**Індивідуальні форми методичної роботи з педагогами дошкільного навчального закладу**

Сучасне суспільство вимагає від дошкільної освіти не абиякого динамізму та оновлення. Рівень загальної та фахової підготовки педагогів дошкільних навчальних закладів, навіть одразу ж після закінчення вищого навчального закладу, не відповідає вимогам сьогодення. Розбудова українського дошкілля потребує істотно нової системи роботи педагогів. Вирішення цього завдання безпосередньо пов’язано з організацією методичної роботи.

Методична робота в дошкільному навчальному закладі (далі – ДНЗ) має спонукати вихователя до роботи над підвищенням свого фахового рівня, сприяти збагаченню педагогічного колективу знахідками, допомагати молодим вихователям переймати майстерність у більш досвідчених колег. Головне – вибудовуватися на особистісно-зорієнтованих засадах.

На думку науковців, які переймаються проблемами післядипломної освіти, методична робота є важливою ланкою системи безперервної освіти педагога [Жерносєк І.П., Крутій К.Л. та ін.]. Накопичено достатньо великий досвід організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі, розроблено форми і методи.

Отже, методична робота ДНЗ – це цілісна, заснована на досягненнях науки, передового досвіду і конкретному аналізі труднощів вихователя, система взаємопов’язаних заходів і дій, направлена на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вихователя, на узагальнення і розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому, а в остаточному підсумку – на досягнення оптимальних результатів навчання, виховання і розвитку дошкільників [ Атмахова Л.].

На думку С.Г.Молчанова, методична робота – «обов’язкова складова частина професійно-педагогічної діяльності в межах якої складаються теоретичні продукти (розробки, конспекти і т.д.), забезпечуючи педагогічні та управлінські дії.

Основними завданнями методичної роботи в ДНЗ, на думку більшості авторів, є;

* вивчення та впровадження перспективного педагогічного досвіду;
* ознайомлення з досягненнями психолого-педагогічної науки з метою підвищення наукового рівня педагога;
* збагачення новими, прогресивними і більш досконалими методами та засобами навчання;
* постійне вдосконалювання навичок самоосвіти, надання педагогу кваліфікованої допомоги, як у питаннях теорії, так і в практичній діяльності, у підвищенні результатів його педагогічної праці [Белая К.Ю., Голіцина Н.С., Дуброва В.П., Крутій К.Л., Милашевич О.П. та ін.].

**Підсумуємо.***Завдання методичної роботи полягає в створенні такого освітнього простору в закладі, де б повністю було зреалізовано творчий потенціал педагогічного колективу і кожного зокрема.*

Досвід доводить, що більшості педагогам, особливо тим, хто розпочинає професійний шлях, необхідна допомога – з боку досвідчених колег, керівників, старших вихователів ДНЗ, з боку методичного товариства. Ця потреба багаторазово посилилася у зв’язку з переходом до впровадження Базовогокомпонентадошкільної освіти. Педагогам конче необхідна постійна методична підтримка, щоб грамотно і свідомо вибудовувати цілісний освітній процес, ураховуючи різноманітність інтересів і можливостей дітей.

Проте існує проблема низької ефективності управлінських дій з підвищення професійної майстерності кожного педагога дошкільного навчального закладу. Це пояснюється безсистемністю методичних заходів, відсутністю належного планування, обмеженістю форм, що використовуються.

Форми організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі досить динамічні. Вибір конкретної з них залежить від:

• педагогічної культури вихователів;

• конкретних завдань над якими працює дошкільний навчальний заклад;

• морально-психологічного клімату в педагогічному колективі;

• якості аналізу результатів діагностування педагогів;

• матеріально-технічних можливостей закладу;

• інноваційної відкритості;

• особливостей організації освітнього процесу з дітьми;

• активності педагогів та керівництва.

У сучасній методичній літературі неабияку увагу приділено масовим і груповим формам методичної роботи в дошкільному навчальному закладі [Дорошенко З.П., Каплуновська О.М., Крутій К.Л., Маковецька Н.В., Нікулочкіна О.В. та ін.]. На жаль, **індивідуальним формам** методичної роботи з педагогами в ДНЗ майже не приділено уваги. **Проте саме ця форма, на наш погляд, є найбільш дієвою та актуальною.**

Індивідуальні форми методичної роботи є складовою самоосвіти вихователя, що здійснюється за індивідуальними планами з урахуванням його професійних потреб, результатів взаємооцінки, рекомендацій керівництва дошкільного навчального закладу, досвідчених педагогів. Змістом її є систематичне вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, участь у роботі дошкільних та районних методичних об’єднань, конференцій, педагогічних читань, семінарів, розробка проблем, пов’язаних з удосконаленням освітнього процесу, проведення експериментальних досліджень, огляд педагогічних та методичних журналів тощо.

*Пріоритетним завданням* у методичній роботі з конкретним педагогом *є формування індивідуальної, авторської, високоефективної системи педагогічної діяльності вихователя, яка повинна бути націлена на збагачення знань педагога, розвиток у нього мотивів творчої діяльності.*А оскільки навчити самого себе значно складніше, ніж когось, вона передбачає методичний супровід. Він має бути багаторівневий і обов’язково – поступовий.

На **підготовчому етапі** волику роль відіграє готовність педагога до постійного зросту, до творчості, до позитивної оцінки діяльності. Це обов’язково призведе до усвідомлення необхідності постійної самоосвіти.В індивідуальній бесіді з вихователем треба визначити, яка проблема йому цікава або в чому він зазнає труднощів, що нового є в педагогічній практиці. Є педагоги, які самостійно цікавляться всіма інноваціями. Їм часто необхідна допомога у підборі методичної літератури з певної теми.

Система методичних заходів має підпорядковуватися головній меті – стимулювати педагогів у професійному самовдосконаленні. Можна об’єднати кількох вихователів роботою над темою близькою до змісту річного завдання дошкільного закладу. Якщо дитячий садок готується до інноваційної або експериментальної роботи, то питання самоосвіти слід враховувати у тематиці експериментальної діяльності

**Головним етапом** підготовки педагога до самоосвітньої діяльності **вважається діагностичний**. Перш ніж розпочинати методичну роботу з тим чи іншим педагогом, вихователю-методисту необхідно провести діагностику, опитування, анкетування, індивідуальну бесіду та визначити, яка проблема йому цікава або у чому він зазнає труднощів, що нового є в педагогічній практиці.

Сучасна педагогіка дає широкий спектр форм і методів діагностики рівня педагогічної майстерності (анкети, опитувальники, тести, програми), які допоможуть визначити рівень методичної підготовки педагога, його педагогічної майстерності, а вже потім складати план індивідуального освітнього маршруту.

Під індивідуальним освітнім маршрутом педагога ДНЗ розуміємо унікальну тільки для цієї особистості лінію саморозвитку в освітньому просторі, що реалізується на засадах свідомого *вибору основних компонентів своєї освіти – смислу, мети, завдань, темпів, форм і методів навчання, особистісного змісту освіти, системи контролю та оцінки результатів.*

Створення індивідуального освітнього маршруту не може бути формалізованим. Щоб цього уникнути, педагог повинен добровільно прагнути самовдосконалення.

Зміст індивідуального освітнього маршруту, який ґрунтується на активному використанні індивідуальних форм методичної роботи, а саме:

* самоосвіта,
* перспективний педагогічний досвід,
* консультування,
* атестація,
* курси підвищення кваліфікації.

Розглянемо кожну запропоновану форму методичної роботи більш детально.

Розвиток особистості педагога нерозривно пов’язано з його прагненням до самостійного поповнення своїх знань. Тому самоосвіта педагога є найважливішою індивідуальною формою методичної роботи.

Самоосвіта – це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів і об’єктивних потреб дошкільного закладу, із різних джерел – додатково до тих, що здобуті в базових навчальних закладах. Самоосвіту можна визначити як систему і процес надбання необхідних знань, умінь і навичок шляхом самостійних занять на робочому місці, чи поза ним. Як процес оволодіння знаннями вона тісно пов’язана з самовихованням і є складовою частиною [ Елканов С.Б., Оржеховська В.М., Хілько Т.В., Кириленко С.В.].

**Форми самоосвіти різноманітні:**

• робота в бібліотеках із книгами, періодичними виданнями, монографіями, каталогами;

• участь у роботі тренінгів, конференцій, науково-практичних семінарів;

• отримання консультацій спеціалістів практичних центрів, профільних кафедр системи післядипломної освіти;

• вивчення і творче застосування досягнень перспективного педагогічного досвіду, упровадження інноваційних розробок;

• ведення власної картотеки з обраної проблеми;

• робота з банком діагностичних і корекційно-розвивальних програм в районних (міських) методичних центрах тощо.

Організація самоосвіти педагога ґрунтується на таких принципах: систематичність і послідовність; зв’язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога; взаємозв’язок наукових і методичних знань у самоосвітній підготовці вихователя; комплексне вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем, лінґводидактичних засад навчання дошкільників; відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам і нахилам.

Керівник дошкільного навчального закладу так організовує роботу, щоб самоосвіта кожного педагога була необхідністю. Самоосвіта - це перший щабель до вдосконалення професійної майстерності. У методичному кабінеті для цього створюються необхідні умови: постійно поновлюється і поповнюється бібліотечний фонд довідниковою і методичною літературою, досвідами роботи, періодичними виданнями; організовуються виставки, у тому числі й тематичні; плануються різноманітні відео- та фото перегляди тощо.

У процесі самоосвіти педагог має подбати про зв’язок змісту індивідуального плану з проблемою, над якою працює педагогічний колектив, удосконалення знань та умінь, необхідних для успішної професійної діяльності, підвищення власної майстерності. Ефективність самоосвіти залежатиме від того, наскільки педагог буде послідовним у своєму прагненні до вдосконалення. Важливим є постійне ускладнення змісту і форм роботи над собою, забезпеченні конкретних її результатів.

**Самоосвіта педагога здійснюється при наявності таких ознак:**

* самоосвіта як процес пізнання передбачає не просте закріплення професійних знань і засвоєння уже відомої наукової інформації, а має на меті одержання нових наукових методичних знань, практичних навичок;
* самоосвіта повинна бути безупинною, поповнення нових знань може здійснюватися на основі попередньої підготовки педагогів;
* самоосвіта повинна сприяти оволодінню педагогом і застосування професійних знань у його практичній діяльності.

**Самоосвіта педагога буде продуктивною за наступних умов:**

* В процесі самоосвіти реалізується потреба особистості у власному розвитку;
* Педагог уміє визначити свої сильні та слабкі сторони, володіє способами самопізнання та самоаналізу, є відкритим до змін;
* Володіє розвинутою здатністю до рефлексії (діяльності особистості, що спрямована на усвідомлення власних дій, почуттів, аналіз цієї діяльності та формулювання висновків);
* Програма професійного саморозвитку, самоосвіти містить у собі можливості дослідницької, пошукової, творчої діяльності;
* Педагог є готовим до творчості;
* Існує зв'язок особистісного та професійного розвитку і саморозвитку.

В системі внутрішньо садового контролю передбачається контроль за самоосвітньою діяльністю педагогів.

Є три основні види контролю адміністрації:

**Попередній контроль.** Він здійснюється на початку навчального року, коли педагоги готуються до нового навчального року й складають плани самоосвіти. Своєчасні поради та рекомендації адміністрації допоможуть педагогу реально відібрати питання для самостійного опрацювання, зосередити увагу на головних напрямках свого самовдосконалення. Провідний метод контролю – співбесіди з окремими педагогами.

**Поточний контроль**. Протягом навчального року аналізуються відвідані заняття, проведені заходи, тощо. Вивчається творча лабораторія педагога. Адміністрація допомагає осмислити та обгрунтувати вдалі моменти в роботі, а разом з тим – виявити недоліки в роботі, певні труднощі, проаналізувати причини їх появи

**Підсумковий контроль.** Здійснюється наприкінці кварталу чи навчального півріччя, року. Частіше за все відбуваються у формі бесіди з педагогами.

Бо, як говорив В.Сухомлинський "Далеко не кожен стане вченим, письменником, артистом, далеко не кожному судилося винайти порох або велосипед, але майстром своєї справи має стати кожен".

Для системності роботи педагогів над обраними темами на початку навчального року складаються індивідуальні плани самоосвіти, вони можуть мати таку форму:

* Тема, яка буде опрацьована;
* Література;
* Термін;
* Форма звіту

Створена в нашому садочку система самоосвіти педагогів передбачає, що робота з вивчення педагогами якоїсь певної теми здійснюється на протязі двох – трьох років.

Користуючись рекомендаціями К. Крутій ми визначили, що для нашого колективу найбільш доцільними є такі етапи:

* Установчий – налаштування педагогів на самоосвітню роботу, вибір мети індивідуальної теми та змісту роботи із самоосвіти, осмислення послідовність дій.
* Навчальний – вивчення психолого-педагогічної та методичної літератури з обраної теми самоосвіти.
* Практичний – накопичення педагогічних фактів, аналіз і перевірка нових методів роботи.
* Самостійна робота – осмислення, аналіз та узагальнення педагогічних фактів.
* Підсумково-контрольний – підбивання підсумків самостійної роботи та їх відображення у звіті.

Щоб забезпечити систематичність і послідовність роботи із самоосвіти, почали вводити щоденники підвищення професійного рівня (змісту роботи, термін виконання, оформлення результатів самоосвіти).

**Кілька порад тим, хто займається самоосвітою**

Важливо:

- доповнювати знання з певного питання, які ви отримуєте з одного джерела, відомостями з іншого. Це дає змогу порівнювати, аналізувати, робити висновки і формувати власну думку;

- користуватися бібліотечними каталогами. Це скоротить час пошуку потрібної літератури, тому, що багато карток містить коротку анотацію або перелік основних питань, що розкриваються у виданні;

- збирати, накопичувати й зберігати відомості, факти, висновки. Вони знадобляться для виступів на семінарах, засіданнях педагогічної ради, дискусіях, тощо.

**Результат самоосвіти може подаватися у формі:**

доповіді, виступи на семінарі, педагогічні раді, методичному об`єднанні;

реферату;

програми;

методичного посібника;

статті до фахового видання;

дидактичного матеріалу;

науково-методичної розробки;

проекту;

методичного чи діагностичного кейсу тощо.

З появою в роботі педагога комп’ютера та Інтернету значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З`являються нові теми, цікаві завдання та способи їх розв’язання, нові способи самореалізації, що з`явилися у педагога через появу нових засобів самоосвіти:

* розробка електронних занять, посібників тощо;
* розробка пакету тестового матеріалу в електронному вигляді;
* розробка пакету стандартного планування з теми чи групи тем;
* комплект дидактичного матеріалу з предмета: самоосвітні, практичні роботи;
* розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета;
* створення термінологічного словника з предметної теми, розділу;
* кабінет інформаційних технологій;
* розробка тематичних годин, батьківських зборів чи інших заходів;
* розробка навчальних проектів;
* проект особистої методичної веб-сторінки;
* база даних питань і задач з предмета;
* створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно програм тощо.

*Поняття „самоосвіта“ складається з комплектування особистої бібліотеки і розумової праці вдома, наодинці.*

Василь Сухомлинський

Організація самоосвіти педагогів - одна з найважливіших індивідуальних форм методичної роботи.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | ПІБ | Тема самоосвіти | Форма і строк звіту |
|  | Косолап А. Г. | Формування інтересів до логікіматематичної діяльності, та розвиток наочно-образного мислення | Семінар, квітень |
|  | Шевченко О. М. | Гармонійний розвиток дошкільників шляхом інтеграції театралізованої діяльності в освітньо-виховному процесі | Лялькова вистава квітень |
|  | Голівець Л. В. | Цілющі мудри пальчикової гімнастики | Виставка робіт травень |
|  | Путіна І. А. | Розвиток музичного слуху у дітей дошкільного віку за допомогою не традиційних інструментів | Концерт травень |

**Консультація** – це порада фахівця щодо вирішення певного питання. Із багатьох форм методичної роботи в дошкільному навчальному закладі особливо міцно увійшла в практику така форма, як консультування педагогів.

Термін «консультування» не має єдиного визначення. По-перше, це пов’язано здебільшого з широким використанням термінів «консультація» і «консультування» у різних галузях і сферах людської діяльності. Консультація (від лат. consultatio — порада) може означати і вид навчального заняття — додаткова допомога методиста у впровадженні технології; і нарада фахівців з будь-якого питання; і назви установ, що надають допомогу порадами фахівців; і, нарешті, консультація — порада, що надається фахівцем (наприклад, бесіда з методистом) [ Батуріна Л.А., Белая К.Ю., Бурнард Ф., Васильева Л.М., Кобитіна І.І. та ін. ].

По-друге, це пов’язано з тим, що консультуванням як наданням поради чи допомоги може займатися практично кожна досвідчена людина (батьки, колеги по роботі, керівник ДНЗ, друзі та ін.). Можна виокремити різні категорії людей, які займаються консультуванням, але не обов’язково вони є професійними консультантами.

Отже, консультація – це вид індивідуальної методичної роботи з кадрами, тоді як консультування – це процес надання поради чи допомоги.

Консультації можуть бути за основним напрямкам роботи всього колективу, за актуальними проблемами освітнього процесу, замовленням вихователів тощо. Будь-яка консультація потребує від вихователя-методиста підготовки і професійної компетентності.

Якщо консультації з пріоритетних завдань колективу відбиваються в річному плані закладу, то індивідуальні проводяться за необхідністю, можуть виникати спонтанно, якість їх проведення в цьому випадку залежить від педагогічної майстерності й педагогічної інтуїції вихователя-методиста.

Вихователь-методист повинен «тримати руку на пульсі часу», чітко відчувати потреби і можливі проблеми, як теоретичного так і практичного характеру, бо у разі необхідності часу для підготовки у нього може не бути. Попередня підготовка до консультації охоплює аналіз відповідної літератури, вибудови структури консультації, визначення її змісту, підготовку наочних посібників тощо. Використовуючи різні методи при проведенні консультацій, вихователь-методист не тільки передає знання педагогу, але і прагне сформувати в нього творче ставлення до діяльності.

Так, при проблемному викладенні матеріалу формується проблема і вказуються шляхи її вирішення. При використанні частково-пошукового методу вихователь активно приймає участь у висуванні гіпотез, складанні планів діяльності, самостійно вирішує проблему за допомогою підказок. Частіше за всього при проведенні консультацій використовується метод пояснення. Цей метод має позитивних якостей, а саме: достовірність; економний добір конкретних фактів; науковість трактовки явищ, що розглядаються [ Бєлкін А.С., Волобуєва Л.М., Лосєв П.Н. та ін.].

Щоб стимулювати увагу вихователя і спонукати його слідкувати за логікою викладення, на початку консультації корисно сформулювати запитання. Запитання звернені до педагога в процесі консультації, допомагають йому усвідомити свій досвід під кутом зору наукових висновків, виказувати свої міркування, здогадки, формулювати висновки.

Залежно від рівня кваліфікації педагога вихователь-методист визначає, чи можна залучати знання із досвіду, чи обмежитися власними роз’ясненнями.

У процесі обміну досвідом між вихователем і вихователем-методистом, виявленні знань, аналізі конкретних ситуацій може використовуватися метод евристичної бесіди. Під час бесіди-консультації більш детально розкриваються окремі положення прочитаної методичної літератури, даються роз’яснення за тими питаннями, які у більшій мірі цікавлять педагога, з’ясовується помилковість його думок і недоліки професійного досвіду, виявляється ступінь розуміння і засвоєння знань, здійснюється орієнтація на подальшу самоосвіту.

Проте ефективність евристичної бесіди може бути досягнута за відповідних умов. Предметом бесіди краще обирати практично значуще, актуальне питання, яке потребує всебічного розгляду. Необхідно, щоб вихователь мав достатній запас теоретичних знань і професійного досвіду. Вихователь-методист повинен скласти основний план бесіди, що дозволяє йому чітко уявити, які нові знання отримає педагог і до яких висновків він дійде, доцільно чергувати висловлювання свої і вихователя. Евристична бесіда має на меті передачу нових знань, що потребують серйозної підготовки і продуманості усього ходу зустрічі.

На нашу думку, під час консультації доцільно використовувати метод дискусії.

За формою і змістом дискусія близька до методу бесіди. Вона також передбачає вибір важливої теми, що потребує всебічного обговорення, підготовки запитань для вихователя, висновку. Однак, на відмінність від бесіди, у дискусії необхідна боротьба думок, постановка суперечливих запитань, кількість і зміст яких неможливо передбачити заздалегідь. Тому використання дискусії як методу потребує від вихователя-методиста високої професійної компетентності, педагогічної майстерності, культури, такту, уміння швидко орієнтуватися в обставинах, відслідковувати хід думок і настрою співбесідника. У свою чергу, педагог повинен володіти знаннями теорії і бажанням удосконалювати свою діяльність.

**Ще однією з ефективних форм методичної роботи є перспективний педагогічний досвід.**

Досвід розуміється як система знань, умінь, навичок, придбаних у процесі освіти; знання, уміння і навички, здобуті поза межами систематично організованого навчання; експеримент, що складається в практичному або теоретичному перетворенні умов, у яких відбувається явище, з метою установлення чи ілюстрації відповідного теоретичного положення [Войтко В.І., Журавльов В.І., Фрідман Л.М. та ін.].

У кожного вихователя свій педагогічний досвід, педагогічна майстерність.

Перспективний педагогічний досвід допомагає педагогам вивчати нові підходи до роботи з дітьми, у той же час досвід пробуджує ініціативу, творчість, сприяє вдосконаленню професійної майстерності. Перспективний досвід зароджується в масовій практиці і є певною мірою її підсумком.

Для педагога, який вивчає перспективний досвід, важливий не тільки результат, а і методи, прийоми, за допомогою яких досягнуто цей результат. Це дозволяє порівняти свої можливості і прийняти рішення про впровадження досвіду в свою роботу.

Перспективний досвід – найбільш швидка, оперативна форма вирішення суперечностей, реагування на суспільні запроси, на мінливу освітню ситуацію. Такий досвід є інструментальним і за додержання низки умов успішно відтворюється в нових умовах, найбільш переконливий, привабливий для практики, тому що представлений в живій, конкретній формі. Саме тому щорічно в дошкільних навчальних закладах проводяться відкриті покази, на яких і презентується кращий досвід роботи.

Досвід ( Краєвський В.В., Терегулов Ф.Ш., Турбовський Я.С.) показав, що найбільші утруднення керівники дошкільних навчальних закладів і вихователі-методисти відчувають під час планування та виконання роботи з вивчення, узагальнення, розповсюдження та впровадження перспективного педагогічного досвіду. Тому більш змістовно розкрию основні етапи роботи над передовим педагогічним досвідом (вивчення, моделювання, узагальнення, розповсюдження, впровадження).

**Курси підвищення кваліфікації - це ще одна з форм індивідуальної методичної роботи з педагогічними кадрами.**

За останні часи виникла гостра необхідність пошуку шляхів і засобів активізації діяльності педагогів, розвитку їх професійної творчості, прагнення до вдосконалення. Тому саме курси підвищення кваліфікації при інститутах післядипломної освіти покликані підтримувати й удосконалювати професіоналізм педагогів.

Курси підвищення кваліфікації – це спеціально організовані заходи для розширення та поглиблення знань, умінь та професійних навичок працівників певної спеціальності; передбачають ознайомлення за освоєння нових технологій та сучасних методів тощо. Підвищення кваліфікації, професійної майстерності педагогів відбувається завдяки системі методичної роботи та навчанню з відривом від основного місця роботи. Кожний педагог, незалежно від типу та форми власності закладу, в якому працює, повинен один раз на 4-5 років проходити підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти, на відповідних факультетах педагогічних інститутів, курсах, на факультетах підвищення кваліфікації на базі педагогічних університетів [ Ващенко Н.М., Жерносек І.П., Красовиць кий М.Ю., Крисюк С.В. ].

Основною метою курсів підвищення кваліфікації педагогів ДНЗ є: поглиблення та розширення знань педагогів з психології, теорії і методики дошкільної освіти; ознайомлення з досягненнями педагогічної науки; вивчення нормативних, програмних та методично-інструктивних документів; створення умов для досягнення високого рівня професіоналізму, набуття навичок творчої діяльності тощо.

Формами організації навчання на курсах підвищення кваліфікації є лекції, семінарські та практичні заняття, самостійна робота.

Лекції та семінарські заняття – це основні форми подання наукових повідомлень, вони вибудовуються так, щоб забезпечувалася взаємодія викладача та слухачів курсів, щоб педагоги мали змогу доповнити інформацію, уточнити та розширити її власними прикладами, організувати обговорення.

Педагогічна практика – найцікавіша форма навчання педагогів дошкільних навчальних закладів. Педагоги ознайомлюються з найкращим досвідом роботи інших закладів, на наочному прикладі розуміють нові форми та методи роботи з дітьми з подальшим аналізом, діляться власним досвідом і знаходять однодумців. У межах підготовки до написання і захисту випускної роботи педагоги самостійно ознайомлюються з літературою відповідно своєї теми, оволодівають певними знаннями та навичками, аналізують та роблять висновки, аргументуючи свої думки, готують наочний матеріал для презентації тощо.

Для стимулювання діяльності педагогів щодо підвищення їх професійної кваліфікації, методичної майстерності, спрямованості до якісних результатів у розвитку, навчанні й вихованні дітей запроваджено атестацію.

**Атестація педагогів** – комплексна перевірка, що здійснюється спеціальною атестаційною комісією з метою визначення рівня кваліфікації педагога, що дає їм змогу претендувати на присвоєння більш високого кваліфікаційного рівня [Педагогічний енциклопедичний словник ] .

Атестація також передбачає визначення відповідності педагогічних працівників посаді, яку вони обіймають, залежно від рівня кваліфікації та стажу педагогічної роботи їм встановлюється кваліфікаційна категорія, визначається тарифний розряд оплати праці, присвоюється педагогічне звання.

Атестація педагогів дошкільних навчальних закладів проводиться відповідно до Законів України «Про освіту» та «Про дошкільну освіту» з метою стимулювання діяльності педагогічних працівників щодо підвищення кваліфікації, професіоналізму, розвитку творчої ініціативи. Атестація є дієвим стимулом підвищення педагогічної майстерності.

Традиційно атестація проводиться раз на 5 років, а з демократизацією системи освіти з’явилася можливість атестуватись педагогу за власним бажанням, який має право звернутися із заявою до атестаційної комісії з проханням атестувати його на будь-яку категорію позачергово. Атестація педагогів на сучасному етапі передбачає системність, цілісність експертних оцінок, відкритість, колегіальність, єдність вимог. Суть їх сформульовано в кваліфікаційних характеристиках, затверджених Міністерством освіти і науки, регіональними органами управління освітою [Типове положення про атестацію педагогічних працівників України].

Атестація проводиться одноетапно (з теоретичних і практичних питань одночасно) або в два етапи. На першому організовують теоретичні кваліфікаційні випробування (співбесіди, захист власного творчого звіту) або дослідні (експериментальні розробки). Мета їх - з’ясувати рівень теоретичної підготовки педагога. Другий етап передбачає перевірку та оцінювання практичних професійних умінь педагога (результативність праці в освітньому процесі). Атестація педагогічних працівників має свій алгоритм проведення, із року в рік вона проходить за однією і тією ж схемою. Слід звернути увагу на той факт, що атестаційна комісія створюється педагогічною радою ДНЗ, до її складу обв’язково входить завідувач, як голова, вихователь-методист, а кількість членів повинна бути непарна. Засідає атестаційна комісія чотири рази і на останньому підсумковому засіданні приймається її остаточне рішення.

На початку навчального року педагоги, які підлягають атестації, у рамках підготовки до атестації, разом з вихователем-методистом можуть складати індивідуальні плани проходження атестації. Індивідуальний план може бути представлений таблицею:

Місяць року

Опрацювання метод. літератури

Самоосвіта педагога

Практичні наробки

Консультації для педагогів

Участь у семінарах-практикумах

Участь у педагогічних радах

Участь у заходах по роботі з батьками

Проведення інтерактивних заходів

Участь у колективних переглядах

Проведення свят та розваг

Творчий звіт педагога

До кожного наступного засідання вихователь-методист готує одну з аналітичних довідок, а саме: звіт про хід атестації; рейтинґ педагогів дошкільного навчального закладу; показники професійної діяльності та фахової компетентності педагогів; аналіз участі педагогів у методичних заходах ДНЗ тощо.

По завершенню атестації педагогічних працівників завідувач дошкільним навчальним закладом, на основі рішення атестаційної комісії, видає наказ про підсумки проведення атестації в закладі.