Методична робота

 *Ми намагаємось будувати освітній процес так,*

 *щоб діти не стільки від нас, скільки з перших рук,*

 *тобто особисто відкривали істину,*

 *різноманітно взаємодіючи з навколишнім світом*

 Методична служба є сполучною ланкою між теорією та практикою дошкільної освіти і має на меті активно донести сучасні ідеї та тенденції в освіті до педагогів.

 Загальновідомо, що успіх у вихованні особистості дитини залежить від педагогічної майстерності педагога, його творчої активності, тому одним з найважливіших завдань методичної служби є організація роботи з педагогічним колективом, що забезпечує підвищення фахової майстерності та розкриття творчого потенціалу кожного педагога.

 Самі творчі люди, які досягають успіхів у різних видах діяльності завдяки певним індивідуальним особистісним якостям, є рушіями суспільного розвитку. А педагог, який плекає підростаючу особистість має бути не лише професійно грамотним, а й активним, ініціативним і креативним.

 З огляду на це всю методичну роботу в закладі дошкільної освіти ми спрямовуємо на створення атмосфери творчості та професіоналізму в педагогічному колективі, виявлення та вивчення перспективного досвіду, забезпечення безперервної самоосвіти кожного вихователя, його фахового та творчого зростання.

 Методична робота в дошкільному підрозділі Єзупільського ліцею ґрунтується на сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки з урахуванням професійної та особистої зрілості педагогів, конкретного аналізу й інтерпретації результатів освітньої діяльності.

 У нашому закладі освіти ми проводимо форми роботи, які можна представити у вигляді трьох взаємопов'язаних груп:

 - масові або колективні форми організації методичної роботи (педагогічні ради, педагогічні читання, семінари, семінари-практикуми, конференції, майстер-класи, ділові ігри, тренінги, виставки тощо) покликані сприяти формуванню єдиної педагогічної позиції та підходів до важливих педагогічних проблем;

 - групові форми організації роботи (школи молодого вихователя, наставництво, творча група, консультації, ініціативні групи, ділові ігри тощо) об'єднують педагогів за інтересами, однією мікропроблемою чи окремим напрямом. Вони максимально враховують потреби, інтереси, компетентність і рівень фахової підготовки з проблем дошкільного виховання;

 - індивідуальні форми організації (самоосвіта, співбесіди, стажування, анкетування тощо) спрямовані на методичне самовдосконалення і відіграють важливу роль у підвищенні культурно-професійного рівня вихователя.

 Підвищення професійної компетентності педагога базується на активізації їхньої пізнавальної діяльності. Саме тому в методичній роботі з педагогами широко використовуємо інтерактивні методи навчання, які мають найбільший потенціал при підготовці професіоналів, здатних зайняти активну позицію у виборі методів роботи з дітьми.

За допомогою інтерактивних методів навчання розвиваємо у педагогів здатність працювати у команді, здійснювати спільну проектну і дослідницьку діяльність, обґрунтовувати власну думку і толерантно ставитися до чужої, приймати відповідальність за себе і команду.

**Методичний вісник**

Давня мудрість говорить: “Хто стоїть на місці, той відстає, ахто не хоче відставати, мусить рухатися вперед, і не зупинятися, досягнувши вершини, а підійматися вище”.

У цьому полягає основна місія сучасного вихователя. Вже не достатньо бути актором, режисером, діловодом, диригентом, дипломатом, психологом, новатором і компетентним фахівцем.

Модель сучасного вихователя передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються у щоденній педпгогічній праці.

Головне у зрощенні вихователя – розгледіти, а іноді – відчути здатність до творчості, вчасно дати поштовх, якийвикликає бажання ступити уперед.

І якщо досвідчений методист зуміє розпізнати цей паросток, докладе певних зусиль для його розвитку, результат перейде очікування.

З чого розпочати роботу? Початок роботи потребує чіткого визначення: на якому рівні професійної компетентності знаходиться конкретний вихователь у даний час; наскільки він здатен до зростання; чи здатний до самоосвітньої діяльності; якої саме методичної допомоги він потребує тощо.

 За словами В.О.Сухомлинського “педагог повинен більше працювати не на уроці, а готуючись до нього”. Спостереження і вивчення документації, бесіди і анкетування та їх правильний аналіз допоможуть визнати рівеньмайстерності вихователя. Проаналізувати отримані дані, і визначивши рівень майстерності вихователя, доцільно використати критерії якісних результатів діяльності педагога, які допоможуть провести своєрідний моніторинг, наскільки творчо він працює. Наступним кроком буде визначення труднощів вихователя у навчально-виховному процесі.Труднощі у вихователя найчастіше викликають зовнішні чинники. Вони залежать від рівня його компетентності, а значить і від його освітньої та моральної підготовленості до педагогічної роботи, його ставлення до обраної справи, ступеня покликання та професійної придатності. Одним з найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності вихователя є самоосвіта. “Професійна самоосвіта педагога – свідома діяльність з удосконалення своєї особистості як фахівця: адаптування своїх індивідуально неповторних якостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності та неперервне вдосконалення якостей своєї особистості”.

А оскільки навчити самого себе значно складніше, ніж когось, вона передбачає методичнй супровід.

Методичний супровід має бути багаторівневий і обов’язково – поступовий. На підготовчому етапі велику роль відіграє готовність до постійного зросту, до творчості. Головним етапом підготовки вихователя до самоосвітньої діяльності вважається діагностичний. Сучасна педагогіка дає широкий спектр форм і методів діагностики рівня педагогічної майстерності (анкети, опитувальники, тести, програми), які допоможуть визначити рівень методичної підготовки вихователя, педагогічної майстерності. Але результативність самоосвітня діяльність матиме тоді, коли правильно спланована (можна щодня гортати сторінки науково-методичної преси чи спеціальних сайтів Інтернету і залишатися на низькому рівні).

За словами Сухомлинського «…немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як педагоги”. Оскільки творчість – “це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне і навіть суспільно-унікальне”, то кожного керівника закладу чи методиста турбує питання: як сформувати здібність до творчої роботи, і як підтримувати світоч творчості, щоб він якомога довше не загасав, і давав плоди. Стремлінню до творчого зростання вчителя знову ж таки сприяє постійна самоосвітня діяльність у поєднанні з стимулюючими факторами. Психологи доводять, що кожна особистість потребує досягнень, більш того, стремління до успіху – процес керований, а до самовдосконалення – природний, даний нам від народження.

 Стимулювання діяльності творчого вихователя є однією з функцій адміністрації дошкільного закладу. Причому можна виділити зовнішні стимули, які сприяють розвитку творчої активності, які є ведучими. Для вихователя особливо великого значення набувають такі стимули як:

повага жителів міста і членів колективу;

співпраця з вихованцями і колегами;

доброзичливі стосунки з адміністрацією;

підвищення кваліфікації, творча атмосфера у колективі;

використання досвіду інформаційної діяльності тощо.

Не останню роль серед умов, що впливають на розвиток творчої особистості відіграють морально-психологічні умови у дошкільному закладі – відсутність конфліктів, атмосфера взаємоповаги один до одного, пошани й гордості за свою професію, керівник який зуміє розгледіти творчі здібності вихователя, підтримати його і направити діяльність у потрібному напрямку.

Навчання вчителя не може мати зупинок, перерв, не може закінчуватися. К.Ушинський зазначав “Учитель живе до тих пір, доки вчиться, як тільки він перестає вчитися в ньому вмирає вчитель”.

Структура процесу самовдосконалення складається з 4-ох етапів:

самоусвідомлення та прийняття рішення здійснювати процес самовдосконалення;

планування та вироблення програми самовдосконалення;

безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов’язаних із роботою над самим собою;

самоконтроль та самокорекція цієї діяльності.

Професійне самовдосконалення педагога здійснюється через самоосвіту активну участь у різноманітних методичних заходах, що проводяться в навчальному закладі чи місті, та самовиховання. Самоосвіта педагога – це провідна форма вдосконалення професійної компетентності, що полягає в засвоєнні, оновленні, поширенні й поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самоосвітньої роботи, спрямованої на саморозвиток та самовдосконаленняособистості, задоволення власних інтересів і об’єктивних потреб освітнього закладу. Самоосвіта педагога не повинна зводитися до відновлення знань, якими він оволодів у вузі, мова йде про ознайомлення з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, пошук нових напрямків у методиці та організааціїнвчально-виховного процесу, розгляд на високому науковому

 В чому полягає сутність самоосвіти? Перш за все, педагог здобуває знання з різноманітних джерел, використовує ці знання в професійній діяльності, розвитку особистості та власній життєдіяльності.

Метою роботи над темами самоосвіти є систематичне підвищення педагогами свого професійного рівня.

Основні завдання:

– вдосконалення теоретичних знань, професійної компетентності вихователя;

– оволодівання новими формами, методами, прийомами навчання і виховання дітей;

– вивчення та впровадження в практику перспективного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогічної, психологічних наук, нових педагогічних технологій

 Тема самоосвіти визначається, виходячи з методичної теми навчального закладу, труднощівсамого педагога, специфіки його індивідуальних інтересів.

Алгоритм роботи вихователя з самоосвіти є таким: підготовчий етап; творчий етап; аналітико-узагальнюючий етап. На результати самоосвіти позитивно впливає науково обґрунтоване планування. У сучасному світі існує багато різноманітних можливостей отримати знання: книжки (наукова, науково-методична, методична, публіцистична, художня та інші літератури); фахова періодика (газети, журнали); Інтернет; телебачення; відео, аудіо інформація; семінари, круглі столи, конференції; майстер-класи; курси підвищення кваліфікації; екскурсії, театри, виставки, музеї, концерти; заходи з обміну досвідом; різноманітні курси; подорожі тощо.

 Форми самоосвіти: індивідуальна та колективна.

Ініціатором є сам педагог, хоча на її організацію часто впливають інші: керівники методичних об`єднань, курсів підвищення кваліфікації, які ініціюють та стимулюють діяльність вихователя. Групові форми у вигляді діяльності методичного об`єднання, семінарів, практикумів тощо організуються адміністрацією.