

Кузнецова Оксана Анатольевна,
заведующий,

Тамулис Юлия Владимировна,
делопроизводитель,

Маркова Татьяна Николаевна,
старший воспитатель,

Трицкевич Евгения Викторовна,
педагог-психолог,
МБДОУ №295,
г. Красноярск

Комплексное сопровождение педагогического коллектива как фактор повышения качества образовательных услуг

Каждый человек обладает потенциалом двигаться в естественном положительном направлении.

Каждому педагогу присущи чувства собственной ценности, достоинства и способность направлять свое жезанье, двигаться в направлении самореализации, личностного и профессионального роста.
В.Э. Пахальян

Аннотация. В данной статье описана модель комплексного сопровождения педагогов ДОУ по организации работы для повышения уровня педагогической деятельности.

Ключевые слова: качество образования, инновационная деятельность, профессиональный стандарт.
В современном обществе значительно повышается статус образования, предъявляются новые требования к его уровню и качеству. Качество образования определяется уровнем инновационного потенциала педагогического коллектива.

Именно инновационная деятельность образовательных организаций рассматривается обществом и государством в качестве основы для повышения качества образования и конкурентоспособности образовательного учреждения.

Изменения присущи всему, но в итоге они отражаются на непосредственном исполнителе, конкретном человеке – воспитателе, на практике, реализуящем освоенные научные нововведения. Стратегические изменения, происходящие в связи с введением в ДОО Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС ДО) и Профессионального стандарта педагога – непростой процесс, требующий максимального внимания, поддержки, сопровождения педагогов со стороны администрации, психологических и методических служб в их профессиональном становлении. Сопровождение в данном контексте рассматривается как целостный процесс поддержки и помощи в становлении и развитии профессиональных качеств педагога, соответствующих Профессиональному стандарту посредством комплексного сопровождения.

Чтобы идти в ногу со временем, педагог должен постоянно учиться, совершенствуя свое профессиональное мастерство, изучая передовой опыт и достижения современной педагогической науки. Исходя из этого, основная цель нашей работы состоит в том, чтобы создать условия для повышения качества образования педагогического коллектива.

Нами был проведен комплексный анализ «текущего» педагогических кадров за период 2016 – 2017 уч. г., который показал, что за два года в коллективе МБДОУ №295 уменьшилось 22 педагога, что повлекло за собой снижение качества образовательных услуг. На основании полученных данных мы пришли к выводу, что, в первую очередь, наша дошкольная организация нуждается в комплексном сопровождении с целью сохранения стабильного педагогического коллектива. Для этого

было принято решение о разработке программы комплексного сопровождения педагогического коллектива.

Однако, в нашей дошкольной организации наблюдается некое противоречие: между необходимостью комплексного сопровождения педагогов в профессиональной подготовке и стойким сопротивлением к введению новых технологий, методов и практик в деятельность педагогов. Такое противоречие обусловлено тем, что у большинства педагогов возникает страх перед изменениями, из-за сложившихся привычных стереотипов поведения, личностных качеств сотрудников, приверженности к уже известным формам и методам работы, а также отсутствие стремления осваивать новые, часто более сложные педагогические методы и технологии.

Нами был проведен анализ кадровых ресурсов, который показал, что в нашем коллективе резкое разделение коллектива на две группы: педагоги с большим стажем и квалификационной категорией и педагоги без опыта работы и квалификационной категории. Треть коллектива – двуязычные педагоги, у них возникает языковой барьер, не позволяющий полностью раскрыть свой потенциал, по причине не глубокого знания русского языка. Из-за отсутствия кадров в нашей организации, многим педагогам приходится часть обязанностей брать на себя, следовательно: увеличивается нагрузка, отсутствие времени на саморазвитие и, наконец, как следствие, профессиональное выгорание педагогов.

Поэтому, с целью создания условий для повышения качества образовательного процесса и стимулирования профессионального роста педагогического коллектива, нами была разработана и апробирована программа комплексного сопровождения.

Программа комплексного сопровождения педагогов включает в себя три направления: психологическое, методическое и административное сопровождение.

Работа педагога-психолога нашей организации заключалась в системном проведении мероприятий, способствующих сохранению и укреплению эмоционального благополучия каждого педагога, а также для развития самокоррекции симптомов профессиональной деформации и профессионального выгорания.

Деятельность педагога-психолога

№	Тема занятия	Цель занятия	Дата проведения
1.	Вводное занятие. 1. Для чего мне это нужно? 2. Я – другой! 3. Вера в себя.	- Ознакомление с целями и задачами тренинга - Создание в группе педагогов спокойной атмосферы и мотивации к дальнейшей работе. Развитие коммуникативных навыков у педагогов. Воспитание у членов педагогического коллектива доверия к себе и другим, умения действовать внимательно по отношению к окружающим.	Сентябрь
2.	Я – другой!	Развитие коммуникативных навыков у педагогов.	Октябрь
3.	Вера в себя.	Воспитание у членов педагогического коллектива доверия к себе и другим, умения действовать внимательно по отношению к окружающим.	Ноябрь
4.	«Я» или «Мы»?	Расширение представлений педагогов о себе и развитие у них способности увидеть себя с другой стороны	Декабрь
5.	Поймите меня.	Развитие невербальных средств общения и понятия существующих трудностей в общении с некоторыми людьми.	Январь