*Название управленческой практики* – «Управление профессиональным развитием педагогических работников дошкольной образовательной организации»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество авторов | Мошнина Ольга Владимировна | Сковытина Наталья Павловна |
| Должность и место работы | Заместитель заведующего по УВР, муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края | Заместитель заведующего по УВР, муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 6» г. Назарово Красноярского края |
| Стаж работы в должности | 8 лет | 5 лет |
| Телефоны  | 8 (39155) 51794,89233285873 | 8(39155) 56860,89333357379 |

*Глоссарий.*

Управление – специальная деятельность, направленная на упорядочение отношений между людьми в процессе их совместной работы и достижения целей (К.Ю. Белая. Материалы курса «Дошкольное образовательное учреждение – управление по результатам»).

Управление по результатам – система управления и развития, с помощью которой достигаются результаты, которые определены и согласованы всеми членами организации; целенаправленное ресурсообеспеченное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата (К.Ю. Белая. Материалы курса «Дошкольное образовательное учреждение – управление по результатам»).

Методическая работа – целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей, система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете – на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития конкретных учащихся, классов (К.Ю. Белая. Методическая деятельность в дошкольной организации (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Развитие персонала – это деятельность, включающая систему управленческих технологий, методов и мероприятий, направленная на совершенствования профессионального и личностного потенциала персонала, его социально-психологических компетенций, лидерских качеств с целью повышения эффективности работы компании и повышению личной эффективности. (Самородская Н. Г. Критерии оценки эффективности развития сотрудников // Управление развитием персонала).

Профессиональное развитие – это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Повышение квалификации и профессиональная переподготовка руководящих и педагогических кадров учреждений профессионального образования на основе сетевого взаимодействия: учебно-методическое пособие под ред. И.П. Пастуховой).

Профессионализм – понятие употребляется в двух смысловых значениях: как «профессионализм деятельности» и как «профессионализм личности». Профессионализм деятельности – это качественная характеристика субъекта деятельности, как представителя данной профессии, которая определяется мерой владения им современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами её осуществления. Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых качеств, акмеологических составляющих профессионализма, высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие (Н.В. Кузьмина).

Непрерывное образование – это процесс развития, самосовершенствования, самореализации личности на протяжении всей жизни, обеспечения каждому человеку возможности получения углубления и пополнения знаний; послевузовское образование в различных формах (Экономический словарь).

Самообразование – овладение знаниями по инициативе самой личности в отношении предмета занятий, объема и источников познания; установления продолжительности и времени проведения занятий, а также выбора формы удовлетворения познавательных потребностей и интересов (Краткий педагогический словарь).

 Профессиональная компетентность – качество действий работника, обеспечивающих эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование; использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися (воспитанниками, детьми), осуществление оценочно-ценностной рефлексии (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009 N 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

 Мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей (Белова Е.Н. Мотивация и управление персоналом).

*Описание управленческой практики*

В настоящее время происходит модернизация всей системы общего образования РФ. Обновление содержания образования заключается в приведении его в соответствие с современными тенденциями развития науки, социальным заказом, а также необходимостью повышения общего культурного уровня подрастающего поколения.

 Целевыми установками образовательной политики государства на данном этапе стало осуществление комплекса мероприятий, направленных на повышение качества образовательной услуги, рост профессиональной компетентности педагога, замена ценностей обучения ребенка на ценности его развития.

Успешность в реализации задач современного образования невозможна без обеспечения готовности педагогического коллектива к реорганизации деятельности дошкольной образовательной организации в соответствии с новыми нормативно-правовыми документами.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования нормативно обеспечивает государственные гарантии равенства возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования. Это ориентирует педагогический коллектив нашей дошкольной образовательной организации на повышение качества образовательного процесса. Этот же документ диктует нам требования: «организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами»; «в организации, реализующей Программу, должны быть созданы условия для повышения квалификации педагогических и руководящих работников и их профессионального развития». Профессиональный стандарт педагога, в свою очередь, определяет четкие требования к трудовым действиям, необходимым умениям, необходимым знаниям, которыми должен владеть педагог.

Исходя из этого сделали вывод, что качество дошкольного образования – это процесс управляемый, а также это результат деятельности всего педагогического коллектива.

Поэтому встал вопрос о необходимости организации системы управления и развития, с помощью которой достигаются результаты, которые определены и согласованы всеми членами организации («управление по результатам»).

В связи с этим встала необходимость реализации системы мер по стимулированию профессионального развития работников образования, где необходимо не просто организовать повышение профессионального уровня воспитателей, а спроектировать индивидуальную траекторию развития конкретного педагогического работника средствами индивидуальной программы профессионального развития и выстроить систему работы в соответствии с целями, задачами, условиями организации образовательного процесса в конкретный период.

В ходе решения приоритетных и неотложных задач, проектируем деятельность и определяем ее содержание, исходя из функций управления: информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, результативной *(*[*http://sad-6.3dn.ru/dokymenty/model\_1.docx*](http://sad-6.3dn.ru/dokymenty/model_1.docx)*).*

На информационно-аналитическом этапе применяли следующие методы:

* сбор и анализ информации;
* прогнозирование;
* SWOT-анализ [*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/swot-analiz\_madou\_2.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/swot-analiz_madou_2.docx)*)*;
* «Дерево проблем» *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/derevo\_problem\_3.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/derevo_problem_3.docx)*)*.

Провели мониторинг профессиональных затруднений педагогических работников, определили четыре области, в каждой из них выделили педагогические компетенции, необходимые для эффективной деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Области профессиональных затруднений | Педагогические компетенции | Индикаторы измерения результативности |
| Общепедагогическая (педагогическая деятельность по реализации ООП ДО) | Владение современными образовательными технологиями | Определяет цели и задачи образовательной деятельности в соответствии с ООП ДО и ФГОС ДО |
| Применяет в деятельности методы и приёмы современных образовательных технологий |
| Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции | Применяет в деятельности методы и приёмы педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции |
| Реализует педагогические рекомендации специалистов в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы |
| Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию | Принимает участие в обучающих, научно-практических семинарах, тренингах, конференциях на различных уровнях |
| Обобщает и распространяет собственный педагогический опыт и мастерство на различных уровнях (очное, заочное выступление, публикации) |
| Научно-теоретическая | Знание особенностей становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте | Реализует содержание образовательной деятельности в разных видах детской деятельности и общении |
| Включает в содержание образования способы поддержки детской инициативы и самостоятельности |
| Знание общих закономерностей развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте | Называет общие закономерности развития ребёнка в раннем и дошкольном возрасте |
| Учитывает индивидуальные и психические особенностей детей при организации и проведении образовательной деятельности |
| Знание специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста | Называет, определяет приёмы, методы, способы организации детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО |
| Методическая | Владение методами, приёмами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям | Применяет методы и приемы работы с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ООП ДО, учитывая возрастные и индивидуальные особенности воспитанников |
| Организует взаимодействие и сотрудничество воспитанников в процессе ООД |
| Учитывает и поддерживает активность и инициативу детей в организованной деятельности |
| Владение формами организации детей раннего и дошкольного возраста по 5 образовательным областям | Применяет формы, способы деятельностного и развивающего характера  |
| Создаёт дидактические средства для реализации задач образовательной деятельности |
| Владение методами и приёмами организации РППС в соответствии с ФГОС ДО, с учётом возрастные и индивидуальные особенности воспитанников | Организует центры детской активности по 5 образовательным областям, наполняет их разнообразным дидактическим и игровым материалом |
| Создаёт образовательную среду, обеспечивающую охрану и укрепление физического и психического здоровья воспитанников |
| Коммуникативная | Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействия с родителями, коллегами | Учитывает интересы всех субъектов образовательных отношений |
| Проявляет профессиональный такт, уважение, позитивное отношение к участникам образовательных отношений |
| Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми | Удерживает интерес детей в течение организованной деятельности |
| Демонстрирует общую культуру взаимодействия с детьми |
| Проявляет профессионально-личностные качества, такие как эмпатия, толерантность |
| Эмоциональное выгорание | Называет и применяет способы эмоциональной саморегуляции |
| Применяет способы переключения с одного вида деятельности на другой |

Анализируя уровень сформированности педагогических компетенций, выделили три уровня профессионального развития педагогических работников:

* 8 педагогов – с низким (интуитивным) уровнем;
* 9 педагогов – со средним (поисковым) уровнем;
* 10 педагогов – с высоким (мастерским) уровнем.

На данном этапе также был сформирован банк данных о педагогическом опыте, квалификации педагогических работников, их достижениях в области профессионального развития.

Это позволило дифференцированно подойти к выбору форм, методов и приемов работы.

На мотивационно-целевом этапе применяли методы разработки управленческого решения:

* «Дерево целей» *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/derevo\_celej\_5.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/derevo_celej_5.docx)*)*;
* мозговой штурм.

Вместе с коллективом сформулировали задачи методической работы:

– создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива;

* обеспечить непрерывное образование и профессиональное совершенствование педагогов, оказать им помощь в преодолении и разрешении возникающих трудностей в работе, а также осуществить опережающую помощь, реагируя на изменения в образовательной системе.

Определили ожидаемые результаты деятельности по профессиональному развитию педагогов – рост профессионального уровня педагогических работников, создание условий для обеспечения их профессионального развития и формирования творчески работающего коллектива единомышленников.

Определили мотивационные условия повышения профессиональной компетентности педагогических работников.

*Комплексная система мотивации персонала МАДОУ «Детский сад № 6»*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компоненты мотивации | Инструменты, методы | Цели мотивации |
| Эффективная оплата труда: справедливая для работников и эффективная для ДОО система материального стимулирования | Положение об оплате труда | Повышение трудовой активности |
| Все формы социальных льгот, услуг и преимуществ, предоставляемых работникам независимо от их положения в ДОО и результатов их работы | Безопасность труда, охрана здоровья; создание условий для отдыха и разгрузки; забота о работниках, нуждающихся в помощи | Социальная защищённость, социальная ответственность по отношению к другим |
| Участие работников в распределении общего результата, участие в развитии ДОО | Формы и методы распределения результата | Положительное отношение работников к организации, ее собственности; развитие отношений партнерства |
| Культура организации. Система общих для всего персонала ДОО ценностей и норм | Основные принципы руководства в ДОО; стиль руководства - демократический | Ориентация на перспективу. Согласование взаимных интересов |
| Образ ДОО в глазах персонала и «внешнего» мира | Внутренний и внешний имиджи ДОО. Различные формы информации о ДОО | Единство в восприятии ДОО как «внутри», так и «вовне». Чувство принадлежности к ДОО |
| Организация временных групп из работников, имеющих одинаковые или аналогичные рабочие задания, для совместного решения производственных проблем | Рабочая, проблемная, творческая группа | Качественная работа и самоконтроль. Готовность и способность к решению проблем |
| Мероприятия, которые направлены на количественные и качественные изменения работы  | Обогащение труда; расширение видов труда; ротация;  | Гибкость при выполнении рабочего задания. Понимание производственных взаимосвязей. Взаимная ответственность и самостоятельность |
| Оценка персонала. Система планомерной и формализованной оценки персонала по определенным, заранее установленным критериям (аттестация) | Методы оценки результатов труда и потенциальных возможностей работников; оценка поведения | Положительное влияние на поведение и развитие личности. Ответственность за свои действия. Самокритичная оценка трудовых достижений |

На планово-прогностическом этапе для достижения планируемых результатов, используя метод моделирования, разработали индивидуальные программы профессионального развития педагогических работников с учетом зоны их ближайшего развития, определили активные формы повышения профессиональной компетентности педагогических работников *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/upravlenie\_professionalnym\_razvitiem.pptx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/upravlenie_professionalnym_razvitiem.pptx)*)*.

На организационно-исполнительском этапе обеспечиваем организацию и реализацию активных форм и механизмов повышения профессиональной компетентности педагогических работников.

Все формы профессионального развития объединили в две взаимосвязанные между собой группы:

* групповые (Педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, педагогические объединения, гостевой обмен, деловые игры и т.д.;
* индивидуальные (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, наставничество).

При организации данных форм применяли разнообразные методы и приемы:

* групповая проблемная работа;
* коллективное творческое дело;
* рефлексивно-ролевая, проблемно-ролевая игра;
* моделирование;
* мозговой штурм;
* синквейн;
* фишбон;
* «Дерево решений»;
* кластер.

Важным направлением работы является сопровождение деятельности начинающих педагогов. Для этого применяем такую форму как *наставничество*, которое организовано с целью психолого-педагогической поддержки, оказания помощи начинающим педагогам в проектировании и моделировании образовательной деятельности; формировании умения теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности; формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения; формировании педагогической позиции.

Педагог-наставник координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами дошкольной образовательной организации и задачами воспитания и обучения детей; консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных приемов, средств, пособий, игрового и дидактического материала, передает свой педагогический опыт. Начинающий педагог обращается к педагогу-наставнику за консультативной помощью, систематически обменивается с ним информацией о создании условий для организации жизнедеятельности детей, состоянии образовательной деятельности с детьми. Совместно они анализируют и оценивают педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования, на основе анализа достигнутых результатов выдвигают и планируют новые педагогические задачи.

Применяем интерактивные групповые формы работы - *семинар, практикум, деловая игра, мастер-класс, педагогический час, педагогическая мастерская, педагогический совет*, где каждый педагог может проявить себя в зависимости от уровня его профессиональной компетентности. При этом применяем методы активизации педагогов при подготовке и проведении данных мероприятий - групповая проблемная работа, коллективное творческое дело, рефлексивно-ролевая игра, проблемно-ролевая игра, мозговой штурм, ситуации-упражнения, ситуации-оценки, ситуации-проблемы, дискуссии, диалоги, обучение практическим умениям, моделирование, блиц-опросы, синквейн, фишбон, кластер, «дерево проблем».

Традиционной стала такая форма работы как *гостевой обмен*, которая включает в себя демонстрацию технологий, методов, приемов работы с воспитанниками и их семьями, презентацию развивающей предметно-пространственной среды. Данная форма помогает проникнуть в творческую мастерскую педагога, стать свидетелем процесса педагогического творчества, установить непосредственный контакт с педагогом во время его деятельности, получить ответы на многие вопросы. Педагогам с высоким (мастерским) уровнем гостевой обмен позволяет продемонстрировать свое педагогическое мастерство, новые подходы в образовательной деятельности. Для педагогов с низким (интуитивным), средним (поисковым) уровнем – это площадка, где появляется возможность совместного анализа, обратной связи от коллег, за счет чего совершенствуется педагогическая деятельность.

Постоянно в дошкольной образовательной организации функционируют *педагогические объединения*.

Для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов организован и функционирует *Клуб молодого педагога.* В рамках деятельности клуба решаем следующие задачи:

* выявляем затруднения педагогов в организации образовательной деятельности и оказываем методическую помощь в преодолении данных затруднений;
* содействуем молодым педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых для организации образовательной деятельности;
* формируем у молодых педагогов положительное отношение к педагогической деятельности, потребность в повышении уровня своего профессионального развития;
* формируем профессионально-значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательной деятельности.

В рамках клуба применяем формы работы, в которых молодые коллеги активно взаимодействуют друг с другом, а также с педагогами-мастерами – круглый стол, семинар-практикум, открытый показ, мастер-класс, творческая лаборатория.

Уже на протяжении трех лет в дошкольной образовательной организации функционирует *творческая группа «Музейная педагогика»* с целью освоения и внедрения в образовательный процесс современной педагогической технологии Н.А. Рыжовой, Л.В. Логиновой, А.И. Данюковой «Мини-музей в детском саду». В ее деятельность активно включены педагоги со средним (поисковым) уровнем, что позволяет им овладеть педагогической техникой, осознать собственную индивидуальность, и педагоги с высоким (мастерским) уровнем, что стимулирует их на творчество, а также интеграцию деятельности с воспитателями-новичками. В результате в каждой группе организован мини-музей («Волшебница-вода», «Крепыш», «Мой город на Чулыме», «В гостях у сказки» и другие), который создается с учетом содержания основной образовательной программы дошкольного образования и помогает реализовать ее задачи.

В рамках творческой группы работают проектные группы, в результате деятельности которых разработаны и реализованы проекты по музейной педагогике, благодаря которым каждый мини-музей является интерактивной развивающей средой. Реализация проектов позволяет включать воспитанников в разные виды деятельности. Дошкольники и их семьи являются не зрителями, а активными участниками в создании, преобразовании развивающей предметно-пространственной среды, им обеспечена возможность самовыражения. Воспитанники презентуют продукты самостоятельной и совместной деятельности, имеют возможность рассказать о себе, семье, любимых животных, друзьях, что позволяет обеспечить комфортность и эмоциональное благополучие.

Для педагогов с недостаточным уровнем компьютерной грамотности организован *мультимедийный салон* - творческое объединение педагогов, организованное с целью создания условий для приобретения практических навыков в области информационно-коммуникационных технологий для использования их в образовательном процессе. В результате педагоги-участники данного объединения владеют навыками создания фильмов, презентаций, видеоклипов.

Актуальной для коллектива в данный период является проблема создания условий для развития детей с ограниченными возможностями здоровья. Для этого организована *проблемная группа «Организация образовательного процесса для детей с ОВЗ»* - это добровольное профессиональное объединение педагогов, заинтересованных в форме коллективного сотрудничества по изучению, разработке и обобщению материалов по заявленной проблематике с целью поиска оптимальных путей ее решения.

Деятельность проблемной группы с одной стороны направлена на разрешение в совместной деятельности профессиональной проблемы, с другой стороны – на повышение профессиональной компетентности педагогов, работающих с данной категорией детей. На муниципальной пилотной площадке по инклюзивному образованию, в деятельность которой включены 4 дошкольных образовательных организации города, организует отработку и тиражирование эффективных практик организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.

На результативном этапе создали условия для обобщения и предъявления профессионального опыта педагогических работников через разнообразные формы:

* смотр-конкурс «Мини-музей в группе детского сада» *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/polozhenie\_mini-muzej\_8.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/polozhenie_mini-muzej_8.docx)*)*;
* смотр-конкурс центров музыкального развития;
* конкурс «Лучший здоровьесберегающий проект для детей и их родителей»;
* смотр-конкурс «Лучшее оборудование и оснащение центров сюжетно-ролевых игр с учетом гендерного воспитания»;
* смотр-конкурс «Центр речевого развития в группе»;
* фестивали информационно-учебных фильмов «Несколько шагов на пути к самостоятельности», «Культурные практики как средство поддержки детской инициативы, самостоятельности, творчества и положительной социализации детей раннего и дошкольного возраста» *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2019-2020/Lifareva/doki/polozhenie\_o\_festivale.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2019-2020/Lifareva/doki/polozhenie_o_festivale.docx)*)*;
* ярмарка речевых игр;
* творческий конкурс «Молодой педагог-новатор»;
* конкурс профессионального мастерства (специалисты ДОО) «Образование равных возможностей»

*(*[*http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/obrazovanie\_ravnykh\_vozmozhnostej\_9.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2018-2019/dokument/obrazovanie_ravnykh_vozmozhnostej_9.docx)*)*.

Осуществляем внутрисадовый контроль (оперативный, текущий, тематический), основными задачами которого являются:

* контроль исполнения нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность дошкольной образовательной организации;
* получение объективной информации о реализации основной образовательной программы дошкольного образования;
* анализ результатов и эффективности деятельности работников, выявление положительных и отрицательных тенденций в организации образовательной деятельности для прогнозирования перспектив развития дошкольной образовательной организации;
* оказание методической помощи педагогическим работникам в процессе контроля.

Созданная система работы выстроена в двух плоскостях – по отношению к педагогу и по отношению к педагогическому коллективу.

 Поэтому результатом реализации модели профессионального развития педагогов является следующее:

|  |  |
| --- | --- |
| Педагогический работник | Педагогический коллектив |
| * педагог владеет современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции;
* осуществляет оценочно-ценностную рефлексию;
* знает особенности становления и развития детских деятельностей, закономерности развития ребенка, специфику дошкольного образования и особенности организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста;
* владеет методами, приемами, формами организации детей раннего и дошкольного возраста;
* организует развивающую предметно-пространственную среду в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников;
* вырабатывает стратегию, тактику и технику взаимодействия с родителями, коллегами;
* создает позитивный психологический климат в группе, условия для доброжелательных отношений между детьми.
 | Сформирован коллектив единомышленников, способный к самодиагностике, анализу, выявлению, обобщению и распространению передового педагогического опыта |

 Способы измерения результатов образовательной практики - наблюдение, анализ документации, собеседование. Инструментом является карта мониторинга профессиональных компетентностей педагогических работников: общепедагогической, научно-теоретической, методической, коммуникативной *(*[*http://sad-6.3dn.ru/2019-2020/Lifareva/doki/karta.docx*](http://sad-6.3dn.ru/2019-2020/Lifareva/doki/karta.docx)*).*