потреби в підвищенні рівня науково-теоретичної та психологічної підготовки, відповіли: так – 55,4 %, ні – 7,1 %, частково – 37,5 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.15).

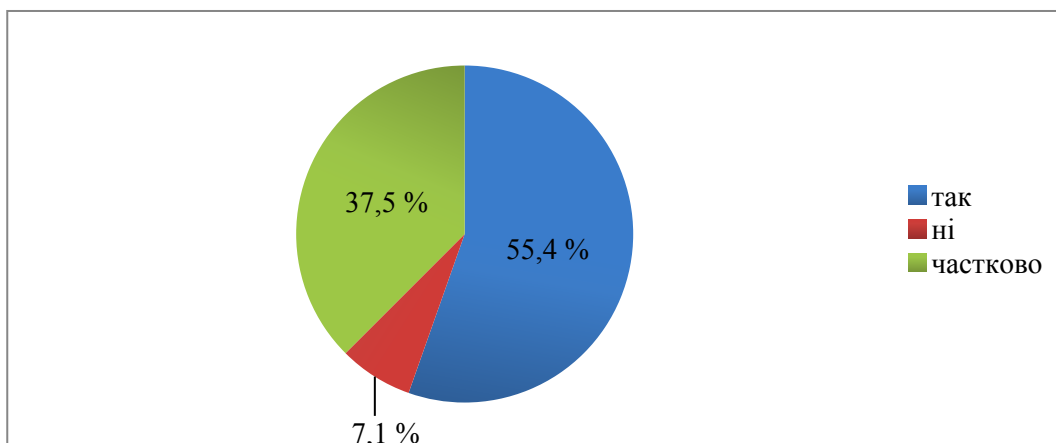


Рис. 2.15. Показники щодо врахування потреб педагогічними працівниками в підвищенні рівня науково-теоретичної та психологічної підготовки

На запитання, у якій формі відбувається вивчення Ваших потреб, респонденти відповіли: бесіди – 73,6 %, анкетування – 26,4 %, складання алгоритму – 15,1 %, свій варіант – 15,1 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.16).

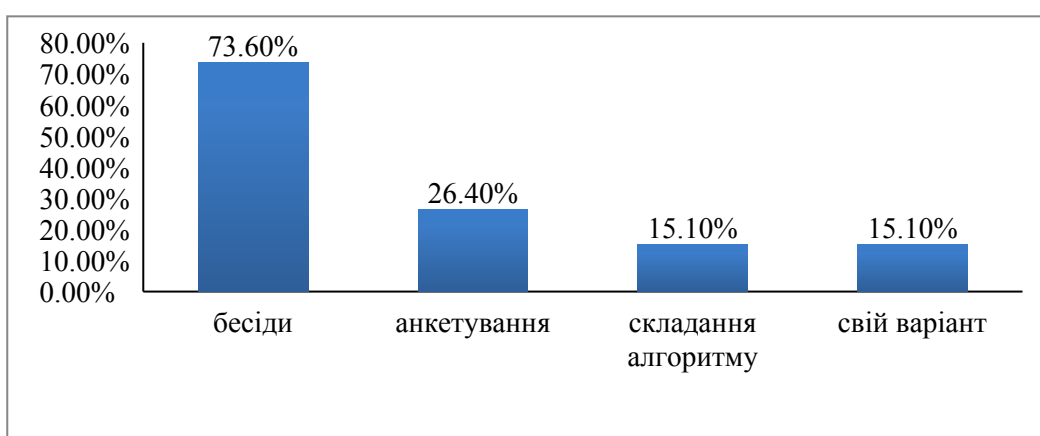


Рис. 2.16. Показники щодо форм, в яких відбувається вивчення потреб педагогічних працівників

На запитання, що і якою мірою впливає на якість Вашої методичної

роботи в ВСП «ОТФК ОНТУ», відповіли:

- курсова підготовка: повністю – 21, частково – 12, відсутній – 7;
- методичне об'єднання закладу освіти: повністю – 21, частково – 21, відсутній – 3;
- районне методичне об'єднання: повністю – 8, частково – 21, відсутній – 8;
- методична рада закладу освіти: повністю – 19, частково – 27, відсутній – 1;
- творча група педагогічних працівників закладу освіти: повністю – 11, частково – 28, відсутній – 2;
- діяльність заступника директора закладу освіти: повністю – 24, частково – 19, відсутній – 4;
- діяльність методистів районного методичного кабінету: повністю – 7, частково – 22, відсутній – 9;
- діяльність психологів району: повністю – 2, частково – 13, відсутній – 25;
- вивчення досвіду роботи своїх колег: повністю – 26, частково – 20, відсутній – 0;
- самоосвіта: повністю – 44, частково – 9, відсутній – 0;
- інше: повністю – 11, частково – 7, відсутній – 4, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.17).

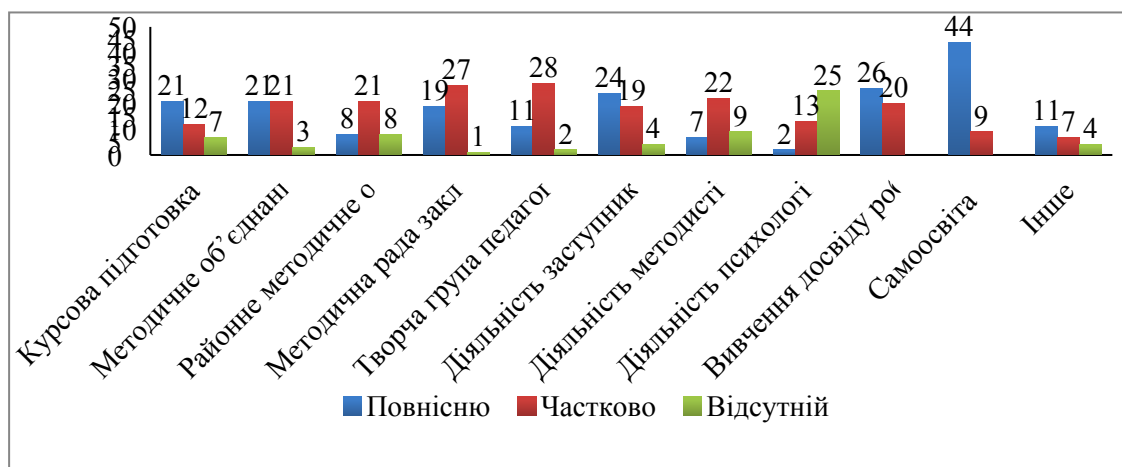


Рис. 2.17. Показники впливу на якість методичної роботи в коледжі

На запитання, які з названих питань потребують удосконалення стосовно підвищення якості методичної роботи в закладі освіти, відповіли: знання дидактики та методики навчальних предметів – 29,1 %, опанування нових прогресивних методів викладання, знання психології – 65,5 %, практичне володіння методикою викладання навчальних предметів – 32,7 %, знання норм оцінювання із предметів – 29,1 %, обізнаність із реальними результатами педагогічного процесу в закладі освіти – 20 %, знання рівня педагогічної майстерності педагогічного працівника – 21,8 %, керівництво самоосвітою педагогічних працівників – 27,3 %, вивчення і впровадження у практику закладу освіти досягнень педагогічної науки та педагогічного досвіду – 46,3 %, написання наукових питань праці, методичних розробок та подання їх до друку в періодичній педагогічній пресі – 32,7 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.18).



Рис. 2.18. Напрями, які потребують удосконалення стосовно підвищення якості методичної роботи в закладі освіти

На запитання, якою мірою, на Вашу думку, впливає методична робота на розвиток творчої активності педагогічних працівників закладу освіти згідно до їх рівня, відповіли: повністю – 50 %, частково – 48,2 %, зовсім не впливає – 1,8 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.19).

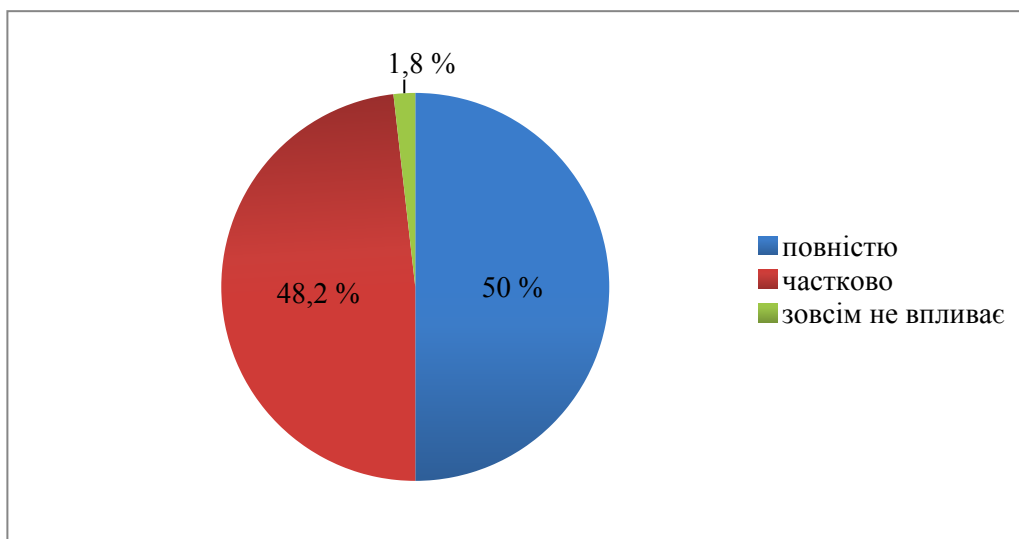


Рис. 2.19. Вплив методичної роботи на розвиток творчої активності педагогічних працівників закладу освіти згідно до їх рівня

На запитання, якою мірою, на Вашу думку, впливає методична робота педагогічних працівників закладу освіти на якість освітнього процесу, відповіли: повністю – 60,7 %, частково – 39,3 %, зовсім не впливає – 0 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.20).

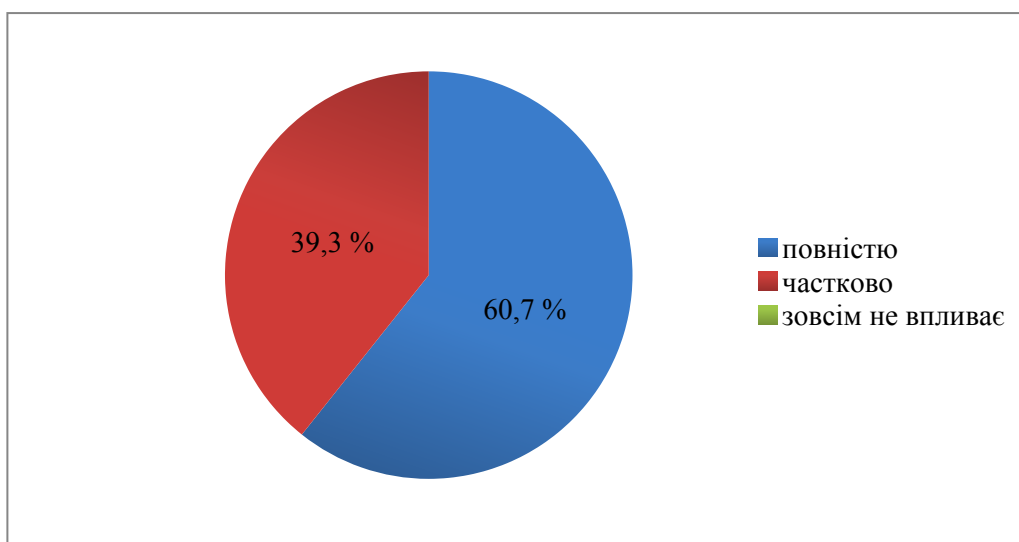


Рис. 2.20. Вплив методичної роботи педагогічних працівників закладу освіти на якість освітнього процесу

На запитання, які найважливіші на Ваш погляд, результати методичної

роботи для Вашого закладу освіти, відповіді: розвиток особистості педагогічного працівника – 44,6 %, розвиток професійних якостей – 78,6 %, розвиток сучасного стилю педагогічного мислення – 50 %, розвиток потреби в педагогічній творчості – 33,9 %, розвиток потреби у виданні власних наукових надбань – 32,1 %, збагачення професійних знань – 60,7 %, динаміка успішності здобувачів освіти – 37,5 %, нами було відображено у діаграмі (див. Рис. 2.21).

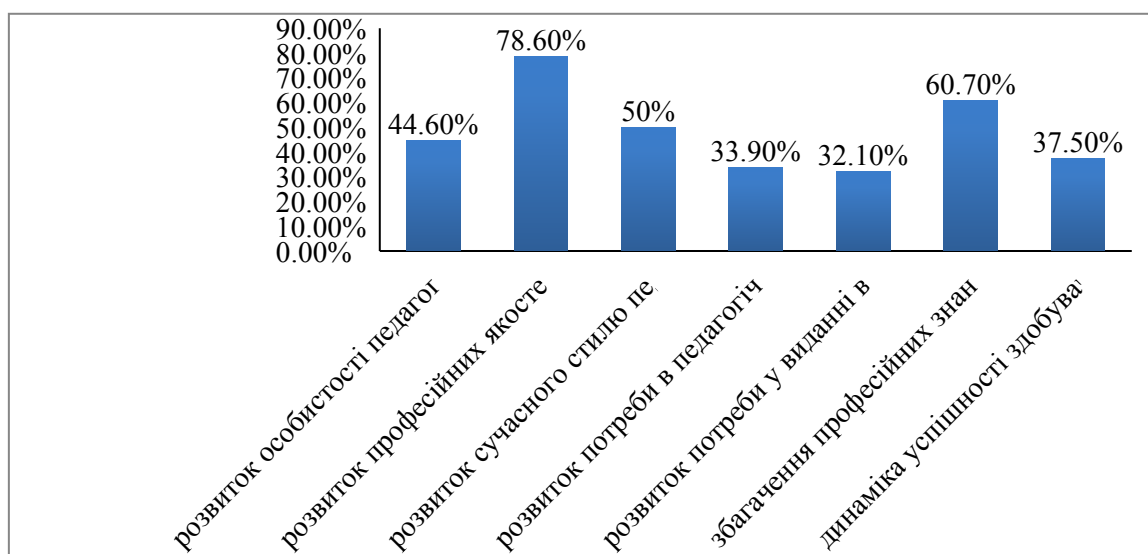


Рис. 2.21. Результати методичної роботи для закладу освіти

Отже, більшість педагогічних працівників має високий та середній рівень сформованості закладу фахової передвищої освіти. Практичне застосування вимагає відповідних ресурсів, часу, фінансових коштів, кадрових можливостей та інше.

## Висновок до розділу 2

Отже під час дослідження було встановлено, що використання технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу фахової передвищої освіти є ефективним інструментом управління. Технологія науково-методичного супроводу дозволяє забезпечити систематичний підхід

до розвитку професійних компетенцій педагогічних працівників та покращити якість освітнього процесу.

Технологія науково-методичного супроводу включає в себе розробку та впровадження методичних рекомендацій, організацію науково-практичних семінарів, тренінгів та конференцій, а також індивідуальне консультування педагогічних працівників. Ці заходи сприяють підвищенню професійної майстерності педагогічних працівників і сприяють впровадженню сучасних педагогічних технологій.

Результати дослідження показали, що технологія науково-методичного супроводу сприяє підвищенню мотивації педагогічних працівників до самоосвіти та самовдосконалення, а також стимулює їх активну участь у методичній роботі. Він також сприяє побудові колективної співпраці та обміну досвідом між педагогічними працівниками.

### **РОЗДІЛ 3. МЕТОДИКА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ**

#### **3.1. Роль використання технології науково-методичного супроводу при управлінні методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти**

Використання технології науково-методичного супроводу відіграє велику роль в управлінні методичною роботою педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу фахової передвищої освіти. Така технологія допомагає забезпечити ефективність та якість освітнього процесу, а також підвищити професійну компетентність педагогічних працівників.

Основні ролі використання технології науково-методичного супроводу як управління методичною роботою, які нами відображено у вигляді схеми (див. Рис. 3.1).



Рис. 3.1. Роль використання науково-методичного супроводу

Так, якщо аналізувати забезпечення доступу до актуальної інформації, можна зазначити, що завдяки технології науково-методичного супроводу можна зібрати, систематизувати та зберегти значний обсяг науково-методичних матеріалів, які є необхідними для педагогічної роботи. Це допомагає педагогічним працівникам бути в курсі останніх тенденцій у своїй галузі, використовувати новітні підходи та методи в освітньому процесі.

Також, підтримка професійного самовдосконалення: технологія науко-

во-методичного супроводу дозволяє педагогам отримувати доступ до різноманітних навчальних та методичних матеріалів, включаючи наукові статті, публікації, вебінари, онлайн-курси тощо. Це стимулює професійний розвиток педагогів, дозволяє їм покращувати свої навички та знання, а також сприяє їхній самореалізації.

Крім того, організація ефективної комунікації: технологія науково-методичного супроводу дозволяє педагогічним (науково-педагогічним) працівникам обмінюватися досвідом, ідеями та матеріалами через електронні платформи, форуми, соціальні мережі тощо. Це сприяє взаємодії між педагогічними працівниками, створює сприятливу атмосферу для спільної роботи над педагогічними проєктами, розвитку мережі професійних контактів та підтримки колег.

Саме тоді, розробка методичних матеріалів: технологія науково-методичного супроводу дозволяє створювати та поширювати методичні матеріали для педагогічних працівників. Це можуть бути методичні рекомендації, посібниками, тощо.

Також, основна роль технології науково-методичного супроводу полягає в наданні певної підтримки педагогічним працівникам, для розвитку потенційних здібностей і їх застосування, для вирішення проблем розвитку освітніх послуг в закладі фахової передвищої освіти [51].

У зв'язку з вищезазначеним можна виділити кілька напрямів технології науково-методичного супроводу, які нами відображено у вигляді схеми (див. Рис. 3.2).

Рис. 3.2. Напрями технології науково-методичного супроводу

Відтак, діагностичний компонент спрямований на визначення зміни рівня готовності педагогічних працівників до здійснення діяльності на основі проведення кількісних досліджень:

- визначення рівня інноваційної культури педагогічних працівників;
- визначення готовності до інноваційної діяльності;
- вивчення думок на проблему ризику;
- дослідження мотивації педагогічних працівників;
- виявлення труднощів у педагогічній діяльності;
- аналіз власної професійної ідентичності.

Також, ціннісний-смысловий компонент є організацією розуміння педагогічними працівниками цінностей і ціль сучасної освіти і педагогічної діяльності, система уявлень педагогічних працівників про сучасне суспільство та сприйняття людини в цьому суспільстві та світі.

Насамперед, когнітивний компонент є доповненням знань психології та педагогіки, який служить основою для моделювання змін у педагогічній реальності. Крім того, для забезпечення виконання певних видів проєктної діяльності потрібно спеціальні знання методичного проєктування. Безсумнівно, також необхідні знання в області особистісного та професійного саморозвитку.

Водночас, технологічний компонент надає технічну допомогу для отримання досвіду діяльності в залежності від початкового рівня підтримки до інноваційної діяльності, при вирішенні якої у педагогічних працівників виникають труднощі, допомога в їх подоланні є підтримуючим змістом супроводу в цьому компоненті.

Крім того, соціальний компонент є важливим аспектом підтримки пов'язаних з цілями і цільовими сучасними освітами, моделями освітніх послуг і виховної діяльності, реалізацією реальних інноваційних ідей, оцінкою їх ефективності та прийняттям спільних рішень.

Саме так, психолого-педагогічний блок базується на принципах

здійснення технології науково-методичного супроводу:

- подвійна відповідальність;
- співпраця;
- активний і діяльницький розвиток педагогічних працівників;
- проблемно-креативний;
- оволодіння культурою;
- психологічний компонент;
- адресність.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки. Потрібно підвищувати ефективність методичної роботи із застосуванням технології науково-методичного супроводу, який дозволяє педагогічним працівникам отримувати доступ до актуальної наукової та методичної інформації, що сприяє підвищенню якості освітнього процесу. Також сприяти професійному зростанню, завдяки технологіям науково-методичного супроводу педагогічні працівники мають можливість постійно вдосконалювати свої професійні компетентності. Крім того, покращувати співпрацю та обмін досвідом, який використовує технології науково-методичного супроводу та дозволяє педагогічним працівникам активно спілкуватися, обмінюватися досвідом з колегами з інших навчальних закладів освіти.

### **3.2. Методичні рекомендації щодо використання науково-методичного супроводу як технології управління методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти**

Для розробки методичних рекомендацій щодо використання технології науково-методичного супроводу в управлінні методичною роботою педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти, вважаємо за потрібне дотримуватися наступних кроків:

- аналіз поточного стану;

- залучення технології науково-методичного супроводу;
- визначення цілей та завдань;
- вибір методів та інструментів;
- розробка рекомендацій;
- тестування та оцінка;
- постійне вдосконалення.

Спочатку проводиться аналіз поточного стану методичної роботи педагогічних працівників закладу фахової передвищої освіти. Виявляються потреби, проблеми та можливість для вдосконалення методичної роботи. Далі залучаються науково-методичні фахівці до процесу розробки методичних рекомендацій. Це можуть бути педагогічні працівники закладів вищої освіти, наукові працівники або досвідчені педагоги з інших закладів освіти. Потім повинні визначатись основні цілі та завдання методичної роботи педагогічних працівників. Вони повинні відповідати потребам закладу та сприяти підвищенню якості освітнього процесу. Також розглядаються різні методи та інструменти технології науково-методичного супроводу. Педагогічні працівники повинні підбрати ті, які найкраще відповідають потребам закладу освіти та можуть бути використані для їх підтримки.

Відтак, розробляються методичні рекомендації щодо використання технології науково-методичного супроводу як управління методичною роботою. Методичні рекомендації повинні бути зрозумілими, конкретними та практичними для їх використання педагогічними працівниками. Крім того, перевіряється ефективність використання розроблених рекомендацій шляхом їх тестування в реальних умовах. Здійснюється оцінка результатів та вносяться необхідні корективи. Закінчується забезпеченням постійного вдосконалення методичних рекомендацій на основі зворотного зв'язку від педагогічних працівників та результатів їх застосування.

Відтак, професійний розвиток педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу фахової передвищої освіти забезпечує безперервний

процес набуття нових і вдосконалення раніше набутих професійних та загальних здібностей, необхідних для професійної діяльності, забезпечує безперервну самоосвіту та інші види і форми професійного зростання і може здійснюватися за допомогою формальної і неформальної освіти, стажувань, професійних здібностей та інші.

Зокрема, професійний розвиток можна розглядати як отримання наступних ступенів вищої освіти (освіта, освіта-спеціальність, освіта-наука, освіта-творче, наукове), включаючи іншу спеціальність, спеціаліст, підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіта, нові професійні обов'язки – це вимагає від наукових і педагогічних (науково-педагогічних) працівників належної підтримки або підвищення свого рівня професійної кваліфікації і продовження протягом усього періоду професійної діяльності.

Основи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників визначені різними нормативно-правовими актами. Зокрема, порядок, вид, форма, кількість або тривалість, періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладів освіти та установ власності та управління всіх форм, включаючи механізм оплати, умови та процедури визначення результатів підвищення кваліфікації.

Заклади освіти сприяють професійному розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників. Професійний розвиток педагогічних (науково-педагогічних) працівників враховує відповідні професійні стандарти та перспективи виконання конкретних посадових обов'язків або їх розширення. Крім того, беруться до уваги особисті професійні інтереси, набутий досвід та рівень виконання професійних обов'язків педагогічних (науково-педагогічних) працівників беруться до уваги.

Основними складовими професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників є підвищення кваліфікації, які нами відображено у вигляді схеми (див. Рис. 3.3).

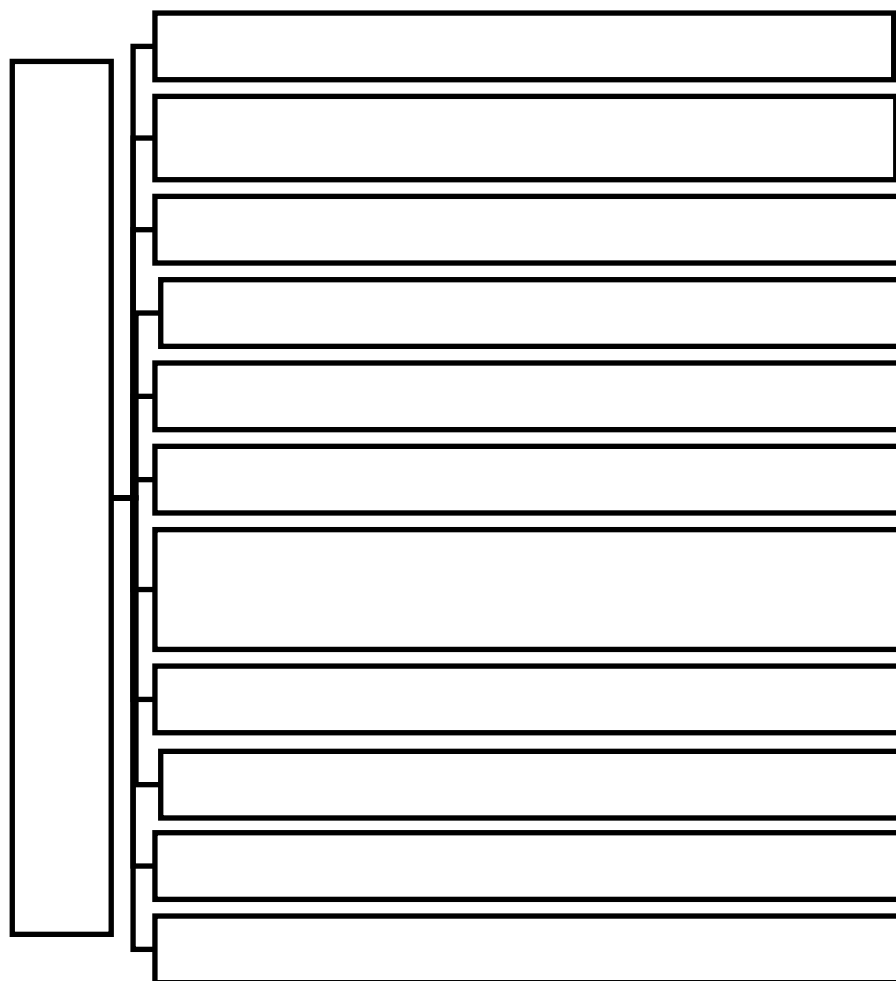


Рис. 3.3. Складові професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників

До загальної інформації для закладів фахової передвищої освіти підвищення кваліфікації є обов'язковим елементом системи забезпечення якості освіти [28].

Як правило, підвищення кваліфікації здійснюється за програмами підвищення кваліфікації, що включають участь в семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах та інше.

Певні види діяльності педагогічних (науково-педагогічних) працівників характеризується професійним розвитком і підвищенням кваліфікації.

Процедура реєстрації окремих видів діяльності, їх результатів та обсягу підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників

здійснюється науковою або педагогічною радою відповідно до закладу освіти.

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники повинні самостійно вибирають форми, вид, напрямок та предмет підвищення кваліфікації.

Організація підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу освіти не повинна суперечити закону і може мати свої особливості, що визначаються засновниками або уповноваженими ними державними установами відповідно, і в їх управління входять такі заклади освіти.

Водночас, періодичність та обсяг підвищення кваліфікації є закон, що встановлює різні вимоги до періодичності та обсягу підвищення кваліфікації педагогічних (науково-педагогічних) працівників, які здійснюють професійну діяльність на різних рівнях освіти [28].

Тому науково-педагогічні працівники закладу фахової передвищої освіти щорічно підвищують свою кваліфікацію, а загальна кількість академічних годин протягом 5 років не може становити менше 120 годин. Певна кількість годин з них має бути спрямована на вдосконалення знань, умінь та практичних навичок у роботі зі здобувачами освіти з особливими освітніми потребами. Крім того, обсяг щорічного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників встановлюється законодавством.

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники закладу фахової передвищої освіти підвищують свою кваліфікацію не менше 5 разів на 1 рік. Підвищення кваліфікації є накопичувальною системою і надає можливість враховувати обсяг та інші види, що проводяться науковими та освітніми працівниками в будь-який час протягом між атестаційного періоду.

Суб'єктом підвищення кваліфікації є освітній заклад, наукова установа, інша юридична або фізична установа, у тому числі індивідуальний підприємець, які здійснюють освітню діяльність у галузі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників [28].

Педагогічні (науково-педагогічні) працівники вільні у виборі суб'єктів

підвищення кваліфікації.

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем власної освітньої діяльності або місцем роботи.

Підвищення кваліфікації може здійснюватися різними організаціями, що надають такі освітні послуги.

Основними критеріями відбору педагогічних (науково-педагогічних) працівників та наукових або педагогічних рад освітніх установ з предмету підвищення кваліфікації повинні бути відкритість і достовірність інформації про діяльність суб'єкта підвищення кваліфікації та відповідні програми, якість надання відповідних послуг [28].

Насамперед, програма підвищення кваліфікації визначає, як правило, програми підвищення кваліфікації затверджуються суб'єктом підвищення кваліфікації, публікуються на веб-сайті та місяць інформації про:

- розробку;
- найменування програм;
- мету;
- напрям;
- зміст;
- обсяг або тривалість;
- форму;
- перелік компетентностей.

Також програма може містити інформацію стосовно:

- розподіл годин за видами діяльності;
- особи, які виконують програму;
- строку виконання програми;
- місця виконання програми;
- очікуваних результатів навчання;
- вартості;
- графіку освітнього процесу;

- мінімальної та максимальної кількості осіб в групі;
- академічних, професійних можливостей за результатами опанування програм;
- можливість надання подальшої підтримки чи технології науково-методичного супроводу;
- додаткові послуги;
- документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації.

Відтак, форми та напрями підвищення кваліфікації визначають працівники науки й освіти, які можуть поєднувати форми професійного розвитку, при яких вони можуть підвищувати свою кваліфікацію в різних формах: інституційна, (очна, заочна, дистанційна), дуальна, на робочому місці, на робочому місці за наймом [28].

- розвиток професійних компетентностей;
- психолого-фізіологічні особливості;
- створення безпечного освітнього середовища;
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі;
- мовленева, цифрова, комунікативна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;
- формування професійних компетентностей;
- розвиток професійної компетентності.

Крім того, організація підвищення кваліфікації є обов'язковою складовою організації підвищення кваліфікації є її планування.

План підвищення кваліфікації керівника структурного підрозділу закладу фахової передвищої освіти, його заступника, керівника закладу освіти та його заступників здійснюється відповідно до плану, затвердженого вченою радою закладу фахової передвищої освіти.

План підвищення кваліфікації може бути змінено на протязі року.

Результатами підвищення кваліфікації з врахуванням часу є:

- проведення атестації педагогічних працівників в закладі освіти;

– обрання на посаду за конкурсом або укладанням трудового договору науково-педагогічних працівників [28].

З метою вивчення результатів підвищення кваліфікації вчена або педагогічна рада заслуховує науково-педагогічних працівників:

- якості виконання підвищення кваліфікації;
- результати підвищення кваліфікації;
- дотримання умов договору підвищення кваліфікації.

За результатами підвищення кваліфікації, педагогічним (науково-педагогічним) працівникам надаються документи про підвищення кваліфікації, технічні описи, дизайн, методи виготовлення, процедури видачі та обліку, які визначаються відповідними суб'єктами підвищення кваліфікації. Документи про підвищення кваліфікації (свідотство, атестати, сертифікати) видані на підставі підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що включають іншу інформацію та затверджені вченою або педагогічною радою закладу освіти.

Саме так, для фінансування підвищення кваліфікації джерел фінансування підвищення кваліфікації є кошти державного, місцевого, кошти фізичних або юридичних осіб, інші власні надходження, не заборонені законодавством. Ще одним видом підвищення рівня методичної діяльності є стажування. Стажування є основною складовою професійного розвитку педагогічних працівників. Стажування науково-педагогічних працівників здійснюється під керівництвом керівника, який має відповідний досвід та кваліфікацію [28].

Також, програма стажування проводиться відповідно до індивідуальних програм, розроблених та затверджених суб'єктом підвищення кваліфікації і має містити наступну інформацію:

- обсяг програми;
- очікувані результати навчання.

Індивідуальні програми стажування можуть також містити іншу інформацію, пов'язану зі стажуванням педагогічних (науково-педагогічних)

працівників [31]. У разі укладення договору індивідуальна програма є невід'ємним додатком до договору.

Отже, методичні рекомендації технології науково-методичного супроводу є важливим фактором для підвищення якості освітнього процесу та професійного розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників. Технологія науково-методичного супроводу має бути систематичним та постійним процесом. Також, потрібно враховувати потреби педагогічних (науково-педагогічних) працівників на актуальні тенденції у галузі освіти та наукових досліджень.

### **Висновок до розділу 3**

Отже, на основі результатів дослідження і рекомендацій щодо практичного застосування можемо виділити основне. Результати дослідження підтверджують необхідність практичного застосування рекомендацій у роботі. Рекомендації щодо практичного застосування мають на меті поліпшення процесів, методів та підходів, що використовуються в роботі. Рекомендації повинні бути реалістичними та конкретними, з орієнтацією та практичну реалію та потреби конкретної організації чи групи педагогічних (науково-педагогічних) працівників. Практичне застосування рекомендацій вимагає відповідних ресурсів, таких як час, фінансові кошти, кадрові можливості та інші. Важливо забезпечити необхідні умови для їх впровадження та підтримки. Слід систематично оцінювати ефективність практичного застосування рекомендацій і вносити корективи, якщо необхідно. Саме так, практичне застосування є важливим етапом після проведення дослідження. Також, дозволяють конкретизувати і впровадити покращення у роботі, забезпечують високу якість та результативність.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Отже, слід зазначити, що теоретичні засади технології науково-методичного супроводу управління методичною роботою педагогічних (науково-педагогічних) працівників закладу фахової передвищої освіти формують важливий фундамент для ефективного функціонування системи. Зокрема, виявлені принципи, такі як організація та компетентісний підхід, системний підхід, акцент на комунікації, індивідуальний підхід, професійна орієнтація, наукова підтримка та спільна робота в колективі, сприяють забезпеченню якості освіти та розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників. Ці принципи визначають не лише теоретичні основи, але й конкретні стратегії для реалізації технології науково-методичного супроводу. Вони наголошують на важливості взаємодії, індивідуального підходу та постійного навчання, враховуючи особливості сучасного освітнього середовища та потреби педагогічних (науково-педагогічних) працівників у професійному зростанні.

Організація технології науково-методичного супроводу в управлінні методичною роботою є ключовим чинником підвищення ефективності освітнього процесу та покращення якості педагогічної діяльності. Врахування цих теоретичних засад дозволить досягти мети підвищення професійного рівня педагогічних кадрів та вдосконалення освітнього процесу у закладах фахової передвищої освіти.

На перший погляд, емпіричне дослідження підтверджує важливість використання технології науково-методичного супроводу для підвищення ефективного управління методичною роботою. Застосування сучасних методів та інструментів технології науково-методичного супроводу дозволяє педагогічним працівникам більш ефективно впроваджувати інновації, врахувати індивідуальні особливості колективу та підвищувати якість освіти.

Додатково, результати дослідження можуть свідчити про важливість співпраці та взаємодії між педагогічними працівниками у використанні

технології науково-методичного супроводу. Колективна робота та обмін сприяють узгодженій реалізації стратегій управління методичною роботою, що в свою чергу сприяє підвищенню ефективного педагогічного процесу.

Зазначимо також, що емпіричне дослідження може вказувати на важливість системності та постійного оновлення технології науково-методичного супроводу. Зміни в освітньому середовищі та суспільстві вимагають постійного вдосконалення стратегій управління та використання сучасних технологій для забезпечення ефективності методичної роботи. Отже, технологія науково-методичного супроводу є ключовою технологією управління методичною роботою, сприяючи підвищенню якості освіти та розвитку педагогічних працівників у закладах фахової передвищої освіти.

Крім того, з проведеного дослідження можна сформулювати рекомендації щодо практичного застосування. Одним із важливих елементів є науково-методичний супровід. Засади якого слугують для успішного функціонування в закладі фахової передвищої освіти. Також, колективна робота та співпраця. Спільна реалізація стратегій та обмін досвідом сприяють досягненню більш високих результатів. Водночас, системною адаптацією зазначається, що зміни у суспільстві, технологіях та освітньому процесі є важливою. Система повинна бути гнучкою та орієнтованою на постійний розвиток. Саме так, професійною спрямованістю рекомендується наголошувати на важливості професійної спрямованості та підтримки з боку технології науково-методичного супроводу для розвитку педагогічних (науково-педагогічних) працівників. Крім того, індивідуалізація та навчання протягом життя є важливим елементом підтримки та здатності системи, що надає можливість для навчання протягом усього професійного шляху.

Отже, технологія науково-методичного супроводу виявляється як суттєвий чинник, що сприяє вдосконаленню якості освіти та розвитку педагогічних працівників. Практичне впровадження рекомендацій забезпечить систематичний та успішний розвиток освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ватаманюк Г. Науково-методичний супровід організації розвивально-мовленнєвого середовища в закладі дошкільної освіти. Педагогічна освіта: теорія і практика. Київ : Міленіум, 2019. № 26. С. 215–224.
2. Гуменюк І. М. Методичний супровід як визначальний чинник реалізації експериментальної моделі навчання. Подолання мовних та комунікативних бар'єрів: освіта, наука, культура : збірник наукових праць. Київ : 2021. С. 100–105.
3. Гущина Н. І. Науково-методичний супровід розвитку цифрової компетентності вчителів початкових класів. Journal «ScienceRise: Pedagogical Education». 2018. № 5 (25). С. 57–62.
4. Давидюк Н. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті. Нова педагогічна думка. 2014. № 1. С. 16–19.
5. Доповідна записка Кабінетові Міністрів щодо політичної пропозиції. Міністерство освіти і науки України 18 жовтня 2016 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadskeobgovorennya/2016/politichna-propozicziya-nova-shkola.doc>.
6. Дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Концепції нової української школи. Аналітичний звіт 2020 р. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/13.-Teachers\\_Report\\_2020.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/13.-Teachers_Report_2020.pdf).
7. Зайцева О., Козлова В. Організаційно-педагогічні умови ефективності управління науково-методичною роботою в закладах загальної середньої освіти. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Глухівськ, 2018. № 38. С. 191–198.
8. Ільчук В.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку

викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2016. 254 с.

9. Інформаційна довідка щодо участі у 6-й Міжнародній конференції стейкхолдерів Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону пріоритетного напрямку 9 «Майбутнє пріоритетного напрямку 9 «Інвестиції в людей та навички» у Дунайському регіоні» та 15-му засіданні Керівної групи (Streetinggroup) пріоритетного напрямку «Інвестиції в людей та навички» 30 листопада 2018. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16598.html?PrintVersion>.

10. Кондратова Г. Л. Науково-методичний супровід розвитку педагогічної майстерності вчителів музичного мистецтва у післядипломній освіті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 63. С. 93–97.

11. Концепція розвитку педагогічної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyirozvitku-pedagogichnoyi-osviti>.

12. Ключові тенденції політики ЄС у сфері освіти та навчання, програма ЄС «Еразмус+»: Довідка Представництва України Європейському Союзу та Європейському Співтоваристві з атомної енергії URL: <https://ukraine-eu.mfa.gov.ua/ua/ukraine-eu/sectoraldialogue/education/>.

13. Лобода Ю. Г. Науково-методичний супровід процесу підготовки майбутніх інженерів до використання новітніх технологій : зб. тез доп. 80-ї наук. конф. викл. акад. (Одеса, 7–8 трав. 2020 р.) / під заг. ред. Б. В. Єгорова. Одеса : ОНАХТ, 2020. С. 252–254.

14. Макаренко С. Науково-методичний супровід як провідна технологія Методичної роботи на шляху до нової української школи. *Міжнародний журнал інноваційних технологій у соціальних науках*. Польща, 2018. № 6 (10). С. 8–16.

15. Мартинець Л. А. Професійний розвиток учителя: сутність і зміст. *Педагогічні науки*. 2016. Випуск LXXII. Том 2. С. 110.

16. Методична робота як система : методичні рекомендації НМЦПТО.

- Дніпро. С. 1–8. URL: <http://www.tpal.com.ua/spase/biz/infskarb/doc/viklad/1.pdf>.
17. Мітельман І. М., Папач, О. І. Деякі динамічні характеристики методичної компетентності вчителя в контексті післядипломної освіти. *Актуальні питання природничо-математичної освіти* : зб. наук. пр. / редкол. : Н. А. Тарасенкова (голова) та ін. СумДПУ, 2022. Вип. 1 (19). 140–150.
18. Муромець В. Г. Науково-методичний супровід формування превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2012. С. 321–329.
19. Набок М. В., Єрмоленко А. Б., Шевчук С. С., Масліч С. В., Кулішов В. С. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти : науково-методичний посібник. Біла Церква : БІНПО, 2021. 103 с.
20. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр)» URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08>.
21. Олійник В. В. Проблеми і перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти в умовах розбудови нової української. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні : актуальні проблеми теорії і практики* (до 25-річчя НАПН України). URL: <http://lib.iitta.gov.ua/pdf>.
22. Онкович Г. В. Вікідидактика: формування і розвиток у системі професійної освіти. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Педагогічні науки. 2017. Вип. 2. С. 208–212.
23. Папач О. І. Актуальні проблеми надання науково-методичного супроводу діяльності вчителів природничо-математичних дисциплін в системі післядипломної педагогічної освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Київ. 2013. Вип. 42. С. 217–221.
24. Папач О. І. Зміст науково-методичного супроводу вчителів природничо-математичних дисциплін у курсовий період. *Науковий часопис*

*Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2016. Вип. 53. С. 235–240.

25. Папач О. І. Методичний потенціал кафедри як інструмент розвитку закладу післядипломної освіти. *Віртус*. 2018. № 6. С. 135–138.

26. Папач О. І. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності вчителів в системі неперервної освіти. *Професійна компетентність сучасного педагога: методологія, теорія, методика, практика* : монографія. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2019. С. 258–285.

27. Папач О. І. Розвиток професійних компетентностей вчителів природничо-математичних дисциплін у системі післядипломної педагогічної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогічна наука і освіта у сучасному вимірі: проблеми і перспективи розвитку», м. Одеса, 21 травня 2019 р. Одеса, 2019. С. 101–104.

28. Про затвердження методичних рекомендацій : Закон України від 30 жовт. 2020 р. № 1341. URL: [http://lib.znau.edu.ua/jirbis2/images/phocagallery/2017/Pryklady\\_DSTU\\_8302\\_2015.pdf](http://lib.znau.edu.ua/jirbis2/images/phocagallery/2017/Pryklady_DSTU_8302_2015.pdf) (дата звернення 08.12.2023).

29. Пономаренко Т. О. Теорія і методика формування управлінської культури керівників дошкільної освіти : монографія. Суми, 2017. 440 с.

30. Про діяльність районних (міських) методичних кабінетів (центрів), методичних служб : лист МОНУ від 27.10.2016 р. № 1/9-570. URL: [http://osvita.sm.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/1\\_9-570.pdf](http://osvita.sm.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/1_9-570.pdf).

31. Про освіту : Закон України від 16.07.2019 р. № 10-р/2019. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017. (№ 38–39). Ст. 380.

32. Протасова Н. Г. Актуальні проблеми теорії і практики управління освітою дорослих в Україні. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2013. Вип. 7. С. 149–159.

33. Професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти галузі знань 01 «Освіта» у системі підвищення кваліфікації : збірник освітньо-професійних програм: у 2-х ч. Ч. 2: тематичні курси підвищення кваліфікації / наукова ред., упорядкування

В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. Київ : Агроосвіта, 2019. 150 с.

34. Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології : збірник матеріалів II-ї Всеукраїнської Інтернет-конференції (28 квітня 2017 р. м. Київ) / наукова ред. : В. В. Сидоренко, редкол. М. І. Скрипник, Я. Л. Швень. Київ : ЦППО, 2017. 424 с.

35. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії : матеріали регіонального науково-практичного семінару (26 травня 2022 року). БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / упор. А. Єрмоленко. Біла Церква, 2022. 76 с.

36. Сидоренко В. В. Акмеограма як засіб самооцінювання й професійного саморозвитку педагогічних працівників протягом міжтестастаційного циклу. Особливості впровадження Національної рамки кваліфікацій у післядипломну освіту : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. : зб. наук. пр. (м. Харків, 26 листоп. 2015 р.) ; за заг. ред. Л. Д. Покроєвої, Т. В. Дрожжиної, М. Є. Смирнової. Харків : ХАНО, 2015. С. 9–13.

37. Сидоренко В.В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. *Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком*. Київ : РА «Освіта України». 2016. № 7–8 (48). С. 22–29.

38. Сидоренко В. В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти : кластерний аналіз. Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці : матеріали III Регіональної наук.-практ. конф. (Вінниця, 2017 р.). Вінниця, 2017. С. 8–17.

39. Сидоренко В. Методична діяльність у суспільстві, яке навчається : виклики, проблеми, перспективи і розвитку. Київ, 2018. С. 14–27.

40. Сидоренко В. Науково-методичний супровід професіогенезу педагогічних працівників: інноваційні напрями, функції, акметехнології.

URL: <https://umo.edu.ua.pdf>.

41. Скворцова С. О. Структурно-функціональна модель формування методичної компетентності майбутніх учителів у навчанні математики учнів початкових класів. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. Вип. 65. Херсон : ХДУ, 2015. 458 с. С. 270–276.

42. Слюсаренко О. О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету* : 2016. Випуск 2 (39). С. 244–246.

43. Сорочан Т. М. Концепція науково-методичної роботи в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист*. 2013. № 2. (14). С. 7–12.

44. Сорочан Т. М. Курикулум підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників закладів освіти галузі знань 01 Педагогічна освіта : зб. робочих навчальних програм: авторський колектив Київ : ЦППО, 2017. 447 с.

45. Сорочан Т. Професіоналізація андрагога: цінності, знання, навички. *Післядипломна педагогічна освіта*. 2018. № 1. С. 53–57.

46. Сорочан Т.М. Який взаємозв'язок існує між поняттями «компетентність» і «професіоналізм»? Про актуальне в методичній діяльності: думки й поради експертів (About important in methodological activities: expert opinions and advice) : мультимедійний навч.-метод. посіб. Київ : Агроосвіта, 2017. С. 454–464.

47. Староста В. І., Товканець Г. В. Методологія та методи науково-педагогічних досліджень : навч. посіб. Мукачево : МДУ, 2015. 64 с.

48. Теоретико-методична підтримка. URL: <http://bar.cprpp.org.ua/teoretiko-%E2%80%93metodichna-pidtrimka-13-12-35-17-05-2021/>.

49. Толочко С. В. Концепція та методика формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : монографія. Ніжин : Вид-во імені Миколи Гоголя, 2019. 358 с.

50. Топузов О. М., Засекіна Т. М. Науково-методичний супровід нової

української школи. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2021. 3(2). С. 1–7.

51. Філіпська Н.О. Особливості здійснення науково-методичного супроводу учасників фахових педагогічних конкурсів в гімназії. *Запорізької гімназії № 45. Запоріжжя*. 2018. С. 1–23.

56. Часнікова О. В. Андрагогічні засади організації процесу навчання на курсах підвищення фахової кваліфікації вчителів природничих предметів. URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=5349](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5349).

52. Шевчук С. С. Науково-методичний супровід підвищення професійної компетентності педагогів професійної освіти. Матеріали навчально-практичного семінару : зб. матер. тез. Біла Церква, 2022. С. 67–72.

53. Шевчук С. С., Кулішов В. С. Дидактика професійної освіти : практикозорієнтований аспект : навчально-метод. посіб. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 212 с.

54. Щипська Т. П. Методика планування та організації позааудиторної навчальної діяльності в закладах ПО : електронний навчальний курс. Біла Церква : БІНПО, 2022. 28 с.

55. Єрмоленко А. Б., Набок М. В., Шевчук С. С., Масліч С. В., Кулішов В. С. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти : науково-методичний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2021. 101 с.

56. Якубова Л. Особливості методичної роботи соціального педагога в загальноосвітньому закладі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. Хмельницьк, 2016. № 1 (38). С. 337–341.

57. Müller A. Können die wo fertig sind früher gehen. Bern : hep NMS Bibliothek Flexible Differn zierung. Abgerufen von NMS Bibliothek School Walk through. Abgerufen. 2013.

58. Wahl D. Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Bad Heilbrunn : kinkhardt. 2013.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

**Програма спостереження за педагогічними працівниками  
різних циклових комісій відокремленого структурного підрозділу «Одеському  
технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного  
університету»**

Об'єктом спостереження є педагогічні працівники.

Предметом спостереження є методична діяльність педагогічних працівників ВСП «ОТФК ОНТУ».

Мета спостереження є здійснення методичної діяльності у ВСП «ОТФК ОНТУ».

Завдання спостереження:

1. Визначити ступінь розвитку методичної діяльності педагогічних працівників різних циклових комісій ВСП «ОТФК ОНТУ».
2. Визначити на скільки якісно педагогічні працівники здійснюють методичну діяльність.
3. Чи потребує науково-методичного супроводу педагогічний працівник ВСП «ОТФК ОНТУ».

План спостереження:

1. Спостереження за педагогічними працівниками різних циклових комісій.
2. Спостереження за розвитком методичної діяльності.
3. Підведення підсумків та розроблення рекомендацій.

**Інтерв'ю з педагогічними працівниками**

різних циклових комісій відокремленого структурного підрозділу «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету»

1. ПІБ педагогічного працівника.

---

2. Які форми методичної роботи Ви вважаєте найбільш ефективними?

---

3. Поясніть чому саме обрані Вами форми методичної роботи є найбільш ефективними?

---

4. Як Ви оцінюєте ефективність методичної роботи у своїй роботі?

---

5. Чи є у Вас в закладі освіти наявність методичного кабінету чи методичного куточку?

---

6. Чи здійснюється допомога методичного кабінету в Вашій методичній роботі?

---

7. Чи допомагає Вам методичний кабінет в підвищення кваліфікації?

---

8. В якій формі відбувається вивчення Ваших потреб?

---

9. Що впливає на якість Вашої методичної роботи?

---

**Анкета для педагогічних працівників**

на визначення задоволеності освітнім процесом та методичною діяльністю у відокремленому структурному підрозділі «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету»

Шановні педагогічні працівники!

Запрошуємо вас узяти участь в анонімному анкетуванні. Ми прагнемо вдосконалюватися і покращувати якість освітньої діяльності в ВСП «ОТФК ОНТУ». Ваша думка є дуже важливою для нас. Тому просимо вас дати відповіді на запитання анкети, які будуть використані для оцінки якості фахової передвищої освіти та визначення шляхів її удосконалення.

Отримані дані будуть урахуватися виключно в узагальненому вигляді з аналітичною метою.

Ми дякуємо за довіру та гарантуємо конфіденційність і анонімність!

1. Циклова комісія, на якій Ви працюєте є фаховою?:
  - так
  - ні
2. Який у Вас загальний досвід педагогічної діяльності?:
  - до 5 років
  - 5-10 років
  - 10-20 років
  - більше 20 років
3. Чи задоволений (а) Ви рівнем інформаційної підтримки освітнього процесу:
  - так
  - ні
  - частково
4. Чи задоволений (а) Ви рівнем взаємодії здобувачів освіти і педагогічного колективу в освітньому процесі?:
  - так
  - ні
  - частково
5. Як часто Ви оновлюєте освітні програми (освітні компоненти) з дисциплін які викладаєте?:
  - так
  - ні
  - частково
6. Чи можете Ви вільно обирати методи навчання, форми, методи, критерії оцінювання?:
  - так
  - ні

частково

7. Чи мають можливість педагогічні працівники ВСП «ОТФК ОНТУ» підвищувати свій професійний рівень?:

так

ні

частково

8. Чи проводяться на базі Вашого коледжу конференції, методичні семінари, інші заходи, які сприяють Вашому професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності?:

так

ні

частково

9. Чи запроваджується в освітньому процесі Вашого коледжу політика академічної доброчесності?:

так

ні

частково

10. Чи дотримуєтеся Ви принципів та правил академічної доброчесності?:

так

ні

частково

11. Чи маєте Ви труднощі під час виконання методичної діяльності?:

так

ні

частково

12. З якими труднощами під час виконання методичної діяльності Ви зіткнулися?

---

13. Чи здійснюється технологія науково-методичного супроводу у Вашому закладі освіти?:

так, постійно

так, за проханням

ні

14. Що на Ваш погляд потрібно удосконалити в методичній діяльності закладу освіти?:

---

### Анкета для педагогічних працівників

на визначення як здійснюється методична робота у відокремленому структурному підрозділі «Одеському технічному фаховому коледжі Одеського національного технологічного університету»

Шановні педагогічні працівники!

Запрошуємо вас узяти участь в анонімному анкетуванні. Ми прагнемо вдосконалюватися і покращувати якість методичної роботи в ВСП «ОТФК ОНТУ». Ваша думка є дуже важливою для нас. Тому просимо вас дати відповіді на запитання анкети, які будуть використані для оцінки якості фахової передвищої освіти та визначення шляхів її удосконалення.

Отримані дані будуть ураховуватися виключно в узагальненому вигляді з аналітичною метою.

Ми дякуємо за довіру та гарантуємо конфіденційність і анонімність!

1. В яких формах методичної роботи Ви берете активну участь (потрібне відмітити)?

семінари (практикуми, науково-практичні, проблемні, методичні, психолого-педагогічні)

творчі групи

школа методичного активу

школа перспективного педагогічного досвіду

школа молодого учителя (стажист чи начальник)

школа фахового росту

школа педагогічної майстерності

педагогічна майстерня

місячний педагогічної майстерності

конкурс педагогічної майстерності

майстер-класи

тренінги

творчі звіти, педагогічні виставки, методичні тижні, фестивалі і ярмарки педагогічної творчості

підготовка та видання буклетів, науково-методичних та науково-практичних посібників, створення презентацій

висвітлення своєї науково-методичної діяльності у фаховій пресі

самоосвітня діяльність

дослідницько-експериментальна та творчо-пошукова робота

2. Які форми методичної роботи Ви вважаєте найбільш ефективними?

---

3. Поясніть чому саме обрані Вами форми методичної роботи є найбільш ефективними?

---

4. За Вашою думкою, які існують невирішені питання в роботі районного методичного об'єднання?

5. Що б Ви хотіли змінити в організації методичної роботи взагалі та методичних об'єднань зокрема?

6. Чи є у Вас в закладі освіти наявність методичного кабінету чи методичного куточку?

7. Яка Ваша оцінка забезпечення методичного кабінету (куточка) науковою літературою відповідно до їх рівня?:

оптимальний рівень

достатній рівень

задовільний рівень

критичний рівень

8. Чи врахували Ваші потреби в підвищенні рівня науково-теоретичної та психологічної підготовки ?

так

ні

частково

9. Якщо так, то в якій формі відбувається вивчення Ваших потреб?

бесіди

анкетування

складання алгоритму

свій варіант

10. Що і якою мірою впливає на якість Вашої методичної роботи в ВСП «ОТФК ОНТУ»?:

	<b>Повністю</b>	<b>Частково</b>	<b>Відсутній</b>
Курсова підготовка			
Методичне об'єднання закладу освіти			
Районне методичне об'єднання			
Методична рада закладу освіти			
Творча група педагогічних працівників закладу освіти			
Діяльність заступника директора закладу освіти			
Діяльність методистів районного методичного кабінету			
Діяльність психологів району			
Вивчення досвіду роботи своїх колег			
Самоосвіта			
Інше			

11. Які з названих питань потребують удосконалення стосовно підвищення якості методичної роботи в закладі освіти?:

знання дидактики та методики навчальних предметів

опанування нових прогресивних методів викладання, знання психології  
 практичне володіння методикою викладання навчальних предметів  
 знання норм оцінювання із предметів  
 обізнаність із реальними результатами педагогічного процесу в закладі освіти  
 знання рівня педагогічної майстерності педагогічного працівника  
 керівництво самоосвітою педагогічних працівників  
 вивчення і впровадження у практику закладу освіти досягнень педагогічної науки  
 та педагогічного досвіду

написання наукових питань праці, методичних розробок та подання їх до друку в  
 періодичній педагогічній пресі

12. Якою мірою, на Вашу думку, впливає методична робота на розвиток творчої  
 активності педагогічних працівників закладу освіти згідно до їх рівня?:

- повністю
- частково
- зовсім не впливає

13. Якою мірою, на Вашу думку, впливає методична робота педагогічних працівників  
 закладу освіти на якість освітнього процесу?:

- повністю
- частково
- зовсім не впливає

14. Які найважливіші на Ваш погляд, результати методичної роботи для Вашого закладу  
 освіти?:

- розвиток особистості педагогічного працівника
- розвиток професійних якостей
- розвиток сучасного стилю педагогічного мислення
- розвиток потреби в педагогічній творчості
- розвиток потреби у виданні власних наукових надбань
- збагачення професійних знань
- динаміка успішності здобувачів освіти