

УДК 373

DOI <https://doi.org/10.32782/apv/2022.1.1.11>

**Світлана ІВАХ**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, м. Дрогобич, Львівська область, Україна, 82100

**ORCID:** 0000-0003-4488-1527

**Бібліографічний опис статті:** Івах, С. (2022). Форми методичної роботи з молодими педагогами у закладі дошкільної освіти. *Acta Paedagogica Volynienses*, 1, 66–72, doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2022.1.1.11>

## ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті конкретизовано сутність методичної роботи з молодими педагогами в закладі дошкільної освіти; висвітлено основні підходи до її організації та наведено змістові характеристики її різновидів. Окреслено вимоги до організації методичної роботи з молодими педагогами у сучасному закладі дошкільної освіти: інноваційність, діалогічність, довіра, творчий характер, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку педагога, надання необхідного простору для прийняття самостійних рішень, відповідальність, компетентність. Виокремлено традиційні (педагогічні ради, педагогічні читання, конференції, методичні семінари, методичні об'єднання, школи передового досвіду, школи молодого вихователя, ініціативні творчі групи) та інноваційні (використання сучасних діагностичних методик для виявлення рівня компетентності вихователів; реалізація методичного супроводу в закладі дошкільної освіти; залучення молодого педагога до інноваційної освітньої діяльності; покращення самоосвіти через застосування онлайн-ресурсів) форми організації методичної роботи з молодими педагогами в умовах закладу дошкільної освіти. Увагу акцентовано на тому, що тільки правильний підхід до вибору змісту, форм і методів методичної роботи, їх раціонально доречне поєднання дадуть змогу ліквідувати прогалини в теоретичних знаннях і практичних навичках молодих вихователів, дозволять досягти успіху та самореалізуватися в професії.

Наголошено, що методичну роботу з молодими педагогами в закладі дошкільної освіти слід орієнтувати на: оновлення змісту дошкільної освіти, вивчення та застосування освітніх технологій; поглиблення та розширення знань молодих вихователів, активізацію їхнього творчого потенціалу; організацію дієвого освітнього простору для дітей; інноваційну діяльність фахівців тощо.

**Ключові слова:** заклад дошкільної освіти, методична робота, молоді педагоги, традиційні форми, інноваційні форми.

**Svitlana IVAH**

Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the Department of General Pedagogy and Preschool Education, Drohobych State Pedagogical University named after Ivan Franko, Ivana Franka str., 24, Drohobych, Lviv region, Ukraine, 82100

**ORCID:** 0000-0003-4488-1527

**To cite this article:** Ivah, S. (2022). Formy metodychnoi roboty z molodymy pedahohamy u zakladi doshkilnoi osvity [Forms of methodological work with young teachers in preschool education institutions]. *Acta Paedagogica Volynienses*, 1, 66–72, doi: <https://doi.org/10.32782/apv/2022.1.1.11>

## FORMS OF METHODOLOGICAL WORK WITH YOUNG TEACHERS IN PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS

The article specifies the essence of methodical work with young teachers in preschool education; the main approaches to its organization are highlighted and the semantic characteristics of its varieties are presented. The requirements for the organization of methodical work with young teachers in a modern preschool institution are outlined: innovation, dialogue, trust, creativity, focus on supporting individual development of teachers, providing the necessary space for independent decision-making, responsibility, competence. There are traditional (pedagogical councils, pedagogical readings, conferences, methodological seminars, methodological associations, schools of excellence, schools for young educators, initiative creative groups) and innovative (use of modern diagnostic techniques to identify the level of competence

*of educators; implementation of methodological support in kindergarden; involvement of a young teacher in innovative educational activities; improving self-education through the use of online resources) forms of organizing methodological work with young teachers in the conditions of preschool education. It is emphasized that only the right approach to the choice of content, forms and methods of methodical work, their rationally appropriate combination will eliminate gaps in theoretical knowledge and practical skills of young educators, achieve success and self-realization in the profession.*

*It is emphasized that methodical work with young teachers in preschool education should focus on: updating the content of preschool education, study and application of educational technologies; deepening and expanding the knowledge of young educators, activating their creative potential; organization of an effective educational space for children; innovative activity of specialists, etc.*

**Key words:** *preschool institution, methodical work, young teachers, traditional forms, innovative forms.*

**Актуальність проблеми.** Наразі вітчизняне дошкільня потребує нових підходів до свого реформування, що зумовлено превалюючими у сучасному суспільстві тенденціями демократизації, гуманізації та конкурентності. Основні зусилля необхідно спрямовувати на особистісно орієнтований і компетентнісний підходи до організації навчально-виховного процесу у дошкільних закладах, на заміну старих шаблонних освітніх моделей новими, більш творчими, діяльними.

Модернізація освітнього процесу безпосередньо залежить від педагогічної майстерності кожного вихователя, його творчого потенціалу та вміння реалізувати його у своїй щоденній професійній діяльності. Адже дошкільні педагоги мають оперативно реагувати на кардинальні перетворення в галузі освіти, адаптуватися до її сьогодишніх вимог. Власне, добре організована методична робота у закладі дошкільної освіти й уможливує досягнення вихователем високого рівня фахової майстерності. А реалізація нових підходів до освітнього процесу та визначення в ньому місця кожної особистості має розпочатися з відповідних змін саме у сфері методичної роботи, в якій відбувається професійне зростання кожного вихователя та педагогічного колективу загалом. Організація методичної роботи також передбачає пошук нових рішень, форм, способів і методів, щоб систематично і безперервно здійснювати фаховий супровід та підтримку педагогічних працівників, особливо молодих, які тільки розпочинають свій професійний шлях. Власне, це й актуалізує дослідження проблематики, що стосується зміни усталених підходів до методичної роботи закладу дошкільної освіти стосовно співпраці з молодими кадрами, зокрема розвитку їхньої педагогічної майстерності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема оптимізації змісту, структури та організації методичної роботи в закладі дошкільної

освіти наразі перебуває в центрі уваги багатьох науковців. Зокрема, ці питання опрацьовують сучасні дослідники: І. Боярчук (Боярчук, 2018), В. Бусленко (Бусленко, 2016), Т. Вайніленко, Р. Гуревич, О. Добош (Добош, 2013), Л. Дячківська (Дячківська, 2012), І. Жерносек, Л. Калуська (Калуська, 2005), О. Каплуновська, О. Корнєєва, Н. Корогод, К. Крутій, Н. Погрібняк (Погрібняк, 2012), Р. Семенюк, І. Удовиченко та інші, зосереджуючись на завданнях, формах реалізації, обґрунтуванні шляхів поліпшення результативності освітнього процесу.

Так, В. Бусленко наголошує, що стимулювати творчий потенціал молодих вихователів, сприяти підвищенню їхнього професіоналізму доцільно завдяки урізноманітненню індивідуальних форм методичної роботи. При цьому науковець рекомендує насамперед урахувати потреби й запити самого дошкільного педагога, орієнтуючись на його практичний досвід та рівень фахових знань, умінь і навичок (Бусленко, 2016).

Натомість О. Добош (Добош, 2013) та О. Стаєнна (Стаєнна, 2019) суттєвим способом підвищення професійної майстерності педагогів закладу дошкільної освіти, зокрема молодих, вважають діяльність методичного кабінету. Дослідниці увиразнюють вимоги до його обладнання й навчально-методичного наповнення, які, на їхню думку, мають задовольняти запити усіх вихователів закладу дошкільної освіти, зважаючи на їхній досвід практичної роботи. Цікавою й відповідною вимогам часу, на наш погляд, є пропозиція О. Стаєнної щодо створення у закладі дошкільної освіти віртуального методичного кабінету.

Публікації Н. Погрібняк присвячені інноваційним підходам до планування методичної роботи закладу дошкільної освіти. Дослідниця переконує, що тільки ефективно планування дозволяє досягти високої загальної культури педагогічних працівників, удосконалити їхню психологічну та соціально-педагогічну ком-

петентність, фахову майстерність загалом (Погрібняк, 2012: 90).

Попри значну кількість наукових напрацювань щодо організації та ефективності методичної роботи в закладі дошкільної освіти, окремі питання залишаються дискусійними і потребують глибшого вивчення. Зазначені аспекти й зумовили вибір теми статті, **метою** якої є дослідження інноваційних форм організації методичної роботи з молодими педагогами в закладах дошкільної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Освітні реформи вітчизняного дошкілля наразі спрямовані на пошук та «утримання» талановитих, компетентних і відповідальних фахівців, котрі б забезпечували ефективність та результативність процесу набуття дітьми знань. Правильний підхід до вибору змісту, форм і методів методичної роботи в закладі дошкільної освіти (далі – ЗДО), їх раціонально доречне поєднання дадуть змогу, на нашу думку, ліквідувати наявні прогалини в теоретичних знаннях і практичних навичках молодих вихователів, досягти успіху та самореалізуватися в обраній професії.

У наш час дедалі актуальнішим стає застосування інноваційних форм і методів взаємодії чи співдії фахівців. У сучасному світі така співпраця сприймається як норма. Слід розуміти невідворотність змін (інновацій), котрі насамперед мають поліпшити якість дошкільної освіти та рівень кваліфікації педагогічних працівників. Сучасні вимоги до організації методичної роботи з молодими педагогами у ЗДО включають: інноваційність, діалогічність, довіру, творчий характер, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку педагога, надання необхідного простору для прийняття самостійних рішень, відповідальність, компетентність (Сучасні вимоги до методичної роботи у дошкільному навчальному закладі, 2011: 16–18).

Вихователеві-методисту необхідно орієнтуватися передусім на використання діагностичних методик, які сприяють виявленню здібностей молодого педагогічного працівника і стосуються вивчення як його особистісних характеристик, ціннісних орієнтацій, так і професійних нахилів, уподобань, запитів (тобто реального творчого потенціалу). За таких умов методист зможе реально допомогти працівнику-початківцю, сприяти його професійному

росту, підібрати відповідну методичну тему для розробки, а також спланувати засоби підвищення професіоналізму та майстерності молодого вихователя.

Для забезпечення ефективної методичної роботи з молодими педагогами в ЗДО вихователю-методисту важливо керуватися численними принципами, а саме: демократичності (урахування різних поглядів, колегіальність у прийнятті рішень); вибору (пропозиції щодо варіантів програм, методик, тем, моделей освітньої діяльності; інструментарію методичної діяльності); диференціації (індивідуальний підхід до добору форм роботи з вихователями); співтворчості (підтримка креативності кожного фахівця і спільна діяльність вихователів заради єдиної мети – особистісного всебічного розвитку дітей); самореалізації (удосконалення можливостей колективу, розкриття особистісного потенціалу кожного учасника педагогічного процесу) (Безносова, 2018: 255).

Також сучасні вчені та педагоги-практики виокремлюють організаційні умови успішності методичної роботи з молодими педагогами у ЗДО, зокрема:

- поглиблення наукової, психолого-педагогічної, методичної підготовки молодих вихователів до розв’язання сучасних проблем дошкільного виховання (аутизм, гіперактивність, агресивність, емоційна нестабільність, важковиховуваність, проблемність, особливі потреби тощо);

- створення сучасного інноваційного методичного кабінету як центру підтримки й допомоги молодим вихователям, в якому є доступ до відповідної методичної літератури, інтернет-ресурсів (електронних видань), дидактичних матеріалів, засобів дошкільного виховання тощо;

- поєднання традиційних і новаційних (інтерактивних, інформаційних) форм методичної роботи (семінари, наради, майстер-класи, творчі лабораторії, тренінги, вебінари, практикуми, «мозкові штурми», виставки, естафети тощо);

- залучення молодих вихователів до інноваційної творчої діяльності через апробацію, експериментування, дослідження сучасних форм, методів, засобів роботи з дітьми дошкільного віку, впровадження нових методик;

- високий рівень управлінської компетентності та професіоналізму вихователя-методиста, який би доцільно «використовував» мож-

ливості молодих педагогів у реалізації завдань дошкільної освіти (Боярчук, 2018).

На нашу думку, інноваційний характер методичної роботи з молодими педагогами у закладі дошкільної освіти має проявлятися й у швидкому реагуванні на зовнішні впливи та запити суспільства. Це стосується як змісту, так і форм зазначеної роботи. Інакше кажучи, сутність, напрями й завдання методичної роботи в ЗДО мають визначатися наявними проблемами сучасного дошкільного виховання. Педагогам ЗДО необхідно, опрацьовуючи актуальні теми, використовувати щоразу нову інформацію, аби реалізувати запити дітей дошкільного віку, забезпечувати оновлення дошкільної освіти, створювати якісно нову освітню практику. Йдеться про виконання освітніх завдань згідно з чинними нормативними документами (підготовка до школи, соціальна адаптація, формування компетентності, зважаючи на стан здоров'я, потреби батьків і самих дітей) доцільними ефективними засобами, котрі пропагуються сучасними психологами, методистами, педагогами.

До речі, оновлювати інструментарій методичної роботи не означає відкинути традиційні форми. Вважаємо, що їх потрібно вдосконалити, змінити, доповнити активними методами навчання. Адже інноваційні форми більш діяльні, творчі, ефективні, доступні для застосування. Вважаємо, що неабияке значення для поліпшення методичної роботи має обмін досвідом між колегами, ознайомлення з практичною діяльністю один одного, взаємне відвідування занять, заходів, свят. Творча трансформація побаченого в особистій практиці і є першим щаблем до вироблення вмінь використовувати нове, модернізувати традиційне, адаптуючи його до сучасних умов дошкільної освіти. Так виникає бажання досягати успіху. Адже у кожного педагога є власні напрацювання, якими можна ділитися з молодими колегами.

Новим підходом до вдосконалення методичної роботи є участь у формальній, неформальній та інформальній освіті. Наприклад, у 2016 р. була створена онлайн-платформа неформальної освіти (<https://learnlifelong.net/platform>), яка реалізується за підтримки Представництва DVV International в Україні, Міжнародного центру неформальної освіти та Української асоціації освіти дорослих (Bezsonova, 2018: 255). Функціонують альтернативні провайдери:

тренінгові центри, медіакомпанії, корпоративні університети тощо. Такі форми навчання дорослих розширюють можливості педагогічних працівників. Вихователь-методист може рекомендувати для підвищення кваліфікації педагогічних працівників різні види навчання (стажування, сертифікація, тренінги, семінари, практикуми, курси, конференції, творчі групи тощо) та форми освіти (інституційна, дуальна, на робочому місці тощо) (Боярчук, 2018).

Робота над поліпшенням освітнього процесу в ЗДО має здійснюватися постійно, що зумовлює потребу безперервного підвищення фахової майстерності вихователів.

Наша практична діяльність та численні спостереження підтверджують ефективність такої форми методичної роботи, як розробка індивідуальної методичної теми. Упродовж роботи над нею вихователь всебічно ознайомлюється з рівнем її опрацювання в науці, зіставляє особистий досвід із тим, що вже описаний у дослідженнях (Гурковська, 2016: 20). Педагог немов має можливість «зануритися» у проблему, яка його цікавить, проявити свої професійні здібності. Коректний вибір теми дослідження позитивно впливає на стимулювання його творчої думки. Вихователеві цікаво працювати, бачити реальні результати своєї діяльності, приємно відчувати свою значущість, успішність, затребуваність, що мотивує його до подальшої роботи над собою. При цьому вихователь-методист має змогу організовувати, аналізувати, контролювати роботу педагога, допомагає йому визначити пріоритети у формах і засобах самоосвіти та спрогнозувати результат. Тобто методист «супроводжує вдосконалення» кожного працівника, допомагаючи накреслити траєкторію особистісно професійного зростання. До речі, важливо, щоб тема, над якою працює молодий педагог, відповідала основним напрямом роботи закладу дошкільної освіти.

На потребу розробки й реалізації індивідуальної стратегії розвитку педагога (певної програми) постійно вказують численні науковці. На їхню думку, такий план-програма має містити відповідні структурні елементи, такі як: зміст, мета, галузь використання, дидактичні принципи, завдання, вектор і темпи розвитку, психолого-педагогічні та культурні ресурси, форми й методи навчання, варіативна тактика (у разі труднощів), система контролю, запровадження

та вдосконалення. Дотримання певної стратегії забезпечує методисту ЗДО можливості управління, а педагогу – активізацію та організацію власної професійної діяльності, самостійне визначення мети кожного етапу програми, а також гнучку діяльність в умовах освітнього процесу. Чітка спрямованість тематичної самоосвіти й усвідомлення її необхідності дають можливість здійснювати аналіз проміжних результатів, виробити систему традицій і технологій, спрямованих на розв'язання загальної колективної проблеми (Боярчук, 2018).

Отже, індивідуальна допомога досвідченого методиста і постійна самоосвіта можуть якісно поліпшити кваліфікаційний та професійний рівень молодого педагога. Тому, з одного боку, укладання та реалізація індивідуальних маршрутів (робота над індивідуальною темою) є ефективними формами роботи, оскільки вони дають змогу максимально диференціювати й індивідуалізувати методичні завдання для педагогів. А з іншого – мету і завдання дошкільної освіти, що визначені нормативними документами та програмами, неможливо реалізувати поодиночки. Звідси виходить необхідність колективної роботи й узагальнення педагогічного досвіду колег (Дячковська, 2012: 51).

Крім того, успішність методичного супроводу залежить від управлінської та організаторської компетентності методиста і залучення до роботи інших фахівців: практичних психологів, керівників та методистів інших закладів, вихователів, помічників вихователів, соціальних педагогів, логопедів, музичних керівників тощо. Усі мають розуміти, що співпраця, спільність дій, участь у різних формах методичної роботи, доброзичливість дозволяють краще популяризувати новачки, освітні технології. Гуманні, щирі людські стосунки у педагогічному товаристві є запорукою успіху та ефективності навчально-виховного процесу. Адже місія педагога – виховати Людину. Зрозуміло, що комфортніше і зручніше працювати в середовищі однодумців, де можна максимально самореалізуватися.

На жаль, реальною проблемою сьогодні є рівень матеріально-технічного забезпечення у закладах дошкільної освіти. З огляду на це адміністрації ЗДО доцільно створити належний розвивальний простір для вихователів, котрий передбачав би низку заходів, зокрема:

- інформування працівників про новачки в дошкільній освіті;

- методичне консультування щодо можливостей та інструментів удосконалення кваліфікації;

- задоволення професійних запитів і потреб вихователів;

- створення інноваційного методкабінету (банку даних програмно-методичної, нормативно-правової, науково-технічної інформації, віртуального методичного кабінету) (Стаєнна, 2019: 20–24);

- координацію участі працівників у різних формах методичної роботи, заохочення до самоосвіти;

- організацію заходів у ЗДО щодо дослідницької інноваційної діяльності (упровадження та творче використання кращого педагогічного досвіду) (Примірне положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти, 2018).

Отже, узагальнимо завдання методичного супроводу: сприяння професійному розвитку, адаптації до швидкозмінних освітніх вимог; формування мотивації застосовувати інноваційні особистісно орієнтовані технології в освітній роботі з дошкільнятами; удосконалення співпраці між членами педагогічного колективу для поліпшення якості професійної освітньої діяльності; забезпечення умов для творчого опанування нових засобів взаємодії з вихованцями, апробації інновацій; планування індивідуального маршруту розвитку вихователя (Боярчук, 2018).

Методична підтримка надзвичайно важлива для молодого працівника і забезпечує успішність роботи усього педагогічного колективу. Дослідниця Т. Гурковська, зокрема, зазначає, що багаторівневий методичний супровід сприяє самоосвіті. Щоб стимулювати останню, доцільно використовувати різні форми роботи (Гурковська, 2016: 20).

Самоосвіта як невід'ємна частина життя педагога займає особливе місце у розвитку його компетентності. Її ефективність залежить від того, наскільки послідовним є вихователь у своєму прагненні до вдосконалення. Нам імпонує новий підхід до організації самоосвіти, який пропонує в журналі «Вихователь-методист дошкільного закладу» І. Кіндрат (Кіндрат, 2018: 24–28). Авторка, не заперечуючи значущість методичних форм роботи, які використовуються в ЗДО, звертає увагу на цінність

професійного розвитку як результат «бажань і пошуків самого педагога».

Вчена виокремлює три компоненти самоосвіти: 1) психологічний (самооцінка, невдоволеність, бажання змін); 2) методичний (література, методичні заходи, курсова перепідготовка, тренінги тощо); 3) діяльнісний (освітній процес, зміни, досвід у професійній діяльності). Самоосвіту І. Кіндрат представляє у вигляді інтелектуальної карти – засобу, що дає змогу спланувати та реалізувати різні види самоосвітньої діяльності. У такій карті «асоціативно виокремлено ідеї, що стосуються поняття «самоосвіта»: бажання; зростання й розвиток; знання; праця; час». Дотримання плану самоосвіти сприяє її систематичній організації з поступовим ускладненням та дає змогу здійснювати постійний самоконтроль за перебігом і результативністю цієї роботи, а керівництву – знаходити засоби активізації й розвитку професійних інтересів та творчих пошуків кожного педагога, забезпечуючи у такий спосіб успіх освітньої діяльності в умовах ЗДО (Кіндрат, 2018: 26).

Чималі можливості для самоосвіти і самовдосконалення відкриває вихователіві віртуальний простір, в якому інформація представлена в різному вигляді (відео, текст, схеми, аудіо тощо). Спілкування через соціальні мережі, вебфоруми та блоги розширює способи поширення практичного педагогічного досвіду.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, методична робота з молодими педагогами у закладі дошкільної освіти має забезпечувати їхній неперервний цілеспрямований професійний розвиток для якісної реалізації дошкільної освіти. Її пріоритетними завданнями є: підготовка молодих педагогів до сприйняття та реалізації інноваційних процесів, які відбуваються в освіті; поглиблення їхньої педагогічної і психологічної компетентності; поширення перспективного досвіду колег. Для цього необхідно використовувати нові підходи до організації методичної роботи, оновлювати її інструментарій, не відкидаючи при цьому традиційних форм.

Гадаємо, що останні доцільно удосконалити, змінити, доповнити, модернізувати шляхом: використання сучасних діагностичних методик для виявлення здібностей і компетентності вихователів; реалізації методичного супроводу в ЗДО; залучення педагога до інноваційної освітньої діяльності; поліпшення самоосвіти через застосування онлайн-ресурсів. Вважаємо, що тільки правильний підхід до вибору змісту, форм і методів методичної роботи, їх раціонально доцільне поєднання дадуть змогу ліквідувати наявні прогалини в теоретичних знаннях і практичних навичках молодих вихователів, дозволять досягти успіху та самореалізуватися в обраній ними професії.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Безсонова О. Сучасний стан професійного розвитку молодих педагогів у ДНЗ. *Молодий вчений*. 2018. № 1 (1). С. 253–257.
2. Боярчук І. Шляхи оновлення змісту та форм методичної роботи в умовах реформування освітньої галузі. URL: [https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/IS\\_2018/Bojarchuk.pdf](https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/IS_2018/Bojarchuk.pdf).
3. Бусленко В. Індивідуальні форми методичної роботи з педагогами дошкільного навчального закладу. URL: [http://bilatserkva-dnz12.edukit.kiev.ua/metodichna\\_robota/](http://bilatserkva-dnz12.edukit.kiev.ua/metodichna_robota/).
4. Гурковська Т. Самоосвіта педагогічних працівників. *Практика управління дошкільним закладом*. 2016. № 7. С. 18–22.
5. Добош О. Організація роботи методичного кабінету дошкільного навчального закладу в умовах інноваційної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2013. Вип. 26. С. 64–67.
6. Дячковська Л. На допомогу методисту : poradnik. Миколаїв, 2012. 116 с.
7. Калуська Л. Нові підходи до методичної роботи в ДНЗ. *Дошкільне виховання*. 2005. № 11. С. 10–11.
8. Кіндрат І. Інтелектуальні карти в методичній та управлінській діяльності. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2018. № 9. С. 24–28.
9. Погрібняк Н. Методичні засади організації індивідуальних форм науково-методичної роботи з педагогами дошкільного навчального закладу. *Основні орієнтири розвитку системи освіти Запорізької області у 2012–2013 навчальному році (дошкільна освіта) : метод. реком. ; у 3-х ч. / упоряд. Л. Батліна, Г. Григоренко*. Запоріжжя : Акцент Інвест-Трейд, 2012. Ч. III. С. 82–93.
10. Примірне положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти : Наказ МОН від 16.04.2018 р. № 372. URL: <http://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/60597/>.

11. Стаєнна О. Віртуальний методичний кабінет: доступ 24/7. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2019. № 10. С. 20–24.

12. Сучасні вимоги до методичної роботи у дошкільному навчальному закладі : методичний посібник. Черкаси, 2011. 55 с. URL: <http://www.twirpx.com/file/877410/>.

#### REFERENCES:

1. Bezsonova, O. (2018) Suchasnyi stan profesiinoho rozvytku molodykh pedahohiv v DNZ [The current state of professional development of young teachers in schools]. *Molodyi vchenyi*. 2018. № 1 (1). S. 253–257. [in Ukrainian]

2. Boiarchuk, I. (2016) Shliakhy onovlennia zmistu ta form metodychnoi roboty v umovakh reformuvannia osvithoi haluzi [Ways to update the content and forms of methodological work in terms of reforming the education sector]. URL: [https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/IS\\_2018/Bojarchuk.pdf](https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/IS_2018/Bojarchuk.pdf). [in Ukrainian]

3. Buslenko, V. Indyvidualni formy metodychnoi roboty z pedahohamy doshkilnoho navchalnoho zakladu [Individual forms of methodical work with teachers of preschool educational institution]. URL: [http://bilatserkva-dnz12.edukit.kiev.ua/metodichna\\_robota/](http://bilatserkva-dnz12.edukit.kiev.ua/metodichna_robota/). [in Ukrainian]

4. Hurkovska, T. (2016) Samoosvita pedahohichnykh pratsivnykiv [Self-education of teachers]. *Praktyka upravlinnia doshkilnym zakladom*. № 7. S. 18–22. [in Ukrainian]

5. Dobosh, O. (2013) Orhanizatsiia roboty metodychnoho kabinetu doshkilnoho navchalnoho zakladu v umovakh innovatsiinoi diialnosti [Organization of the methodical office of the preschool educational institution in the conditions of innovative activity]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya: Pedahohika. Sotsialna robota*. Vyp. 26. S. 64–67. [in Ukrainian]

6. Diachkovska, L. (2012) Na dopomohu metodystu: poradnyk [To help the Methodist: a guide]. Mykolaiv, 116 s. [in Ukrainian]

7. Kaluska, L. (2005) Novi pidkhody do metodychnoi roboty v DNZ [New approaches to methodical work in secondary schools] *Doshkilne vykhovannia*. № 11. S. 10–11. [in Ukrainian]

8. Kindrat, I. (2018) Intelektualni karty v metodychnii ta upravlinskii diialnosti [Intellectual maps in methodical and managerial activity]. *Vykhovatel-metodyst doshkilnoho zakladu*. 2018. № 9. S. 24–28. [in Ukrainian]

9. Pohribniak, N. (2012) Metodychni zasady orhanizatsii indyvidualnykh form naukovo-metodychnoi roboty z pedahohamy doshkilnoho navchalnoho zakladu [Methodical bases of the organization of individual forms of scientific and methodical work with teachers of preschool educational institution]. *Osnovni oriientyry rozvytku systemy osvity Zaporizkoi oblasti u 2012–2013 navchalnomu rotsi (doshkilna osvita) : metod. rekom.; u 3-kh ch. / uporiad. L. Batlina, H. Hryhorenko*. Zaporizhzhia : Aktsent Invest-Treid. Ch. III. S. 82–93. [in Ukrainian]

10. Prymirne polozhennia pro metodychnyi kabinet zakladu doshkilnoi osvity (2018) : Nakaz MON vid 16.04.2018. № 372. URL: <http://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/60597/>. [in Ukrainian]

11. Staienna, O. (2019) Virtualnyi metodychnyi kabinet: dostup 24/7 [Virtual methodical office: 24/7 access]. *Vykhovatel-metodyst doshkilnoho zakladu*. № 10. S. 20–24. [in Ukrainian]

12. Suchasni vymohy do metodychnoi roboty u doshkilnomu navchalnomu zakladi: metod. posib. [Modern requirements for methodical work in preschool educational institution: method. way]. Cherkasy, 2011. 55 s. URL: <http://www.twirpx.com/file/877410/>. [in Ukrainian]