

Список цитируемых источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобрен Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.01.2022 № 154-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2023. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>. — Дата доступа: 08.01.2023.
2. Об утверждении выпусков Единого квалификационного справочника должностей служащих» [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 29 мая 2020 г. № 56. — Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=W22035594p>. — Дата доступа: 08.01.2023.
3. Епифанова, Н. Ш. От форсайт-исследований к форсайт-организациям / Н. Ш. Епифанова // Акт. проблемы экономики и права. — 2016. — № 4 (20). — С. 143—147.
4. Бассей, М. Концептуальные основы Форсайт-исследований и их эффекты: классификация и практическое применение / М. Бассей // Форсайт. — 2013. — № 3, т. 7. — С. 64—73.
5. Соколов А. В. Форсайт: взгляд в будущее / А. В. Соколов // Форсайт. — 2007. — № 1, т. 1. — С. 8—15.

УДК 373.2

Лопатюк Анна Людвиговна¹, Гелло Татьяна Анатольевна², кандидат педагогических наук, доцент
¹Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка № 20 «Андріеш'»,
Тирасполь, Приднестровье, Республика Молдова, detcad20tira@mail.ru
²Государственное образовательное учреждение «Приднестровский государственный университет имени Т. Г. Шевченко»,
Тирасполь, Приднестровье, Республика Молдова, tatgel@yandex.ru

ОПТИМАЛЬНЫЕ ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ВОСПИТАТЕЛЯ

В статье подчеркивается необходимость смены пассивной позиции педагога как исполнителя социального заказа, «инструмента» для внедрения новых программ и педагогических технологий на позицию личности новой формации с инициативой, творческой активностью, стремлением и желанием выразить себя, представить свои достижения и обсудить возникающие трудности, быть готовым к постоянному совершенствованию профессионального роста. Авторы представляют муниципальный проект ступеней личностного роста педагогов «Бенефис воспитателя XXI века», раскрывают задачи, условия, этапы реализации, критерии и показатели оценки его результативности и эффективности, пути и технологии внедрения. В статье раскрыты разработанные авторами и апробированные в системе образования направления, содержание методической поддержки педагогических работников. Выделено их значение в стимуляции выбора и путей погружения в профессию, формировании понимания необходимости повышения квалификации в соответствии с изменением социального статуса современного педагога и возникновением новых задач развития воспитанников, укреплении осознанной мотивации личностного роста, выражающейся в стремлении непрерывного совершенствования профессионализма.

Ключевые слова: проект; личностный рост; методическая поддержка; повышение квалификации; инициатива.

Lopatyuk Anna Ludvigovna¹, Gello Tatyana Anatolyevna², Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
¹Municipal Preschool Educational Institution "Child Development Center № 20 'Andriesh' ",
Tiraspol, Pridnestrovie, the Republic of Moldova, detcad20tira@mail.ru
²Pridnestrovian State University named after T. G. Shevchenko, Tiraspol, Pridnestrovie, the Republic of Moldova, tatgel@yandex.ru

OPTIMAL WAYS OF PROFESSIONAL GROWTH OF A PRESCHOOL TEACHER

The article emphasizes the need to change the passive position of the preschool teacher as the contractor of the social order, the "tool" for the introduction of new programs and pedagogical technologies, to the position of a personality of a new formation with initiative, creative activity, desire to express oneself, present one's achievements and discuss emerging difficulties, be ready for continuous improvement of professional growth. The authors present the municipal project of the stages of personal growth of preschool teachers "Benefit performance of the educator of the XXI century", reveal the tasks, conditions, stages of implementation, criteria and indicators for assessing its effectiveness and efficiency, ways and technologies of implementation. The article reveals the directions developed by the authors and tested in the education system and the content of methodological support for pedagogical workers. Their importance is highlighted in stimulating the choice and ways of immersion in the profession, forming an understanding of the need to improve their skills in accordance with the change in the social status of a modern teacher and the emergence of new tasks for the development of children, strengthening the conscious motivation for personal growth, expressed in the desire for continuous improvement of professionalism.

Key words: project; personal growth; methodological support; advanced training; initiative.

Введение. На всех уровнях образования педагог выполняет социальный заказ общества и является посредником между государством и формирующейся личностью человека. В настоящее время актуализируется проблема поиска и изучения рациональных подходов к формированию творческой и инициативной личности, способной преобразовать это общество, идентифицировать себя как гражданина, максимально реализовать свои возможности. Общепринята аксиома, что формировать самодостаточную личность может только личность. Признавая важность такого подхода, в современных исторических,

социологических, психолого-педагогических исследованиях ставится вопрос о необходимости значительной корректировки требований к личности педагога. Речь идет о педагоге новой формации с инициативой, творческой активностью, желанием выразить себя, с нестандартным мышлением, со стремлением к обновлению и новаторству. Мы вынуждены констатировать, что в практике работы со стороны педагогов имеет место безынициативность, нежелание высказать свое собственное мнение, согласие следовать указаниям, неумение сформулировать имеющуюся проблему и определить свою роль в её решении. Мы разделяем позицию учёных, что современный педагог должен чувствовать и понимать происходящие в обществе перемены и, соответственно, перестраивать свою профессиональную деятельность в нужном направлении. Отсюда встаёт проблема необходимости непрерывного образования личности, обеспечения доступа к образованию разного уровня, готовности человека расширять функционал своей профессии и постоянно повышать свою квалификацию.

Основная часть. В практике работы в организациях дошкольного образования имеется позитивный опыт применения разнообразных форм и средств методической работы по развитию у педагогов рефлексивных, коммуникативных и креативных способностей, направленных на совершенствование личностного роста. В основу разработанного проекта были взяты концептуальные положения построения деятельности (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн) и поэлементного анализа педагогической деятельности (Н. В. Кузьмина) [1—3].

Основная цель разработанного нами муниципального проекта ступеней личностного роста «Бенефис воспитателя XXI века» состояла в том, чтобы собрать уже накопленный опыт работы дошкольных организаций образования и сформировать модель методической поддержки личностного роста педагогов этих организаций. При этом мы рассматривали её как единство нескольких взаимосвязанных ступеней профессионального становления современного педагога, стремились сделать её универсальной, что позволяет применять её в муниципальных дошкольных организациях образования разного вида и в разных социальных условиях их функционирования.

Муниципальный проект ступеней личностного роста «Бенефис воспитателя XXI века» предназначен для педагогов разного уровня подготовки, возраста и образования. Срок его реализации — 5 лет. Были определены следующие задачи данного проекта:

- 1) повысить профессионализм педагогических работников при подготовке всех видов работ, необходимых для получения той или иной квалификационной категории;
- 2) вовлечь педагогов в инновационную деятельность и активизировать их участие в профессиональных конкурсах, смотрах на различных педагогических площадках;
- 3) преодолеть синдром педагогического выгорания и педагогического одиночества через расширение доступа к профессиональному капиталу друг друга;
- 4) создать условия для привлечения и укрепления молодых специалистов.

Для выявления динамики происходящих в деятельности педагогов изменений мы определили критерии и показатели оценки результативности и эффективности муниципального проекта:

- соответствие дошкольного образования современным стандартам и повышение его качества;
- увеличение на 50 % количества участников и призёров в профессиональных конкурсах и смотрах;
- на 50 % увеличение количества педагогов, принимающих участие в научно-практических конференциях, имеющих публикации, участвующих в организации и проведении семинаров, мастер-классов;
- на 30 % уменьшение численности низко мотивированных педагогов с синдромом педагогического выгорания и педагогического одиночества.

В рамках разработанной нами модели использовались разные формы работы с педагогами: творческие группы, педагогические мастерские, копилки методических идей и педагогических достижений, творческие встречи, участие в профессиональных смотрах-конкурсах, профессиональные игры, «деловой театр», тренинги, стажировки, банк идей, педагогические олимпиады и педагогические чтения.

Оправдали себя методы модерации, «Мозговые атаки», разнообразные виды дискуссий, метод SWOT-анализа, метод кейсов, педагогические ринги, дебаты, банк идей, выставки педагогических идей, мастер-классы. При реализации проекта педагоги включались в работу городских, республиканских и международных научно-практических конференций, семинаров-практикумов, профессиональных конкурсов, проводимых органами управления всех уровней, академическими университетами и научно-исследовательскими институтами.

Модель методической поддержки реализации муниципального проекта ступеней личностного роста «Бенефис воспитателя XXI века» реализовывалась поэтапно. На каждом этапе определялись основные мероприятия, методы деятельности, условия организации, средства контроля и обеспечения достоверности результатов.

Первый этап — *подготовительный* (январь—август 2017 года) — включал проведение аналитической и диагностической работы, разработку моделей развития образования по отдельным направлениям, их апробацию, а также начало преобразований и экспериментов. Мероприятия были направлены на разработку проекта (выявление противоречий между требованиями социального заказа и результатами деятельности; постановка целей и задач; разработка мероприятий по выполнению проекта, обоснование их

актуальности, прогнозирование ожидаемых результатов) и нормативной базы. На данном этапе использовались методы диалогового общения, анкетирование участников проекта, сбора и анализа информации. Условия включали составление анкет, проведение анкетирования, обработку данных, кадровое обеспечение, определение материально-технической базы для реализации проекта. Средствами были контрольно-измерительные материалы и анализ результатов, мониторинг материально-технической базы, кадрового обеспечения. Прогноз результатов включал наличие нормативной базы, социального паспорта педагогов дошкольных организаций образования, результатов мониторинговых исследований, выявление проблем в дошкольном образовательном учреждении.

На втором этапе — *основном* (сентябрь 2017 — июнь 2022 года) — осуществлялось методическое, кадровое и информационное обеспечение проекта, его реализация, а также промежуточный контроль и корректировка. Основной этап включал управление качеством образования, разработку механизмов оценки профессионализма и личностного роста педагогов, контроль личностных достижений через портфолио педагогов организаций дошкольного образования, сравнительный анализ результатов итоговой аттестации за 5 лет. Эффективными были методы: исследовательский, прогнозирование, эвристический, программирование, проблемно-поисковый, проектный. Широко использовались управленческие технологии: технология наставничества, командообразования, проблемного анализа и планирования, формирования и развития организационной культуры. Условия включали методическое сопровождение педагогов дошкольных организаций образования через разные формы его организации: курсы повышения квалификации, методические объединения, участие в научно-практических конференциях и практико-значимых семинарах, использование электронных образовательных ресурсов. Средствами основного этапа являлись принятие управленческих решений по итогам мониторингов, церемония награждения победителей муниципальных конкурсов «Успех», анализ количественных показателей участия в профессиональных конкурсах, портфолио педагогов. Результаты выражались в реализации программы работы с низкомотивированными педагогами, создании творческих групп педагогов, повышении педагогического мастерства, проведении на базе дошкольных организаций образования семинаров и конкурсов разного уровня, внедрении эффективных педагогических технологий, улучшении материально-технической базы (оснащение кабинетов компьютерной техникой), увеличении публикационной активности педагогов, участии в вебинарах, педагогических марафонах, конференциях разного уровня, системе методического сопровождения молодых специалистов и педагогов, нуждающихся в совершенствовании педагогического мастерства, популяризации достижений работы дошкольных учреждений в СМИ.

Третий этап — *обобщающий* (июль—август 2022 года) — предполагал внедрение и распространение результатов, полученных на предыдущих этапах. Для этого проводились следующие основные мероприятия: анализ деятельности по реализации целей и задач проекта, обработка данных, сравнение, обобщение, описание хода и результатов, полученных в ходе реализации проекта; использовались такие методы, как сбор, сравнение, анализ, систематизация, обобщение полученных данных. Условия организации работы включали обновленную материально-техническую базу, наличие системы повышения квалификации педагогов и их стимулирования, методическое сопровождение при разработке программно-методического обеспечения образовательного процесса. На данном этапе средствами контроля и обеспечения достоверности были обработка результатов проекта и принятие управленческих решений, а прогнозируемыми результатами — личностный рост педагогов, увеличение степени привлекательности дошкольных учреждений для воспитанников и родителей, социальных партнеров.

Заключение. Разработанный и внедренный нами муниципальный проект «Бенефис воспитателя XXI века» позволил достичь значительных изменений в плане роста активности педагогических коллективов при организации методических мероприятий разного уровня (проведено свыше 152 мероприятий, что на 42 мероприятия больше в сравнении с начальным периодом); совершенствования профессиональной компетентности педагогов и стремления получить образования по профилю работы (профильное образование в 2017 году имели 71 % педагогов, а в 2022 году — 81 %). С нашей точки зрения, к очевидным положительным результатам реализации проекта можно отнести то, что повысился уровень квалификации педагогов: в 2017 году высшую квалификационную категорию имели 5 % педагогов, I квалификационную категорию — 26 % педагогов, II квалификационную категорию — 25 % педагогов; в 2022 году высшая квалификационная категория уже имела у 9 % педагогов, первая — у 32 %, вторая — у 34 % педагогов.

Следует также подчеркнуть, что значительно возросло количество печатных работ педагогов, публикуемых в сборниках как городского, республиканского, так и международного уровня: опубликовано 183 печатные работы (на 53 работы больше в сравнении с начальным периодом). Результаты опроса родителей показали, что повысился престиж всех дошкольных учреждений, принимающих участие в муниципальном проекте; укрепились и расширились партнерские связи с учреждениями образования: управлением народного образования г. Тирасполь, государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и повышения квалификации», Приднестровским государственным университетом имени Т. Г. Шевченко, образовательным центром «Развитие». Произошёл рост удовлетворённости педагогов процессом и результатами своего труда: уменьшилась текучесть кадров, возросла на 50 % активность участия педагогов в муниципальных, рес-

публиканских и международных мероприятиях; улучшено до 50 % качество образовательных результатов педагогов; снижена численность педагогов, имеющих повышенный уровень тревожности, низкую самооценку. Разработанная модель методической поддержки педагогов, основу содержания которой составляла совокупность универсальных компетенций педагогов, ориентированных на обеспечение задач инновационного развития образовательного учреждения и его конкурентоспособности в социуме и отрасли, обеспечила постоянное профессиональное развитие педагогов, освоение ими новых педагогических технологий, способствующих повышению качества дошкольного образования.

Список цитируемых источников

1. *Леонтьев, А. Н.* Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. — М. : Академия ; М. : Смысл, 2004. — 352 с.
2. *Рубинштейн, С. Л.* Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — СПб. : Питер, 2002. — 712 с.
3. Методы системного педагогического исследования : учеб. пособие / под ред. проф. Н. В. Кузьминой. — М. : Нар. образование, 2002. — 208 с.

УДК 371.11

Махнач Наталья Франтишковна

Государственное учреждение образования «Детский сад № 10 г. Лиды», г. Лида, Республика Беларусь, yffnbr1@gmail.com

РОЛЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ ИМИДЖА УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье рассматривается роль руководителя учреждения дошкольного образования в обеспечении управленческой деятельности в условиях современной конкуренции, осуществления проектирования и прогнозирования работы учреждения, повышении имиджа учреждения в целом.

Ключевые слова: учреждение дошкольного образования; современный руководитель; имидж учреждения.

Makhnach Natalia Frantishkovna

State Educational Institution “Kindergarten № 10 of Lida”, Lida, the Republic of Belarus, yffnbr1@gmail.com

THE ROLE OF THE MODERN HEAD OF THE PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTION IN IMPROVING THE IMAGE OF THE INSTITUTION

The article examines the role of the head of a preschool education institution in providing management activities in the conditions of modern competition, designing and forecasting the work of the institution, improving the image of the institution as a whole.

Key words: preschool education institution; modern head; image of the institution.

Введение. Непосредственное руководство учреждением дошкольного образования в соответствии с законодательством Республики Беларусь осуществляет заведующий. Следовательно, он является организатором работы в соответствии с веянием времени и действующей законодательной базой, разрабатывает программу стратегического развития учреждения, которая включает составление алгоритма деятельности по реализации содержания дошкольного образования, определяет конкретных исполнителей и их функции. В современных условиях конкурентной среды перед заведующим детского сада стоит непростая задача — создание положительного имиджа и повышение рейтинговых показателей учреждения для привлечения воспитанников.

Основная часть. Для того чтобы осуществлять качественное управление учреждением дошкольного образования, от руководителя требуется построение организационной и информационной структуры учреждения дошкольного образования на общих концептуальных подходах к управлению и принципах государственной политики в сфере образования в Республике Беларусь.

В современном мире наукой и обществом определяется различное количество разных по своим названиям и составу управленческих функций, необходимых для осуществления процесса управления в учреждении образования. Основными выступают классические функции управления: планирование, контроль, организация, координация, прогнозирование, учёт. При организации жизнедеятельности