

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ директора ДПТНЗ «Міжрегіональне
вище професійне училище автомобільного
транспорту та будівництва»
від «23» лютого 2026 р. № 46

СТРАТЕГІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного
транспорту та будівництва» на період
до 2029 року

1. Вступ

Упродовж останніх років в Україні здійснюється реформування сфери професійної освіти, яке націлене на підвищення результативності роботи педагогічних працівників, стандартизацію змісту професійної освіти (розроблення державних стандартів професійної освіти на основі компетентнісного підходу на базі розроблених роботодавцями професійних стандартів), упровадження інноваційних освітніх технологій та методів, розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, підвищення гнучкості системи професійної освіти завдяки визнанню результатів неформального навчання тощо. Концептуальні положення щодо модернізації національної системи професійної підготовки кваліфікованих робітників, формування нових моделей державно-приватного партнерства, перспективи європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання, головні пріоритети стратегічного бачення розвитку регіональної системи ПО відображено у Законах України «Про освіту» «Про професійну освіту», Державній Стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, Стратегічному плані розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти Львівської області до 2027 року.

Сучасний етап розвитку ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва» (далі – МВПУ АТБ) проходить в умовах масштабних суспільних трансформацій та безпрецедентних викликів, зумовлених збройною агресією рф проти України. За таких обставин методична робота закладу перестає бути лише допоміжним процесом і стає стратегічним інструментом модернізації, що має оперативно реагувати на динамічні зміни в державі. Трансформація методичної роботи—критична необхідність для формування міцної позиції закладу на ринку освітніх послуг.

Оновлена Стратегія методичної роботи, яка скорельована із Стратегією розвитку училища до 2027 року, покликана змінити професійне мислення колективу, стимулювати креативність та забезпечити підготовку робітників, які пов'язують своє професійне майбутнє із економікою вільної та успішної України.

2. Мета методичної роботи

Забезпечення науково-методичного супроводу формування інноваційного, конкурентоздатного та престижного закладу професійної освіти шляхом підвищення професійної компетентності педагогічних працівників, оновлення змісту та технологій навчання відповідно до потреб ринку праці Львівської області та принципів освіти впродовж життя.

3. Місія, візія, цінності і принципи методичної роботи

3.1. Місія методичної роботи

Місія методичної роботи МВПУ АТБ полягає у забезпеченні системного науково-методичного супроводу освітнього процесу, створенні умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників, впровадженні інноваційних, компетентісно орієнтованих, практико-орієнтованих і цифрових педагогічних технологій з метою підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників, здатних ефективно реалізовувати свій професійний потенціал відповідно до сучасних потреб ринку праці та викликів відбудови і розвитку України.

Методична робота спрямована на формування професійної культури педагога, розвиток його професійної, цифрової, методичної та інноваційної компетентності, підвищення якості освітнього процесу та забезпечення сталого розвитку закладу освіти.

3.2. Візія методичної роботи

До 2029 року методична служба училища є сучасним інноваційним центром професійного розвитку педагогічних працівників, який забезпечує високу якість методичного супроводу освітнього процесу, впровадження сучасних освітніх технологій, цифрових інструментів та інноваційних методик навчання, сприяє формуванню професійно компетентного, мотивованого та конкурентоспроможного педагогічного колективу.

Методична служба функціонує як відкрита професійна спільнота, що забезпечує:

- безперервний професійний розвиток педагогічних працівників відповідно до індивідуальних освітніх траєкторій;

- упровадження сучасних педагогічних, цифрових і STEM-технологій та елементів штучного інтелекту в освітній процес;
- методичний супровід упровадження компетентнісного, практико-орієнтованого та дуального підходів до навчання;
- розвиток партнерства з роботодавцями, освітніми установами та міжнародними організаціями;
- формування сучасного, безпечного, інклюзивного та психологічно комфортного освітнього середовища;
- поширення кращого педагогічного досвіду на регіональному, національному та міжнародному рівнях.

Методична служба є важливим складником внутрішньої системи забезпечення якості освіти та одним із ключових чинників стратегічного розвитку училища.

3.3. Цінності методичної роботи

Методична робота в училищі ґрунтується на таких цінностях:

- Професіоналізм – забезпечення високого рівня професійної компетентності педагогічних працівників та їх безперервного розвитку.
- Якість освіти – орієнтація на досягнення високих результатів освітньої діяльності та підготовку конкурентоспроможного випускника.
- Інноваційність – відкритість до впровадження нових педагогічних підходів, освітніх технологій, цифрових інструментів та сучасних методик навчання.
- Партнерство і співпраця – розвиток взаємодії між педагогічними працівниками, здобувачами освіти, роботодавцями, освітніми та науковими установами, соціальними партнерами.
- Безперервний розвиток – підтримка професійного і особистісного розвитку педагогічних працівників упродовж життя.
- Відповідальність – усвідомлення відповідальності педагогічних працівників за результати своєї діяльності та якість освітнього процесу.
- Взаємоповага і підтримка – створення атмосфери довіри, професійної взаємодії та підтримки в педагогічному колективі.
- Орієнтація на потреби ринку праці – забезпечення відповідності освітнього процесу сучасним вимогам роботодавців та економіки.
- Академічна доброчесність – дотримання принципів чесності, етичності та професійної етики у педагогічній діяльності.

3.4. Принципи організації методичної роботи

Методична робота в училищі здійснюється відповідно до таких принципів:

Системності і стратегічної спрямованості – узгодження методичної роботи зі стратегічними цілями розвитку училища та забезпечення її цілісності.

Безперервності професійного розвитку – забезпечення умов для постійного професійного зростання педагогічних працівників.

Науковості та практичної спрямованості – використання сучасних науково обґрунтованих педагогічних підходів та орієнтація на практичні результати.

Компетентнісної спрямованості – формування та розвиток професійних, методичних, цифрових і соціальних компетентностей педагогічних працівників.

Інноваційності – впровадження сучасних освітніх технологій, цифрових інструментів та інноваційних методик навчання.

Партнерства і співпраці – розвиток професійної взаємодії між педагогами, адміністрацією, роботодавцями та іншими партнерами.

Індивідуалізації професійного розвитку – урахування індивідуальних потреб, професійного досвіду та освітніх траєкторій педагогічних працівників.

Відкритості та прозорості – забезпечення доступності методичної інформації, поширення кращого педагогічного досвіду.

Цифровізації методичної діяльності – активне використання цифрових технологій для організації методичної роботи та освітнього процесу.

Практико-орієнтованості – спрямування методичної роботи на забезпечення практичної ефективності освітнього процесу та відповідності потребам сучасного ринку праці.

4. SWOT-аналіз методичної роботи ДПТНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва» (далі – МВПУ АТБ).

Сильні сторони (S)	Слабкі сторони (W)
Підтримка методичної діяльності з боку управлінської команди	Високий середній вік педагогічних працівників
Наявність досвіду проектної та грантової діяльності (можливість інтегрувати інновації в освітній процес)	Відсутність кадрового резерву та системи наступництва
Функціонування навчально-практичних центрів як бази для методичних інновацій	Недостатній рівень цифрової компетентності окремих педагогів
Досвід упровадження елементів дуальної форми освіти	Недостатній розвиток soft skills у педагогів
Досвід співпраці з роботодавцями (можливість залучення до методичних заходів)	Недостатній рівень організації внутрішнього моніторингу якості освітнього процесу
Адаптивність освітнього процесу (курси, програми для ВПО та ветеранів)	Недостатньо систематизована база навчально-методичних матеріалів
Сталість управління (спільне бачення розвитку)	Недостатня інтеграція загальноосвітньої та професійної підготовки

Досвід підтримки ЗСУ (практико-орієнтованість)	Недостатнє інформаційне висвітлення методичних напрацювань
Можливості (О)	Загрози (Т)
Новий Закон «Про професійну освіту» (оновлення стандартів, автономія)	Війна та пов'язані з нею ризики безпеки
Євроінтеграція (мобільність, гранти, міжнародні методики)	Економічна криза та обмежене фінансування
Відбудова України (попит на сучасні компетентності)	Відтік молоді та абітурієнтів за кордон
Розвиток академічної мобільності педагогів	Професійне вигорання педагогів
Розвиток старшої профільної школи (нові моделі співпраці)	Зростання конкуренції між ЗПО
Розвиток STEM, цифрових технологій, ШІ	Низька престижність окремих професій
Ліцензування нових професій	Інфраструктурні обмеження (блекаути)

5. Стратегічні варіації з TOWS-матриці

5.1. SO (Strengths + Opportunities). Використовувати сильні сторони методичної роботи для посилення наявних можливостей:

- Інтегрувати грантовий досвід у цифровізацію методичної діяльності (створення електронного банку НМК, онлайн-платформи обміну досвідом).
- Використати навчально-практичні центри як базу для розроблення інноваційних методик підготовки.
- Розширити міжнародну та міжрегіональну мобільність педагогів (стажування, обмін досвідом).
- Залучати роботодавців до розроблення навчально-методичних матеріалів.
- Розвивати STEM-методику та інтеграцію ШІ в освітній процес.

5.2. ST (Strengths + Threats). Застосовувати сильні сторони методичної системи для протидії загрозам

- Розширити методичний супровід дуальної форми навчання для збереження конкурентних позицій.
- Розробити нові підходи до наставництва.
- Активізувати профорієнтаційно-методичну роботу з підвищення престижності професій.
 - Здійснювати профілактику професійного вигорання педагогів.

5.3. WO (Weaknesses + Opportunities). Мінімізувати слабкі сторони методичної роботи для використання зовнішніх можливостей

- Запровадити програму розвитку цифрової компетентності педагогів через участь у євроінтеграційних проєктах.
- Сформулювати систему наставництва.

- Розвивати soft skills педагогів через тренінги та міжнародні програми мобільності.
- Створити якісну систему внутрішнього моніторингу якості освіти відповідно до вимог чинного законодавства.
- Проводити позаурочні інтегровані заходи (математика + професія, іноземна мова + професія).

5.4. WT (Weaknesses + Threats). Звести до мінімуму внутрішні недоліки та зменшити вплив зовнішніх загроз:

- Оптимізувати та цифровізувати методичну документацію.
- Посилити інформаційне висвітлення методичних досягнень (сайт, соцмережі).
- Систематизувати та оновити навчально-методичні матеріали відповідно до вимог ринку праці.

6. Стратегічні цілі методичної роботи.

Мета методичної роботи, SWOT-аналіз та TOWS матриця зумовлюють визначення таких стратегічних цілей:

6.1. Стратегічна ціль методичної роботи №1 (відповідає стратегічній цілі училища «Конкурентноспроможний випускник»).

Забезпечення якості професійної підготовки конкурентноспроможного випускника шляхом розвитку професійної та цифрової компетентності педагогічних працівників, оновлення змісту і технологій навчання відповідно до вимог ринку праці та впровадження практико-орієнтованих і компетентнісних підходів.

6.2. Стратегічна ціль методичної роботи №2 (відповідає стратегічній цілі училища «Безпечне і комфортне освітнє середовище»).

Методичний супровід створення безпечного, інклюзивного та психологічно комфортного освітнього середовища шляхом впровадження педагогіки партнерства, розвитку професійної культури педагогів та формування системи забезпечення якості освітнього процесу.

Кожна стратегічна ціль реалізується через досягнення цілей операційних. Стратегічні цілі, операційні цілі та КПП подано в таблиці 1.

7. Очікувані результати реалізації Стратегії

Реалізація Стратегії методичної роботи до 2029 року забезпечить:

- створення цілісної системи професійного розвитку педагогічних працівників на основі індивідуальних освітніх траєкторій;
- підвищення цифрової, методичної та інноваційної компетентності педагогічних працівників;

- оновлення не менше 80% навчально-методичних матеріалів відповідно до вимог роботодавців та сучасних стандартів професійної освіти;
- функціонування електронного банку навчально-методичних матеріалів та платформи обміну педагогічним досвідом;
- розвиток системи педагогічного наставництва та формування кадрового резерву;
- розширення співпраці з підприємствами-партнерами у формі стажувань педагогів, спільних методичних заходів та участі роботодавців у розробленні освітніх програм;
- підвищення якості освітнього процесу, що підтверджується результатами внутрішнього моніторингу, відгуками роботодавців та рівнем працевлаштування випускників;
- формування безпечного, інклюзивного та психологічно комфортного освітнього середовища;
- підвищення іміджу училища на регіональному та національному рівнях.

Реалізація Стратегії сприятиме підготовці конкурентоспроможних кваліфікованих робітників для відбудови та розвитку економіки України.

8. План реалізації стратегії (дорожня карта 2026–2029)

ЕТАП I – 2026–2027 роки (Організаційно-підготовчий)

Завдання	Основні заходи	Термін	Відповідальні	Очікуваний результат
Розвиток компетентності педагогів	Аудит професійних потреб педагогів; розроблення індивідуальних траєкторій розвитку	2026	Методична служба, голови МК і ЦК	Індивідуальні плани розвитку 100% педагогів
Цифровізація методичної роботи	Створення електронного банку НМК, навчання педагогів цифровим інструментам	2026–2027	Заст. директора, методист	Електронна база матеріалів
Наставництво	Запровадження програми наставництва	2026	Адміністрація, наставники	Функціонуюча система наставництва
Партнерство	Укладання угод із роботодавцями	2026–2027	Директор, заступник	Не менше 5 договорів

	щодо стажування педагогів		навчально-методичної роботи	
--	---------------------------	--	-----------------------------	--

ЕТАП II – 2027–2028 роки (Активна реалізація)

Завдання	Основні заходи	Термін	Відповідальні	Очікуваний результат
Інноваційні технології	Впровадження STEM та ШІ в навчальний процес	2027–2028	Методична служба	Не менше 70% занять з новими методиками
Підвищення фахової компетентності педагогів	Організація стажувань на підприємствах	2027–2028	Заст. директора з навчально-методичної роботи	Не менше 50% педагогів
Моніторинг якості	Запуск внутрішньої системи оцінювання	2026-2027 навчальний рік	Адміністрація	Щорічний аналітичний звіт
Soft skills педагогів	Тренінги з комунікації, стресостійкості	2027–2028	Психолог, методист	Підвищення задоволеності педагогів (%)

ЕТАП III – 2028–2029 роки (Стабілізація та поширення досвіду)

Завдання	Основні заходи	Термін	Відповідальні	Очікуваний результат
Поширення позитивного досвіду	Проведення регіональних семінарів, участь у проектах	2028–2029	Методична служба	Методичні публікації, сертифікати
Оновлення освітніх програм	Перегляд освітніх програм із роботодавцями	2028	Робочі групи	Оновлені програми
Оцінювання результатів методичної роботи	Підсумковий моніторинг КРІ	2029	Адміністрація	Аналітичний звіт

9. Моніторинг та оцінювання реалізації Стратегії

Моніторинг здійснюється щорічно методистом училища.

Інструменти моніторингу:

- аналіз результатів внутрішнього контролю;
- анкетування педагогів і здобувачів освіти;

- аналіз відвіданих занять;
- експертна оцінка навчально-методичних матеріалів;
- відгуки роботодавців.

Результати моніторингу розглядають на педагогічній раді та враховують під час планування методичної роботи на наступний навчальний рік.

10. Управління ризиками

Основні ризики:

- кадровий дефіцит;
- професійне вигорання педагогів;
- обмежене фінансування;
- безпекові ризики, пов'язані з воєнним станом.

Заходи реагування:

- розвиток наставництва;
- підвищення методичного рівня педагогів через участь у грантових програмах;
- психологічна підтримка педагогів;
- дистанційні форми методичної роботи.

11. Ресурсне забезпечення

Реалізація Стратегії здійснюється за рахунок:

- коштів місцевого/державного бюджету;
- спеціального фонду училища;
- регіональних програм розвитку освіти;
- грантів міжнародних проєктів (Erasmus+, GIZ тощо);
- внесків соціальних партнерів та роботодавців.

Стратегія може переглядатись щорічно за результатами моніторингу, змін у законодавстві та потреб ринку праці.