УДК 317.13

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-297-309](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-297-309)

Дубровіна Ірина Володимирівна науковий співробітник, Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського, кандидат педагогічних наук, доцент, Національний університет імені М.П.Драгоманова, вул. Пирогова, 9, м. Київ, 02000, тел.: (044) 239-30-17, e-mail: iradubrovina@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6676-4789>

Васюкова Альона Вікторівна магістр освітньо-професійної програми «Педагогічне дорадництво», Національний університет імені М.П.Драгоманова, вул. Пирогова, 9, м. Київ, 03039, тел.: (044) 239-30-17, e-mail: olenka8902@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2603-2214>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ НА ЗАСАДАХ ДОРАДНИЦТВА

Анотація. У статті науково обґрунтовано методологію організації методичної роботи з молодими вихователями дошкільних навчальних закладів, що складається з чотирьох етапів. Розкрито сутність феномена «організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів» та його структуру. Виявлено чинники впливу на якість організації методичної роботи з вихователями закладів дошкільної освіти (залучення вихователів до самостійної активної пошуково-методичної роботи; озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення вихователів в інноваційно-творчу методичну діяльність; стимулювання вихователів до методичної роботи). Уточнено наукові поняття «організація методичної роботи молодих вихователів закладів дошкільної освіти», «методична компетентність вихователя».

Аналіз опрацьованих наукових джерел доводить вагомість методичної роботи з молодими вихователями закладів дошкільної освіти для розвитку самоосвітнього потенціалу педагогічного колективу, професіоналізму та творчого становлення. У сучасних реаліях модернізації методичної підготовки фахівців дорадчої сфери активно впроваджуються поряд з традиційними, інноваційні підходи методичної роботи з молодими вихователями, які передбачають активне включення самоосвіти, творчого пошуку, постійного розвитку на основі вітчизняної школи наставництва у теоретичних та практичних аспектах дослідження.

Домінантними завданнями методичної роботи з молодими вихователями стає методичний супровід та методична підтримка освітніх ініціатив, авторських проєктів, програм, методичних рекомендацій та апробації кращих зразків педагогічних результатів. Організаційно-методична діяльність

педагога-дорадника з фахівцями-дошкільниками здійснюється з метою досягнення поставлених освітніх завдань. Оскільки методична робота має чітко визначені функції, сутність та завдання, то не менш важливим є результат дорадчого педагогічного консультування та результат методичних знахідок, досягнень фахівців у освітньому процесі та власній методичній самодостатності, професійного вдосконалення.

Ключові слова: організація методичної роботи, заклад дошкільної освіти, організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, методична компетентність вихователя, педагогічні умови.

Dubrovina Iryna Volodymyrivna Researcher at the National Library of Ukraine named after VI Vernadsky, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, National Pedagogical Dragomanov University, Pirogova St., 9, Kyiv, 02000, tel.: (044) 239-30-17, e-mail: iradubrovina@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6676-4789>

Vasyukova Alona Viktorivna Master of Educational and Professional Program "Pedagogical Counseling" of the National Pedagogical Dragomanov University, Pirogova St., 9, Kyiv, 02000, tel.: (044) 239-30-17, e-mail: olenka8902@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2603-2214>

TOPICAL ISSUES OF ORGANIZATION OF METHODOICAL WORK WITH YOUNG TEACHERS ON THE BASIS OF COUNSELING NATIONAL PEDAGOGICAL DRAGOMANOV UNIVERSITY

Abstract. The master's thesis scientifically proves the methodology of organizing methodical work with educators of preschool educational institutions, which consists of four stages. The essence of the phenomenon "organization of methodical work with educators of preschool educational institutions" and its structure are revealed. Factors influencing the quality of methodical work with educators of preschool institutions (involvement of educators in independent active research and methodical work; equipping educators with innovative methods; immersion of educators in innovative and creative methodological activities; stimulating educators to methodical work) are found. The scientific concepts "organization of methodical work of young educators of preschool educational institutions", "methodical competence of an educator" are specified.

The analysis of the processed scientific sources proves the importance of methodical work with young educators of preschool institutions for the development of self-educational potential of the teaching staff, professionalism and creative development. In the modern realities of modernization of methodical training of specialists in the field of counseling are actively implemented along with traditional, innovative approaches to methodical work with young educators, which include active inclusion of self-education, creative search, continuous development on the basis of domestic school mentoring in theoretical and practical aspects.

Methodological support and methodical support of educational initiatives, author's projects, programs, methodical recommendations and approbation of the best samples of pedagogical results become dominant tasks of methodical work with young educators. Organizational and methodological activities of the teacher-advisor with specialists-preschoolers is carried out in order to achieve educational goals. As methodical work has clearly defined functions, essence and tasks, the result of advisory pedagogical consultation and the result of methodical findings, achievements of specialists in the educational process and own methodical self-sufficiency, professional development are equally important.

Keywords: organization of methodical work, institution of preschool education, organization of methodical work with educators of preschool educational institutions, methodical competence of educator, pedagogical conditions.

Постановка проблеми. Сучасні вимоги щодо підготовки молодих педагогів є важливим завданням післядипломної освіти, які вимагають мобілізації зовнішніх і внутрішніх чинників становлення спеціаліста-новатора, який здатний до вирішення мети, дидактичних завдань та реалізації принципів вітчизняної освіти.

Нормативні документи, Закон України «Про дошкільну освіту» визначають головні орієнтири неперервної траєкторії самовдосконалення та становлення педагогічної майстерності освітянин у просторі інноваційного соціуму [3; 4]. Виклики та освітні запити до підготовки мобільних фахівців, потреба у педагогічному консультуванні та методичному зростанні обґрунтовує важливість методичного супроводу освітнього процесу, який набуває першочергової ваги у час реформування української освіти [1, с.35]. Адже готовність до реалізації інноваційних підходів та авторських методик у освіті, зміна стандартів та оволодіння інноваційними технологіями потребує підготовки фахівців нового формату, які готові працювати у нових форматах освіти [7, с.57].

Процеси модернізації змісту освіти, останні нормативні документи та стандарти освіти висувають підвищені вимоги щодо якості підготовки вихователів, зокрема якості їхньої методичної підготовки та грамотності. Тому важливими є стимулювання креативності та критичного мислення, адаптації інноваційних методик професійного самовдосконалення фахівців як завдання методичної роботи. Усі ці завдання координує дорадник, що здійснює управління методичної співпрацею колег-освітян у педагогічному колективі та стимулює самоосвіту педагогів. Важливими стають проблеми якості та результативності методичної роботи, орієнтація на індивідуальність вихователів, стиль їхньої професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Численні роботи з проблематики організації методичної роботи у вимірах компетентнісного підходу розкрито у рукописах С. Загороднюк, А. Краснейчук та ін. Окреслено специфіку та етапність методичної роботи, сутність методичної компетентності

у структурі професійної майстерності фахівця, визначено методи та форми інноваційних підходів до методичної роботи у наукових дослідженнях І. Алімової, Н. Амел, Л. Даниленка, І. Дубровіної, І. Жерносек, О. Онаць тощо. Різні вчені торкалися проблематики організації методичної роботи у певних аспектах: психологічної, педагогічної, управлінської, менеджерської тощо. Тому методичну роботу пов'язували з різними проблемами освіти: з розробкою технології взаємодії та управління педагогічного персоналу (Т. Гриценко, А. Єрмола, Н. Комаренко та ін.); безперервною професійною освітою (Г. Балл, О. Барбіна, І. Зязюн та ін.).

Учені (Ю. Бабанський, В. Волкова, С.Крисюк та ін.) розглядають методичну роботу як складову професіоналізму, як засіб засвоєння останніх педагогічних ідей та концепцій (Н. Бухлова, В. Гуменюк, О. Деменцев, Коновалова та ін.); як умову розвитку професіоналізму (Н. Дудніченко, В. Ларіна, Ю. Манілюк та ін.); як допомогу цілісної системи управління у закладі освіти (І. Жерносек, О. Зайченко, А. Радченко та ін.).

У більшості досліджень методична робота розглядається як компонент складової післядипломної педагогічної освіти, що реалізується здебільшого в період між курсами підвищення кваліфікації (Ю. Бабанський, Я. Бенцион, Р. Гільборг та ін.).

Численні зарубіжні та вітчизняні вчені працюють над проблематикою методичної роботи, зокрема досліджували проблематику становлення молодих педагогів-дорадників (І. Жерносек, В. Саюк, Н. Клокар та ін.). Над розробкою змісту та структури методичної роботи працювали І. Жерносек, Н. Клокар, Н. Красовицький та ін.

У словнику знаходимо поняття «методичний – як вид методики, який здійснюється за певним планом, дуже систематично та послідовно [9, с.51]. Аналіз дослідження проблеми підтвердив, що методична робота молодого вихователя є основою його професійного самовдосконалення, підготовленості педагога до непотрального новаторського досвіду [6, с.8]. Виконує місію наставництва методична робота, що організована педагогом-дорадником та стає майданчиком професійного зростання творчої активності [8, с. 41].

Дослідники підкреслюють, що методична робота – це спеціально організована діяльність з навчання та розвитку педагогічних кадрів, метою якої виступає упровадження ідей педагогічного досвіду та створення власних методичних розробок, дидактичних матеріалів до занять тощо [5, с.7].

На наш погляд, важливо молодим вихователям закладу дошкільної освіти усвідомлювати методичну роботу як форму інтегрування авторських ідей. Запити та потреби суспільства у вигляді соціального замовлення до високих результатів його професійної підготовки та відповідності поставленим критеріям, з другого боку – їх реалізація через узагальнення досягнень науки.

І. Дубровіна стверджує, що методична робота – динамічний педагогічний процес, що спрямований на становлення самоосвітнього потенціалу педагогічного колективу, прагнення до захисту власних методичних ідей, розробок, створення та

оприлюднення авторського методичного забезпечення [2, с. 7].

Аналіз актуальних досліджень і наукових публікацій свідчить, що вченими активно обговорюється модернізація освіти на основі вдосконалення професіоналізму її учасників, наводяться показники професіоналізму вчителів, які, на наш погляд, доречно брати до уваги під час логічного аналізу поняття «методична компетентність педагогів».

Методична робота у закладах дошкільної освіти є основною діяльністю вихователя-методиста, що зорієнтована на систематичну повсякденну допомогу вихователям в удосконаленні їхньої педагогічної діяльності, покращенні результатів самоосвітнього процесу. За своїм змістом вона складається з відбору і передачі вихователям дидактичного матеріалу для роботи з дітьми, методичних рекомендацій щодо найбільш доцільних форм і засобів його використання для розвитку, навчання і виховання дошкільників. Такий матеріал має відповідати компонентам освітнього процесу: цільовому, змістовому, діяльнісному, результативному, ресурсному тощо. Характерними ознаками організації є виконання функцій управління, налагодження, систематизації роботи групи людей.

Отже, організація – це структура, мета, завдання, технологія (форми реалізації), передбачений результат. Організована сукупність складових елементів може досягатися згідно типу структури, який залежить від механізму координації між організаторами та учасниками організації. Організація методичної роботи відповідає простій структурі, має пряме управління, характеризується стратегічним рішенням керівника, вертикальною та горизонтальною централізацією.

На наш погляд, організація методичної роботи, будучи відкритою та маючи зворотній зв'язок між учасниками освітнього процесу потребує саморегуляції та координації дій між викладачем-дорадником з вихователями закладів дошкільної освіти.

Серед запитів та завдань, які стоять перед вихователями закладу дошкільної освіти є створення сприятливої атмосфери у колективі однодумців, співпраця та співробітництво для творчого зростання та удосконалення у професії. Таким чином, розв'язучи завдання нашого дослідження уточнимо дефініцію «організація методичної роботи» як цілеспрямовану діяльність, що орієнтована на співпрацю між учасниками освітнього процесу з метою підвищення педагогічної творчості та набуття методичної компетентності молодосвідчених фахівців на засадах методичного супроводу та наставництва.

Мета статті – дослідити стан розробленості проблеми у практиці організації методичної роботи з молодими вихователями закладів дошкільної освіти на засадах дорадництва.

Виклад основного матеріалу. Інноваційні технології розвитку освіти дорослих (андрагогіка) підкреслюють успішність тренінгових-ігрових технологій активного навчання, організаційно-комунікативної діяльності з педагогічними кадрами [10, с.87]. Системність у методичній роботі,

презентація продуктів видавничої, науково-дослідницької діяльності сприятиме поширенню нових знахідок у освіті без відриву від основного місця роботи. Тому одним із активних форм підвищення кваліфікації є організація пролонгованих курсів на базі конкретного закладу дошкільної освіти, який має назву педагогічна студія як осередок педагогічної майстерності фахівців. Вміння працювати педагога-дорадника з командою педагогів змінюється на експертні та консультативно-дорадчі ролі щодо рекомендацій з професійної самоідентифікації, на здійснення контрольних функцій [7, с.58]. Основи менеджерської діяльності, вплив регіонального аспекту та конкретних освітніх умов у закладі дошкільної освіти готують молодих вихователів до реалізації освітніх запитів (дітей та батьків), швидкий збір та аналіз необхідної інформації (маркетинг), залучення до роботи у групі педагогів різного досвіду з метою розв'язання поставлених керівництвом освітніх задач та відповідна рефлексія досягнутого. Молоді вихователі потребують ґрунтовного вивчення самовизначеності себе серед інших фахівців за рівнем методичної підготовки. Отже, педагог-дорадник має здійснювати підбір методичних форм управління педагогічним колективом; засвоєння кожним педагогом компетентнісного підходу до освітньої діяльності; підтримці освітніх ініціатив та цікавості педагогів до науки; чергування колективних та індивідуальних форм навчання з молодими вихователями, практикування інноваційної «години вихователя»; створення умов для оволодіння цифровою грамотністю педагогів.

Дослідження стану рівня організації методичної роботи з молодими вихователями закладу дошкільної освіти в місті Києві потребувало розроблення он-лайн опитування за анонімною анкетою, яку було створено на он-лайн платформі Google. Відповідно до наукового апарату магістерської роботи нами було складено програму розв'язання виконання завдань наукового дослідження. Під час проведення експерименту було помічено, що анонімність допомагала зібрати об'єктивні та правдиві відповіді.

На перше питання «Чи є дошкільний навчальний заклад осередком Вашого професійного розвитку», 64,8% відсотки молодих вихователів відповіли «так», частково – 30,3% педагогів, негативну відповідь на запитання дали лише 6,7% фахівців.

Чи є дошкільний навчальний заклад, осередком вашого професійного розвитку?
 165 відповідей

Рис. 1. Приклади запитань та результати он-лайн анкети для молодих вихователів закладів дошкільної освіти

Значна кількість фахівців, опитаних у анкеті, а потім під час написання творів-есе зазначила, що хотіли б, щоб заклад дошкільної освіти став таким осередком, тобто вони пропонували кроки щодо покращення атмосфери та методичної допомоги на роботі від дорадників. Серед педагогів, які дали негативну відповідь багато таких, які нещодавно працюють у педагогічному середовищі, не мають належного досвіду чи перейшли зі шкільної сфери і недостатньо адаптувалися до умов дошкільної професійної освіти.

З вихователями закладів дошкільної освіти було проведено теоретичне навчання щодо успішної освітньої діяльності, результативності та моніторингу якості освіти, а слідом за ним опитування щодо вивчення функцій, які є необхідними вихователю для реалізації успішної освітньої діяльності. Результати довели, що серед відповідей учасників відбулося ранжування, що акцентовано на чотири основні функції: 78,2% респондентів виділили комунікативно-стимулюючу, тобто обґрунтували важливість входження в контакт вихователів з учасниками освітнього процесу, виховний вплив авторитету педагога на колег, батьків вихованців, дітей; 72% слухачів окреслили домінування конструктивно-проектувальної функції, тобто навичок створення освітніх проектів, експертної ініціативи в освіті, готовність до реалізації інновацій; 30, 9% педагогів звернули увагу на важливість орієнтаційно-прогностичної функції, що в першу чергу виявляється через уміння освітянина орієнтуватися на завдання та цілі освіти; 26, 1% респондентів вважають вагомою саме діагностичну функцію, оскільки вона може виявити рівень фахової підготовки молодих вихователів та визначити, над чим їм потрібно працювати у подальшому за програмою самовдосконалення.

Цікавим питанням визнали респонденти запитання щодо визначення особистих якостей педагога для становлення сучасного професіонала. Так, 63% респондентів вказали на важливість високої результативності праці, 41, 2% педагогів визначилися у напрямку гуманності, педагогіки партнерства та суб'єкт-суб'єктної взаємодії; лише 30, 3% освітян вважають важливою рису саморегуляції та саморозвитку для досягнення професійних висот.

Які особисті якості вихователя, є на вашу думку актуальними для встановлення сучасного професіонала?
165 відповідей

Рис.2. Відповіді на запитання он-лайн анкети

Поглиблення проблематики потребувало дослідження ставлення респондентів до методичної культури, грамотності, нормативних документів.

На думку більшості опитаних (78,2% педагогів) дуже важливим є оперування сучасного фахівця поняттями та категоріями педагогіки, зокрема усвідомлення дефініції «методична робота», яку вони розуміють як «цілісну систему дій та заходів», що спрямовані на підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів. Більш узагальнюючими були відповіді щодо важливої складової освіти (13,9%), засобу розвитку творчого колективу педагогічного закладу. Це доводить обґрунтування та усвідомлення педагогами думки, що методична робота має внутрішню та зовнішню структуру, а остання спрямована не лише на інтереси окремих фахівців, а й цілого колективу.

Вивчаючи на проблемних майстер-класах мету та зміст методичної роботи, педагоги опрацювали складові методичної роботи та педагогічного консультування та визначили лише 7,9% фахівців, що зовсім не потребують методичного консультування, оскільки вже самі оволоділи педагогічним досвідом та уміннями. 55,8% фахівців та 36,4% педагогів вважають, що частково та постійно потребують методичного консультування та підкреслили вагомість ролі педагога-дорадника, його необхідність у закладі освіти для роботи з молоддю.

Під час письмових робіт та опитування більшість педагогів зазначила позитивне ставлення до проведення методичних нарад, годин педагогів, наукових читань (81,3%), саме ці активні педагоги запропонували різні підходи до забезпечення принципів неперервної освіти у полі дорадчої діяльності. Також молоді педагоги відзначили значний вплив методичної роботи на формування рівня методичної компетентності освітян. Те, що фахівці-дошкільники мають самовдосконалюватися, вміти себе презентувати та проголошувати на доповідях результати власних педагогічних знахідок відмітили 47,9 % фахівців.

Здійснюючи рефлексію методичної підготовки обов'язковим питанням було дослідження обсягу забезпечення закладу освіти методичними та науково-практичними засобами (посібниками, науковою літературою, методичними рекомендаціями тощо). Тому 63% педагогів визначили, що їхні заклади освіти лише частково може реалізувати цю проблеми, а 17,6% вказали на те, що взагалі дидактичне наповнення, наочність, відсутність періодики фахових джерел та методичних посібників має місце та потребує втручання керівництва у такий незадовільний стан матеріально-технічної бази, потребує залучення спонсорів.

Також молоді вихователі дискутували щодо умінь сучасного фахівця. Ними було зроблено наступне ранжування за пріоритетністю.

Таблиця 1.

Ранжування умінь молодого вихователя закладу дошкільної освіти

1	Комунікативна взаємодія між учасниками освітнього процесу	87,3%
2	Вміння планувати роботу, оперувати документацією та необхідними нормативами	36,4%
3	Вміти переконувати інших, досягати авторитету у вирішенні освітніх питань	9,7%
4	Налагодження співпраці та організаційні дії у освітньому колективі	0,6%

Це доводить твердження, що освітяни мають цілісне уявлення про необхідні уміння та компетентності сучасного педагога. Для поглиблення окресленої проблематики було проведено бесіду про посадові обов'язки вихователя, обсяг необхідних знань, умінь та компетентностей. Педагоги потребують індивідуальних форм методичної роботи та допомоги у індивідуальній формі вибору методичної самоосвіти.

Оцінюючи форми методичної роботи, якій надається перевага у практичній діяльності, більшість педагогів визнали наступні: тренінг (49,1%), стійка творча група (42,4%), мозковий штурм (29,1%) та диспут (2,1%). Інші форми набрали менше 1% відповідей. Це доводить налаштування молодих педагогів-вихователів на співпрацю, взаємодію. Також педагоги виділили наступні форми методичної роботи, саме такі, як: стажування, майстер-класи з фахової майстерності та наставництво (67,9%), відвідування відкритих занять (38,2%), розміщення інформації у блозі вихователя (22,4%), підготовка та узагальнення власного досвіду у формі портфоліо (10,3%).

Разом з тим педагогам було запропоновано вивчити та дослідити професійно-кваліфікаційні характеристики вихователів (Додаток Б). Було опрацьовано під час дистанційного навчання види компетентності: професійна, інформаційна, комунікативна та правова тощо. Одностайно всі фахівці узагальнили та окреслили вагомість методичної роботи для фахового становлення молодого фахівця. Тому логічним було дослідження наступних рольових функцій: викладач, радник, імпровізатор (41,2% відповідей), дослідник, доповідач, психолог (25,5%), організатор, педагогічний консультант, координатор (41,8%), дизайнер, раціоналізатор, контролер якості засвоєних знань (12,7%).

Для подальшого формування відповідного рівня методичної підготовки вихователів було прийнято рішення закладом практики віртуально ознайомити з річною програмою роботи педагогічної студії «Школа молодого педагога» за дистанційною формою навчання на платформі «Прометей». Під час анкетування було визначено кількість учасників ЕГ 60 та КГ 40, які будуть приймати участь у подальшому експерименті. Вихователі продовжили відповідати на питання актуальності цифрових знань та опрацьовували

поглиблені питання логіко-математичного розвитку. Було запропоновано також дати відповіді на тестові зрізи рівня фахової підготовки вихователів. Також було проведено тест-дослідження для вихователів ЕГ щодо вивчення стану проблематики та уточнення ключових понять дослідження. Оскільки тестування проводилося в першу чергу для працівників ЗДО «Рушничок» м. Обухів, що є базовим для експерименту, то в першу чергу було запрошено молодих вихователів. Фахівці показали глибокі знання та обізнаність з формування педагогічного глосарію, так 76,2% респондентів дали правильні відповіді і провели відповідну словникову роботу щодо окреслення понять у теорії професійної освіти.

З вихователями ЗДО було проведено консультації та бесіди щодо ролі та значення перспективного педагогічного досвіду, спікери «Школи молодого вихователя» запропонували дати відповідь і написати твір-есе на тему «Яке найдоцільніше визначення перспективного педагогічного досвіду?». 75% слухачів дали вірну відповідь на це запитання, а решта – 20% визначило дефініцію «перспективного педагогічного досвіду» як критерій істинності, що не є вірним. Тому тема перспективного передового досвіду потребувала обов'язкового включення у річний план методичної майстерні «Школа молодого вихователя».

Думки респондентів розійшлися, коли вони досліджували проблематику діагностики педагогічних кадрів, а саме: 60% спеціалістів вказали, що це технологічна складова методичної роботи; 10% молоді визначили цю категорію як «засіб проектування навчально-виховного процесу» і лише 30% освітян вважають цю дефініцію формою узагальнення перспективного педагогічного досвіду. Тобто тестування показало недостатнє когнітивно-вольове усвідомлення та розуміння сутності діагностики, її необхідності для формування зрізів професійного зростання на перспективу у майбутнє (наприклад через 5 років за стандартним форматом).

Під час окреслення проблематики з сутності методичної роботи, її організації з молодими фахівцями та необхідності різного рівня самовдосконалення, на нашу думку, було питання щодо розуміння поняття фахівцями «методична робота в ЗДО – це...». Відповіді не були однозначними, вони були строкаті та різнопланові, що доводить необхідність теоретичного підґрунтя занять і методичній майстерності та допомоги молодим фахівцям. Так, відповіді он-лайн тестування з цього питання розділилися наступним чином: 47,6% респондентів вважають методичну роботу в ЗДО сукупністю дій, спрямованих на забезпечення підвищення кваліфікації педагогів; 28,6% фахівців вбачають у методичній роботі в першу чергу підхід до виховання, що передбачає єдність мети, завдань і засобів досягнення через діяльність різних соціальних інститутів; 23,8% спеціалістів зазначили, що це головним чином сукупність основних вимог до професійних якостей, знань та умінь фахівців, необхідних для успішної професійної праці.

Питання, які розглядали респонденти торкалися, у першу чергу, визнання

поняття «розвиток» в професійній освіті, поглиблене дослідження основних завдань методичної роботи. Як доводять результати тестування, педагоги потребують активного навчання щодо основних понять методичної роботи, так лише 45% надали правильну відповідь, решта учасників не могли зразу дати питання і вагалися, уточнювали та з'ясовували педагогічний глосарій.

Отже, практичні підходи потребували використання різноманітного діагностичного інструментарію та форм роботи з освітянами, ознайомлення їх з умовами дистанційної роботи на освітній платформі «Прометей». Це обґрунтувало необхідність розгляду традиційних та нетрадиційних форм методичної роботи у сучасній практиці закладів дошкільної освіти.

При продовженні системного розгляду проблеми підготовки вихователів закладів дошкільної освіти педагогам було запропоновано на вибір різні фактори, які певним чином впливають на ефективність методичної праці: 20% осіб вважають таким чинником відсутність системи методичної роботи; 15% фахівців відзначають недостатню роботу методичних служб; 55% вказують на недостатню мотивацію до методичного зростання. Серед запропонованих чинників-факторів, які впливають на ефективність методичної роботи спеціалістів більшість голосів (26%) було вказано на велику кількість організаційних завдань, які відволікають їх від методичного удосконалення тощо.

Слабким місцем у методичній роботі з вихователями ЗДО була визначена організація групових форм навчання. 16% осіб вважають підготовку, що є на сьогоднішній день недостатньою; 55% респондентів відзначають лише часткове задоволення якістю проведення та організацією групових форм навчання, творчих груп та педагогічно-активних осередків; решта – 29% осіб задоволені рівнем та методичними підходами до організації групових методичних форм педагогами.

Проблематика неперервної освіти та поглибленої самоосвіти завжди була і залишається наріжним каменем у роботі фахівців. Так, на запитання «Як Ви вважаєте, що посилена робота педагога з певної теми самоосвіти сприяє набуття фахової майстерності?» більшість фахівців (61%) не вважають самоосвіту важливим чинником впливу на професійну майстерність сучасного фахівця; 8% респондентів указують, що ніяким чином самоосвіта не впливає на професійну майстерність, яка має інші механізми впливу та розвитку; 31% вчителів навпаки впевнено виділили тему самоосвіти як поглиблену методичну проблему та її безперечний вплив на професійну майстерність освітян. Наступним творчим завданням у проведеній роботі з ЕГ педагогів було створення ранжування на рейтинг найбільш впливових форм методичної роботи на професійну майстерність фахівців.

Під час діагностики та вивчення стану досліджуваної проблеми молоді фахівці ознайомилися із різними педагогічними технологіями, найбільш зацікавила освітян технологія «вільного часу» (83,6%), інтерактивні та інтегративні технології навчання. На запитання «Чи задоволені Ви своїм

рівнем професійно-методичної підготовки?» фахівці зазначили у своїй більшості що частково (60,6%), лише 28,5% респондентів зазначили що задоволені у повній мірі.

Педагоги, які мали бажання навчатися за інтенсивною програмою на платформі «Прометей» заповнили анкету учасника майстер-класу, де вказали поле професійних інтересів та відомості про себе. Всі учасники познайомилися зі структурою майстер-класу (за дистанційною формою навчання) та прийняли участь у діловій грі. Досвід організації такої форми методичної роботи повинен мати практичну реалізацію у педагогічній праці.

Висновки. Сучасні підходи до організації методичної роботи з молодими фахівцями потребують кардинальних змін та виділення етапів, окреслення до кожного з них сформованих методичних форм роботи з педагогічним персоналом. Разом з тим вченими підкреслена позиція щодо необхідності методичного супроводу молодих педагогічних кадрів через спеціально створені педагогічні студії для створення індивідуальної траєкторії самовдосконалення, умінь та навичок вироблення колективної роботи та стратегій їх досягнення через ініціативу та активність, діагностику диференціації впливу методичної роботи на професійне зростання педагогічних працівників, ознайомлення фахівців з теоретичними та практичними положеннями експертизи освітніх ініціатив, нових підходів до якості освіти.

Таким чином, організація методичної роботи з молодими фахівцями закладів дошкільної освіти потребує детального вивчення та запровадження основ наставництва (перейняття педагогічного досвіду) та потребує глибокого вивчення проблеми, розгляду методичних рекомендацій щодо її покращення. Саме якість організації методичної роботи здійснює оптимізацію освітнього процесу та сприяє її оновленню. Подальшого розгляду потребують інноваційні форми, методи роботи з педагогами-дошкільниками на засадах компетентнісного підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Не менш важливими темами для вивчення є оцінка методичного рівня підготовки фахівців, окреслення чинників, які впливають на результативність методичного зростання освітян.

Література:

1. Аналіз роботи ДНЗ / уклад. Бондаренко І. Київ, 2017. 100 с.
2. Дубровіна І. В., А.В.Мельніченко Організація методичної роботи в освітніх установах з розвитку творчого потенціалу педагогів-вихователів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики, 2018. Вип. 30. С. 7-11.
3. Закон України «Про вищу освіту». [Електронний ресурс]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
4. Закон України «Про дошкільну освіту» [Електронний ресурс]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text>
5. Загороднюк С., Краснейчук А. Консультування як вид послуг органів державного управління. Київ: Основа, 2000. С. 5-10.

6. Менеджерські основи методичної роботи / укл. І. Сергіїв. Київ, 2011. 220с.
7. Набока Я. Культурологічний підхід до розвитку особистості педагога у системі післядипломної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2001. № 2. С. 57-60.
8. Невзін О. Методика організації групової взаємодії у тимчасовому освітньому колективі. *Нова педагогічна думка*, Рівне. 2021. Вип.2. С. 41 –47.
9. Педагогічний словник / за ред. дійсного члена НАПН України М.Д. Ярмаченка. Київ: Педагогічна думка, 2001. 516 с.
10. Роджерс Е.М. Дифузія інновацій: посібник. New York: Free Press, 2002. 134 с.

References:

1. Bondarenko I. (2017). *Analiz roboti DNZ [Analysis of the work of the school]*. uklad. Kiïv, [in Ukrainian].
2. Dubrovina, I. V., Mel'nichenko, A.V. (2018). Organizacija metodichnoï roboti v osvitnih ustanovah z rozvitku tvorchogo potencialu pedagogiv-vihovateliv [Organization of methodical work in educational institutions for the development of creative potential of teachers.]. *Naukovij chasopis NPU imeni M. P. Dragomanova. Serija 16: Tvorchia osobistist' uchitelja: problemi teorii i praktiki - Scientific journal of NPU named after MP Drahomanov. Series 16: Creative personality of the teacher: problems of theory and practice*, 30, 7-11 [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy « Pro vishhu osvitu » [The Law of Ukraine « On Higher Education »]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
4. Zakon Ukrainy « Pro doshkil'nu osvitu » [The Law of Ukraine « On Preschool Education »]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text> [in Ukrainian].
5. Zagorodnjuk, S., Krasnejchuk, A. (2000). *Konsul'tuvannja jak vid poslug organiv derzhavnogo upravlinnja [Consulting as a type of services of public administration]*. Kiïv: Osnova [in Ukrainian].
6. Sergiïv, . I. (2011). *Menedzhers'ki osnovi metodichnoï roboti [Managerial foundations of methodical work]*. Kiïv [in Ukrainian].
7. Naboka, Ja. (2001). Kul'turologichnij pidhid do rozvitku osobistosti pedagoga u sistemi pisljadyplomnoï osviti [Culturological approach to the development of the teacher's personality in the system of postgraduate education]. *Pisljadyplomna osvita v Ukraïni - Postgraduate education in Ukraine*, 2, 57-60 [in Ukrainian].
8. Nevzin, O. (2021). Metodika organizacii grupovoï vzaemodii u timchasovomu osvitn'omu kolektivі [Methods of organizing group interaction in a temporary educational team]. *Nova pedagogichna dumka - New pedagogical thought*, 2, 41 –47 [in Ukrainian].
9. Jarmachenka, M.D. (2001). *Pedagogichnij slovník [Pedagogical Dictionary]*. Kiïv: Pedagogichna dumka [in Ukrainian].
10. Rodzhers, E.M. (2002). *Difuzija innovacij [Diffusion of innovation]*. New York: Free Press [in English].