

14. Оценка качества при помощи диаграммы Паретто. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/11_96616_teoreticheskaya-chast.html. – Дата доступа: 28.04.2022.
15. Управление качеством продукции. Основные понятия. Термины и определения : ГОСТ 15467-79 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200001719>. – Дата доступа: 15.04.2022.
16. Тебекин, А. В. Управление качеством : учебник / А. В. Тебекин. – М. : Юрайт, 2016. – 212 с.
17. Белый, Е. М. Управление качеством : конспект лекций / Е. М. Белый, И. Б. Романова. – Ульяновск, УлГУ, 2017. – 86 с.
18. Васин, С. Г. Управление качеством. Всеобщий подход : учеб. для бакалавриата и магистратуры / С. Г. Васин. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 404 с.
19. Средства и методы управления качеством : учеб. пособие / В. В. Шушерин, С. В. Кортов, А. С. Зеткин. – Екатеринбург : ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2016. – 202 с.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГА:
СПОСОБЫ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА И САМОРЕАЛИЗАЦИИ
(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГУО «ДОШКОЛЬНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА № 1
Г. МОГИЛЕВА»)**

*Седина Т.Л.,
ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.Могилева»,
г. Могилев, Республика Беларусь*

Аннотация. В статье автором определена актуальность развития профессионально-личностного потенциала педагога учреждения дошкольного образования, а также представлен опыт работы в реализации данного направления.

Resume. in the article, the author defines the relevance of the development of the professional and personal potential of a teacher of a preschool education institution, and also presents the experience of working in the implementation of this direction.

Ключевые слова: профессионально-личностный потенциал, профессиональная деятельность, разностороннее развитие, личностные качества, профессиональная компетентность.

Key words: professional and personal potential, professional activity, versatile development, personal qualities, professional competence.

Преобразования, происходящие во всех сферах современного общества, требуют от педагога выполнения своих профессиональных функций на качественно новом уровне, определение которого, становится одной из основных задач системы непрерывного педагогического образования, выступающей как механизм создания профессионального и культурного потенциала педагога, его общего и профессионального развития.

Способность педагога выполнять свои обязанности на заданном уровне заключается в содержании понятия «профессиональный потенциал», который определяется как интегральная профессионально-личностная характеристика, отражающая совокупность реализуемых в ходе педагогической деятельности инновационных знаний, умений, опыта и резервных мотивационно-ценностных аспектов интеллектуальных способностей и возможностей применения инноваций в педагогическом труде». Иными словами, профессиональный потенциал позиционируется как база профессиональных компетенций

в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать спроектированных результатов [1].

В свою очередь, «профессионально-личностное развитие педагога» понимается как «совокупность изменений в личностных, деятельностных характеристиках, происходящих в человеке в рамках его профессиональной подготовки и дальнейшей педагогической деятельности, обеспечивающих новый, более эффективный уровень решения профессиональных задач». Педагог накапливает и реализует свой личностный и профессиональный потенциал по мере того, как он осваивает и развивает профессиональную деятельность, признаёт педагогические ценности. Развитие личностного и профессионального потенциала – это непрерывный процесс, влияющий на педагогическую деятельность в целом [2].

Непреложным условием развития профессионально-личностного потенциала педагога в системе последиplomного образования на современном этапе является ориентация на разностороннее развитие его индивидуальности, осознание им необходимости перехода в режим непрерывной образовательной активности, обеспечивающей постоянное пополнение и расширение знаний, развитие творческого потенциала личности.

В государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева» сложилась определенная система развития профессионально-личностного потенциала педагогических работников, которая включает в себя следующие этапы: диагностический, когнитивный, организационно-деятельный и рефлексивный. Каждый из этих этапов содержит свои цели и задачи, формы, методы, средства и предполагаемый результат.

Диагностика педагогической деятельности предполагает определение состояния личностных качеств педагога, уровня его профессиональной компетентности, констатацию степени владения педагогом различным педагогическим инструментарием. При осуществлении диагностики нами используются следующие методы: наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа с педагогами, анализ результатов деятельности и др.

Конечным шагом в осуществлении процедуры педагогической диагностики является учет ее результатов. Фиксация диагностических данных осуществляется при помощи графиков, таблиц, диаграмм, диагностических карт-схем и др.

Итогом реализации диагностического этапа является проектирование каждым педагогом учреждения индивидуального образовательного маршрута повышения профессиональной компетентности, который направлен на развитие его рефлексивных и проектировочных умений, осознание субъектной позиции в профессиональной деятельности.

В ходе реализации когнитивного этапа осуществляется стимулирование интеллектуальной активности педагогов. Для этого в дошкольном центре развития ребенка созданы необходимые условия. На протяжении ряда лет учреждение является участником республиканских экспериментальных и инновационных проектов, что способствует повышению инновационного потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом. Объединение педагогов в ходе реализации проектов во временные творческие коллективы, работающие под руководством или при непосредственном участии экспертов и научных консультантов обеспечивает стремление к саморазвитию, способствует достижению как нового качественного уровня развития, так и нового качества продуктов их деятельности.

Важную роль в профессионально-личностном развитии педагогических работников учреждения играет их активное участие в конкурсах профессионального мастерства. Так, международный конкурс профессионального мастерства специалистов дошкольных образовательных организаций «Мастерство без границ» учрежденный ООО «Инновационно-образовательный центр «Северная столица» (г. Санкт-Петербург), в котором приняло участие более пятнадцати педагогов и специалистов учреждения

способствовал их самореализации в профессиональной деятельности, активизации творческого потенциала, расширению диапазона профессионального общения, изменению траектории профессионального саморазвития в соответствии с профессиональными и личностными запросами.

Еще одним эффективным средством повышения профессиональной компетентности педагогов нашего учреждения является овладение современными образовательными технологиями, а также, разработка на их основе собственных системных подходов во взаимодействии с детьми дошкольного возраста и другими участниками образовательных отношений. Повышение технологической компетентности педагогов осуществляется посредством их обучения на семинарах в ГУО «Академия последипломного образования», учебном центре NEXT LEVEL и Парке высоких технологий г. Минска, УО «МГОИРО» и др. Таким образом, педагоги учреждения овладели и успешно используют в образовательном процессе следующие развивающие технологии: ИКТ-технологии, авторская технология В. В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры», технология исследовательской деятельности детей дошкольного возраста А. И. Савенкова, технология проектной деятельности, «LEGO-технология», «РТВ-ТРИЗ-технология» и др.

Также, для стимулирования профессионального роста педагогов учреждения нами используются такие формы работы как самообразование, аттестация, участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, фестивалей, мастер-классов и др.

Основная цель организационно-деятельностного этапа – создание мобильной системы взаимодействия педагогов. Реализации данной цели способствует сложившаяся в учреждении система методической работы с педагогами, которая строится на основе использования интерактивных форм обучения, таких как деловая игра, методический пробег, дискуссия, мозговой штурм, тренинг, мастер-класс, case-study и др.

Эффективность процесса обучения, прежде всего, зависит от степени вовлеченности в него обучающихся. Поэтому, при организации методической работы с кадрами, в первую очередь используются методы, которые способствуют знакомству педагогов с учебным материалом, побуждают и соответственно мотивируют к активным действиям [3]. При такой организации работы у педагогов формируется познавательный интерес и развивается творческое мышление, осуществляется свободный обмен мнениями поиск вариативных путей решения той или иной проблемы.

Так в процессе осуществления разных форм методической работы с педагогами считаем наиболее эффективными следующие методы: организации коммуникации, обмена деятельностью, мыследеятельности в процессе создания продукта, смыслов творчества и др., которые позволяют осуществлять индивидуальный подход к участнику методического мероприятия, а также строить субъект – субъектные отношения.

В ходе рефлексивного этапа профессионально-личностной самореализации отслеживается динамика профессионального-личностного роста педагогов учреждения. Развитие навыков самоанализа и профессиональной рефлексии педагогов способствует выявлению проблемного поля и анализу причин, препятствующих совершенствованию профессионально-личностного роста.

Список использованных источников:

1. Денeko, М. В. Концептуальная модель профессионального развития / М. В. Денeko // Образование в эпоху перемен: сб. науч. тр. – Вып. 3. – СПб.-Новокузнецк : ГНУ ИОВ РАО, 2007 – 345 с.
2. Глинский, А. А. Методическая работа в общеобразовательном учреждении : учеб.-метод. пособ. / А. А. Глинский. – Минск : АПО, 2004. – 128 с.
3. Ярмолинская, М. М. Активные формы работы в процессе повышения квалификации руководителей и педагогов дошкольных учреждений: учеб.-метод. пособ. / М. М. Ярмолинская. – Минск : АПО, 2010. – 113 с.