

На основе сравнительного анализа полученных результатов диагностики уровня сформированности умений проектировать свой образовательный путь мы подтвердили собственное предположение о том, что современная система профессиональной подготовки студентов педагогического профиля не позволяет в достаточной степени организовывать процесс по проектированию образовательной траектории профессионального развития. Это указывает на необходимость дальнейшей работы по совершенствованию данного процесса.

Следует отметить, что в настоящее время созданы предпосылки для успешного развития собственной профессиональной траектории. К ним можно отнести:

– разработанность идей и механизмов непрерывного образования, ориентированного на развитие профессионализма, на постоянное удовлетворение запросов будущего педагога, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной программы, позволяющей ему выбрать оптимальные сроки для реализации образовательных подпрограмм, содержания и форм обучения;

– создание единого открытого образовательного пространства, находясь в котором, педагог может выбирать собственный путь развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма;

– концепция личностно ориентированного подхода, учитывающего образовательные запросы и потребности педагога, индивидуальный уровень их профессионализма;

– учёт мотивов профессионального развития педагога, который позволяет предлагать соответствующее содержание, корректировать его, определять степень заинтересованности в собственном профессиональном развитии и по необходимости подключать механизмы стимулирования [5].

Заключение. При выстраивании профессионального маршрута будущий педагог для себя обозначает цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с требованиями квалификационных категорий, планом развития учреждения образования, профессиональные умения, которые необходимо приобрести, и средства для решения поставленных задач.

Список цитируемых источников

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. — 4-е изд. доп. — М.: Азбуковник, 1999. — 944 с.
2. Зеер, Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. — 2007. — № 5. — С. 79—90.
3. Шапошникова, Н. Ю. Индивидуальная образовательная траектория студента: анализ трактовок понятия / Н. Ю. Шапошникова // Пед. образование в России. — 2015. — № 5. — С. 43 с.
4. Бережная, И. Ф. Взаимодействие преподавателей и студентов в процессе проектирования индивидуальной траектории профессионального развития / И. Ф. Бережная // Вестн. Воронеж. ун-та. Сер. «Проблемы высшего образования». — 2012. — № 1. — С. 30—35.
5. Перегудов, Ф. И. Системная деятельность и образование / Ф. И. Перегудов // Качество высш. образования. — Хельсинки, 1990. — 253 с.

УДК 378

Шахрай Татьяна Ивановна, Трефилова Инна Сергеевна

Государственное учреждение образования «Детский сад № 7 г. Ганцевичи», Ганцевичи, Республика Беларусь, ddu7@gancevichi.edu.by

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА

В тексте описана апробированная на практике модель управления процессом аттестации педагогов государственного учреждения образования «Детский сад № 7 г. Ганцевичи», показавшая положительные результаты работы в создании оптимальных условий для роста квалификации, профессионализма, развития творческой инициативы педагогических кадров.

Ключевые слова: дошкольное образование; педагог; профессиональная компетентность; профессиональное развитие; аттестация.

Shakhray Tatyana Ivanovna, Trefilova Inna Sergeevna

State Educational Institution “Kkindergarten № 7 of Gantsevichi”, Gantsevichi, the Republic of Belarus, ddu7@gancevichi.edu.by

CERTIFICATION OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS A FACTOR OF THEIR PROFESSIONAL AND PERSONAL GROWTH

The text describes a proven model of management of the certification process of teachers of the state educational institution “Kindergarten № 7 of Gantsevichi”, which has shown positive results in creating optimal conditions for the growth of qualifications, professionalism, development of creative initiative of teaching staff.

Key words: preschool education; teacher; professional competence; professional development; certification.

Введение. XXI век диктует потребность в совершенствовании подходов к построению образовательного процесса, где чётко прослеживалась бы цепочка приоритетных ценностей: «качество образования — качество человека — качество жизни». В такой ситуации будет востребован педагог мыслящий, творческий и гуманный, обладающий высоким уровнем профессиональной компетентности. Это и есть решающий фактор обеспечения качества образования. Стимулировать рост педагога как профессионала, повышать продуктивность педагогического труда призвана аттестация педагогических кадров. На наш взгляд, особое значение аттестации в том, что это не просто внешняя оценка профессиональной компетенции, но в первую очередь инструмент саморазвития педагога.

Цель аттестации — изыскание резервов повышения эффективности педагогического труда и заинтересованности педагога в результатах своей деятельности, а также создание условий для более динамичного и всестороннего развития его личности.

Основная часть. Подготовка педагогических работников к проведению аттестации — одно из важных направлений деятельности государственного учреждения образования «Детский сад № 7 г. Ганцевичи», так как именно аттестация даёт возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с нормативными правовыми документами [1]. Аттестация педагогов — это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и деятельности учреждения дошкольного образования в целом. Грамотная организация процедуры аттестации способствует формированию высокопрофессионального кадрового состава детского сада. Цель аттестации — определение соответствия уровня профессиональной компетенции педагогических работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий [1].

Основными задачами аттестации считаем активизацию педагогов на целенаправленное, непрерывное повышение уровня их профессиональной компетентности, а также обеспечение педагогическим работникам детского сада возможности роста оплаты труда [2, с. 7].

При прохождении аттестации для педагогов нашего учреждения дошкольного образования установлены принципы открытости, гуманности, рефлексии, индивидуализации, вариативности, добровольности, коллегиальности, систематичности и последовательности.

В связи с этим возникают вопросы: как помочь педагогу в этот важный, ответственный и трудоёмкий период качественно подготовиться к процедуре аттестации, какие мероприятия в данном случае будут более результативны. Считаем, что наиболее эффективным способом повышения профессиональной компетентности педагога в его профессиональной деятельности является методическое сопровождение в период аттестации, цель которого заключается в улучшении результативности деятельности педагога. Данное сопровождение рассматриваем как комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий по оказанию всесторонней помощи педагогу в построении и реализации его индивидуального маршрута при подготовке к предстоящей аттестации. Индивидуальный маршрут подготовки к аттестации выстраиваем таким образом, чтобы он представлял собой постепенное движение к намеченной ступени профессионального развития, а присвоение желаемой квалификационной категории стало бы реальным результатом достижения намеченной цели.

На начальном этапе важное значение придаём обеспечению психологической поддержки личности аттестуемого, которая предполагает развитие психологической готовности педагога к процессу аттестации, совершенствование его профессионального и личностного роста. В этот период работы для аттестуемого создаются условия, способствующие тому, чтобы мотивировать педагога на прохождение процедуры оценки своего профессионализма.

С помощью тренингов, «минуток доверительного общения», деловых и коммуникативных игр педагогу оказывается поддержка для перехода его от позиции «я не хочу, не могу и боюсь» ко мнению «я могу, это мне нужно, я найду оптимальные пути решения своих профессиональных проблем».

Кроме того, грамотно выстроенная работа в данном направлении способствует развитию психологической культуры педагога, повышению его психолого-педагогической компетентности, улучшению эмоционального самочувствия, снятию напряжения и чувства дискомфорта, формированию стрессоустойчивости.

Многолетний опыт работы показывает, что аттестуемые часто испытывают серьезные затруднения в определении своих профессиональных достижений, выявлении профессиональных проблем, затрудняются в разработке стратегии и тактики подготовки к аттестации. Педагоги не всегда знают, какие материалы следует готовить, что они должны содержать. Это приводит к снижению самооценки аттестуемого, что влечёт за собой спад эффективности подготовки к аттестации.

Для преодоления данного отрицательного фактора в нашем детском саду налажена работа консультативного пункта «В помощь аттестуемому». В рамках деятельности пункта проводятся серии бесед, практикумов, консультаций, разрабатываются алгоритмы, памятки, брошюры-подсказки, которые помогают педагогу правильно оценить свои профессиональные ресурсы.

Успех подготовки педагога к предстоящей аттестации во многом определяется его информированностью в данном вопросе. В связи с этим налажена работа по грамотному восприятию информационного потока нормативного правового характера и процессуальной составляющей аттестации. Данный блок работы предусматривает формирование умения педагога ориентироваться в нормативной правовой

базе, регламентирующей проведение аттестации, совершенствование грамотного применения нормативных правовых документов на практике. С этой целью в учреждении постоянно организована такая форма методической работы, как «Школа правовых знаний». Принимая участие в ней, аттестуемый учится анализировать содержание текста того или иного нормативного правового акта, объяснять смысл той или иной законодательной нормы, извлекать и обобщать знания из нескольких нормативных актов, использовать актуальные документы для решения практических задач.

В процессе аттестации главным остается педагог и его мотивация в повышении квалификационного уровня. С этой целью в течение года педагогам предоставляется возможность выбрать ту или иную форму методической работы, которая отвечает их запросам и строится с учётом индивидуальности и дифференциации [3, с. 130].

Несмотря на это, фундаментом профессиональной компетентности педагога и путей повышения его профессионального мастерства является непрерывность самообразования, в основе которого лежит мотивация. Самообразование педагога — это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учётом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Темы для самообразования подбираются с учётом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы. Поэтому организацию самообразования педагогов делаем гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника активно включать работу по самообразованию в педагогический процесс детского сада. Система методических мероприятий обязательно подчиняется главной цели и решает задачи развития потребности в творчестве и новаторской деятельности, саморазвитии и самореализации [4, с. 64].

В индивидуальных беседах с педагогом определяем, какая проблема ему интересна, в чём он испытывает затруднения, что нового есть в его практике. Здесь же проводим анкетирование, определяем тему самообразования, выявление, изучение и распространение педагогического опыта [3, с. 239].

Отметим важный момент: обобщение и распространение педагогом опыта своей деятельности первоначально происходит в стенах учреждения дошкольного образования и осуществляется через открытые занятия, семинары, педагогические советы, консультации, наставничество для молодых воспитателей. Кроме того, педагоги участвуют в «круглых столах», конкурсах, фестивалях, в работе творческих групп, а также проводят творческие отчёты, презентации, мастер-классы в рамках работы «Мастерской творческого педагога». Затем результаты своей работы в данном направлении наши педагоги представляют на мероприятиях районного уровня в виде выступлений на заседаниях учебно-методических объединений, через публикации на сайте районной газеты, в телеграм-каналах.

Участие в данных мероприятиях положительно сказывается на оценке уровня профессионального развития. Также педагог может представить плоды не только своего труда, но и достижения воспитанников.

Результатом профессионального развития педагога служит портфолио, которое педагог формирует в течение всего межаттестационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за последние годы. В портфолио помещаются материалы профессиональных достижений, творческие работы, проекты, оформление достижений педагога, методических наработок, творческой копилки, публикаций и др. Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога, что позволяет провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что представляемый аттестуемым портфолио помогает судить о результативности деятельности педагога.

В настоящее время в связи с внедрением информационно-коммуникационных технологий существуют различные подходы к организации методического сопровождения, педагогические технологии и методики, основанные на использовании информационно-коммуникационных технологий. Расширение информационного пространства за счёт внедрения сервисов сети Интернет открывает новые модели взаимодействия с другими педагогами на различных уровнях. Но на сегодня существуют и проблемы: недостаточное овладение педагогами информационно-коммуникационными технологиями недостаточный уровень информационного обеспечения.

Итак, в межаттестационный период мы стараемся создавать условия для укрепления веры педагога в свои силы, оказывать всестороннюю помощь внутри учреждения, продолжаем работу по распространению педагогического опыта через публикации, активизируем их на участие в конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разного уровня.

Результатом усилий педагога обязательно будет совершенствование работы, профессиональных интересов на достаточно продолжительный период времени, а равномерное распределение усилий, направленное на профессиональное развитие, ориентирует на совершенствование таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность, самостоятельность.

Анализируя результаты работы в государственном учреждении образования «Детский сад № 7 г. Ганцевичи», можно отметить, что в коллективе сохраняется благоприятный психологический климат. Внедрение модели методического сопровождения педагогов в период аттестации создает условия для укрепления веры педагога в себя, свои силы, а это, в свою очередь, позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов.

Результатами работы по аттестации педагогов являются следующие показатели: за два года в учреждении дошкольного образования прошли аттестацию десять педагогов (34,5 %): пять педагогов успешно сдали квалификационный экзамен и достойно прошли аттестацию на присвоение высшей квалификационной категории, двум педагогам присвоена первая квалификационная категория, трём — вторая квалификационная категория.

В текущем 2022/2023 учебном году один воспитатель дошкольного образования претендует на присвоение высшей квалификационной категории, один педагог в данный момент проходит аттестацию на присвоение первой и один педагог — на присвоение второй квалификационных категорий.

Заключение. Рассмотренная методическая модель управления аттестацией педагогических кадров позволяет создать оптимальные условия для роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развития творческой инициативы педагогических кадров. Это содействует созданию творческого микроклимата и увеличению вклада каждого педагогического работника в достижение положительных результатов работы учреждения дошкольного образования.

Список цитируемых источников

1. Инструкция о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования [Электронный ресурс] : постановление М-ва образования Респ. Беларусь № 2016 от 01.08.2022. — Режим доступа: <http://edu.gov.by/sistemaobrazovaniya/glavnoe-upravlenie-kadrovoy-politiki-i-organizatsionnoanaliticheskoy-raboty/attestatsiya/>. Дата доступа: 06.12.2022.
2. *Фёдоров, И. В.* Методическое обеспечение аттестации педагогических работников : метод. рекомендации / И. В. Фёдоров, Е. Г. Новик ; Акад. последиплом. образования. — Минск : АПО, 2022.
3. *Котко, А. Н.* Основы профессионального мастерства заместителя заведующего дошкольным учреждением по основной деятельности : учеб.-метод. пособие : в 2 ч. / А. Н. Котко, А. А. Гуз ; Акад. последиплом. образования. — 2-е изд. — Минск : АПО, 2004. — Ч. 2 : Методический инструментарий. — 255 с.
4. *Ляльковская, Н. М.* Аттестация в учреждении образования : метод. рекомендации / Н. М. Ляльковская. — Минск : Новое знание, 2007. — 95 с.

УДК 371.14

Шашок Валентина Николаевна, кандидат психологических наук, доцент
Государственное учреждение образования «Академия последипломного образования»,
Минск, Республика Беларусь, shashok@academy.edu.by

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современное общество предполагает высокий уровень профессионализма педагогических работников системы дошкольного образования, который возможен в условиях диверсификации их непрерывного дополнительного образования, где основной задачей становится максимальное сохранение накопленного профессионального опыта и совмещение его с прогрессивными образовательными тенденциями.

Ключевые слова: личностно-профессиональное развитие; компетенции; педагогические работники; диверсификация; непрерывное дополнительное образование.

Shashok Valentina Nikolaevna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
State Educational Institution "Academy of Postgraduate Education", Minsk, the Republic of Belarus, shashok@academy.edu.by

DIVERSIFICATION OF CONTINUOUS LIFELONG EDUCATION FOR PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT PEDAGOGICAL WORKERS OF PRESCHOOL EDUCATION

Modern society assumes a high level of professionalism of teachers in the preschool education system, which is possible in conditions of diversification of their continuing additional education, where the main task is the maximum preservation of accumulated professional experience and combining it with progressive educational trends.

Key words: personal and professional development; competencies; teaching staff; diversification; continuous additional education.

Введение. Социокультурные изменения, современные тенденции развития Республики Беларусь, изменения взглядов на назначение дополнительного образования сегодня актуализировали потребность улучшения процесса управления качеством повышения квалификации (переподготовки) педагогов, изменения масштаба и глубины квалификации, а значит, степени осознанности и рефлексивности деятельности