

Трошкова Татьяна Михайловна

Кабаленова Елена Юрьевна

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
центр развития ребенка – детский сад «Ёлочка»

Ямало – ненецкий автономный округ, город Новый Уренгой

## **ИНТЕГРАЦИЯ УСИЛИЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБ В РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ ДОУ**

Современная кадровая политика предъявляет серьезные требования к подбору, подготовке, организации деятельности кадров и их оценке. Всё большее значение придают сегодня сами педагоги повышению своего профессионального мастерства и психологической компетентности [3].

Практика показывает, что к аттестации педагоги относятся по-разному. Опрос дошкольных работников позволил выделить положительные стороны аттестации: повышение оплаты труда; возможность проявления творческой инициативы; повышение профессиональной компетенции; повышение продуктивности педагогического труда.

Аттестация педагогических кадров – очень важная процедура в оценке профессионализма и качества их работы. С помощью аттестации, в конечном итоге, обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечёт за собой повышение качества образования.

Вместе с тем необходимо выделить ряд проблем, существенно осложняющих процедуру аттестации, среди них:

1. Недостаточный учет психологических факторов, влияющих на проведение аттестации. Многие педагоги отмечают стрессовый характер процедур аттестации, негативные эмоциональные состояния, межличностные конфликты и даже психоэмоциональные срывы во время аттестации.

2. Отсутствие согласованности в действиях администрации, психологической службы учреждения и самих педагогов в обеспечении процесса профессионального развития и личностного роста аттестуемых.

Для успешного решения этих задач была разработана модель взаимодействия администрации в лице заместителя заведующего по воспитательно-методической работе (далее читать «методист») и педагога – психолога дошкольного образовательного учреждения с педагогами в межаттестационный период и во время аттестации. Цель данной работы состоит в стимулировании роста квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда, развитии творческой инициативы педагогов, повышении качества образования, предоставляемого образовательным учреждением населению.

Система работы в рамках модели работа ведётся в три этапа. Этап первый – подготовительный. Цель: формирование у аттестующегося представлений о механизме прохождения аттестации с анализом и первичной диагностикой уровня развития собственной педагогической деятельности. Обозначим некоторые важные моменты этого этапа: четко определяются цели участников образовательного процесса по отношению к аттестации (заведующего, методиста, педагога-психолога, аттестуемого педагога); составляется план методической учебы педагогов с учетом выявленных «проблемных зон». Второй этап - «Партнерство». Цель: обеспечение профессионального партнерства педагога по всем показателям его деятельности. Работа на данном этапе проводится в нескольких направлениях:

- диагностическое, которое позволяет дать объективную оценку педагогической деятельности и выработать рекомендации по совершенствованию педагогического процесса [1, 6];
- развивающее направление - это создание рациональной системы мероприятий, которая, воздействует на работу педагога (методист составляет индивидуальный план подготовки педагога к аттестации с учетом его

пожеланий и выявленных «проблемных зон»; педагог – психолог создает психологический настрой педагога на аттестацию и т.д.);

- коррекционное направление предполагает профессиональную поддержку и оказание помощи аттестуемому в преодолении проблем [2]. Основная нагрузка ложится на педагога – психолога, который способствует устранению личностных дисгармоний; мобилизует скрытые психологические ресурсы педагога, обеспечивающие самостоятельное решение проблем и пр.

Этап третий - обобщение педагогического опыта, проведение и анализ аттестации. Для оценки деятельности педагога, методической и психологической службами в данном направлении выделены следующие критерии: анализ прохождения аттестации педагогами учреждения; участие педагогов в городских, окружных и общероссийских мероприятиях; изучение профессионального самопознания педагогов; качество подготовки выпускников к начальному школьному обучению; изучение достижений педагога.

Вся система мероприятий направлена на достижение педагогом цели своей деятельности в оптимальный срок и при оптимальных затратах. Главным здесь является реализация индивидуального подхода, создание условий для успешного восхождения по «лесенке профессионального мастерства». Опыт показывает, что данную модель можно использовать как систему сопровождения педагога в период всей его профессиональной деятельности.

*Список литературы*

1. Банщикова Т.Н., Ветров Ю.П., Клушина Н.П.. Профессиональная деятельность психолога в работе с педагогическим коллективом. – М.: Книголюб, 2004.
2. Борисов В.Н., Ковалев О.Г. и др. Психологическая подготовка педагогической деятельности. – М. Книголюб, 2002.
3. Воронина Г.Л. Управление качеством дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы развития/ Материалы окружного научно – практического семинара г. Новый Уренгой 26-30 ноября 2002г. Часть 1,2 .- Салехард: ЯНОИПКРО, 2003
4. Зверева В.И.. Диагностика и экспертиза педагогической деятельности аттестуемых учителей. – М.: УЦ «Перспектива», 2000.
5. Крылова М.Б.. Аттестация. Аттестация? Аттестация! Система внутришкольной методической учебы педагогов. // Завуч. – 2004. - №1, с.82
6. Скоролупова О.А.. Контроль как один из этапов методической работы в ДОУ. – М.: Издательство «Скрипторий 2000», 2003.