

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №8 «Гармония»
муниципального образования город Новороссийск



Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №8 «Гармония»
муниципального образования город Новороссийск

Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

**ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

методические рекомендации

Новороссийск, 2020

УДК 331.108.4

ББК 88.8

Шумилова Е.А. Персонифицированная карта профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации: методические рекомендации / Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

Печатается по решению научно-методического совета МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» МО город Новороссийск, протокол № 1 от 03.09.2020

Рецензенты: **Рослякова Надежда Ивановна**, д.п.н., профессор, заведующий кафедрой дошкольной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «КубГУ».
Крохмаль Елена Вячеславовна, к.п.н., проректор по организационно-методической работе ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Методические рекомендации раскрывают и уточняют содержание персонифицированной карты как одного из наиболее эффективных инструментов сопровождения, регулирования, контроля непрерывного профессионального развития педагогов всех должностных единиц инклюзивной дошкольной образовательной организации. Издание может быть использовано педагогами, а также руководителями, заместителями руководителей, старшими воспитателями дошкольных образовательных организаций с целью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

© МАДОУ детский сад №8 «Гармония» МО г. Новороссийск

© Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко,
И.А. Каткова

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
I. Обоснование структуры содержания персонифицированной карты.....	8
II. Индивидуальные траектории непрерывного профессионального развития педагогических работников.....	10
2.1. Общие сведения о педагогическом работнике.....	12
2.2. Диагностический профиль педагогического работника	12
2.3. Инструментальные решения устранения дефицита профессиональных компетенций у педагогического работника	19
2.4. Траектория развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника.....	20
2.5. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности: «Старший воспитатель», «Воспитатель», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель».....	21
2.6. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Учитель-логопед», «Учитель-дефектолог», «Педагог-психолог».....	31
2.7. Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития	35

ВВЕДЕНИЕ

Инновационные изменения в системе образования, связанные с реализацией Национального проекта «Образование», Федерального проекта «Учитель будущего»; Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ»; Стратегии развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года, стремительной информатизацией и цифровизации общества требуют от педагогического работника дошкольной образовательной организации поменять ролевой стандарт от транслятора знаний к позиции тьютора, консультанта, наставника. Педагог постепенно переходит к новому качеству профессиональной деятельности: изменяет ее содержание, совершенствует и обогащает собственные компетентности, позволяющие достичь приоритетных целей дошкольного образования. Данный процесс требует эффективных инструментов сопровождения, регулирования, контроля, в роли которого выступает «Персонифицированная карта профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации».

Персонифицированная карта – это методический продукт самоорганизованного и опосредованного планирования и прогнозирования достижения непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации (далее – ДОО).

Следует подчеркнуть, что непрерывное профессиональное развитие педагогов ДОО представляет собой динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, который ведет к накоплению профессионального опыта, знаний, умений и навыков (рост профессиональных компетенций), развитию профессионально значимых личностных качеств, повышению эффективности профессиональной деятельности, что в совокупности дает результат непрерывного самосовершенствования и развития.

Результатом проектирования персонифицированной карты является повышение уровня профессионального развития педагога, что приводит к увеличению количества педагогов ДОО с высоким уровнем личностной и профессиональной самоорганизации за счет уменьшения числа педагогов с низким уровнем профессионального развития.

Настоящая персонифицированная карта профессионального развития педагогических работников (далее – ПКПР) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск (далее МАДОУ д/с №8 «Гармония»), рассмотрена на методическом совете ДОО, определяет цели, задачи, приоритетные направления и конкретные меры по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников в соответствии с реализуемой инновационной моделью в условиях детского сада. ПКПР профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации составлена с учетом актуальной ситуации профессионального развития педагогических работников МАДОУ д/с №8 «Гармония», личностных и профессиональных ожиданий педагогов, социальных запросов и предъявляемых к ним правовых и административных требований.

Творческая группа МАДОУ надеется, что настоящий методический продукт вызовет профессиональный интерес у педагогической общественности, руководящего состава дошкольных организаций, и, в свою очередь, готовы принять конструктивную критику, предложения и рекомендации.

I. Обоснование структуры содержания персонифицированной карты

Персонифицированная карта структурирована по содержанию и соответствует реализуемой инновационной модели профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации (см.рис.1.).



Рисунок 1. Инновационная модель профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации

Цель персонифицированной карты – обеспечение достижения непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Непрерывное профессиональное развитие педагогического работника – постоянный рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений; активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности; развитие положительной мотивации к профессиональной деятельности и повышению своего мастерства.

Задачи, обозначенные содержанием персонифицированной карты, отвечают компонентам и уровням реализуемой в условиях МАДОУ д/с №8 «Гармония» инновационной модели:

- создать условия для непрерывного роста образования каждого педагогического работника ДОО (формальные, неформальные, информальные формы образования);
- организовывать, координировать, контролировать процесс развития профессиональных компетентностей педагогов ДОО (профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств);
- способствовать повышению уровня эффективности профессиональной деятельности педагогических работников ДОО (аттестация, трансляционная активность, инновационно-исследовательская и научно-методическая деятельность, участие в конкурсах профессионального мастерства, повышение уровня достижений обучающихся и другое);
- мотивировать каждого педагога ДОО на перспективу его карьерного роста.

В структуру персонифицированной карты включена индивидуальная траектория непрерывного профессионального развития, состоящая из «Общих сведений о педагоге», «Диагностического профиля педагогического работника ДОО», «Инструментальных решений устранения дефицита профессиональных компетенций педагогического работника ДОО», «Траектории развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО», «Маршрутизации повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО».

II. Индивидуальные траектории непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации

Индивидуальная траектория непрерывного профессионального развития рассматривается как персональный путь реализации профессионального и личностного роста. Построение индивидуальной траектории в условиях ДОО заключается в самостоятельном и мотивированном овладении педагогами совокупностью личностных и профессиональных ценностей, технологий, опыта творчества – направленное движение педагога относительно уровней профессиональной компетентности.

Проектирование индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогического работника ДОО предваряет комплексная диагностика профессионального развития педагога. Этапами проектирования индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогических работников являются:

1. «Общие сведения о педагогическом работнике ДОО» - предполагает предоставление информации о педагоге общего плана. Представлена в виде таблицы, заполняется педагогом самостоятельно на начало учебного года или в течение года в случае необходимости.
2. «Диагностический профиль педагогического работника» – заключается в отражении результатов исследования уровня профессионального развития педагогов ДОО на графиках «Диагностические профили». Профили наглядно демонстрируют уровни сформированности профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств, эффективности реализации профессиональной деятельности в выделенных секторах поля графика. Диагностический профиль позволяет определить проблему для дальнейшего выбора вариантов ее решения.

3. «Устранение дефицита профессиональных компетенций педагогического работника ДОО» - осуществляется анализ личностных мотивов, профессиональных интересов, запросов, определяются цели, задачи, организационно-педагогические условия, ресурсы, методы, средства устранения дефицитов профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, правовых, информационно-коммуникационных), прогнозируемые результаты;
4. «Развитие профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО» - предполагает реализация мероприятий воздействия, направленных на коррегирование и развитие профессионально значимых личностных качеств педагогических работников: коммуникативных, когнитивных, мотивационных, рефлексивных, творческих, перцептивных, ценностных.
4. «Маршрутизацией повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО» - определяется путь следования к достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации
5. «Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития» - происходит анализ и осмысление качественных изменений, самооценка уровня профессионального развития, внесение необходимых изменений, дополнений и определение целей дальнейшего профессионального развития.

2.1. Общие сведения о педагогическом работнике дошкольной образовательной организации

Данный подраздел индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития предполагает предоставление информации о педагоге общего плана, в таблице. Общие сведения заполняются педагогом самостоятельно на начало учебного года и в течение года в случае необходимости (например, смена фамилии).

Таблица 1.

Общие сведения о педагогическом работнике ДОО

Ф.И.О педагогического работника	
Занимаемая должность	
Образование	
Педагогический стаж	
Стаж работы в данной организации	
Квалификационная категория (приказ, дата)	
Плановая курсовая подготовка (дата)	

2.2. Диагностический профиль педагогического работника дошкольной образовательной организации

Заключается в отражении результатов исследования уровня профессионального развития педагогов ДОО на графиках «Диагностические профили». Профили наглядно демонстрируют уровни сформированности профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств, эффективности реализации профессиональной деятельности в выделенных секторах поля графика. Диагностический профиль позволяет определить проблему для дальнейшего выбора вариантов ее решения.

Диагностика профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации направлена на выявление уровня сформированности:

1. Профессиональных компетенций: предметных, психолого-педагогических, методических, информационно-коммуникационных, правовых, где 4-5 баллов – прогрессивный уровень сформированности, 3-2 балла – базовый уровень сформированности, 0-1 – недопустимый уровень сформированности профессиональных компетенций. Количество выявленных баллов отмечается на графике «Диагностический профиль профессиональных компетенций» (см. рис. 2). Профиль строится на начало учебного года и в завершении. Таким образом, отслеживается динамика изменений уровня профессиональных компетенций (см.рис.3, рис.4.).

2. Профессионально важных личностных качеств: коммуникативных, когнитивных, мотивационных, рефлексивных, творческих, перцептивных, ценностных, где 4-5 баллов – высокий уровень сформированности, 2-3 балла – оптимальный, 0 -1 – критический. Количество выявленных баллов отмечается на графике «Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств». Профиль строится на начало учебного года и в завершение. Таким образом, отслеживается динамика изменений уровня ПЗЛК (см. рис.5, рис.6.).

3. Эффективность реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника, определенный как формальный показатель активности педагога. По данному показателю не формируется профиль. Констатируется уровень эффективности педагога в графе, согласно суммируемым баллам по карте оценки эффективности реализации профессиональной деятельности педагогического работника.

Образец построения «Диагностического профиля профессиональных компетенций» приведен ниже и продемонстрирован на рисунке 2.

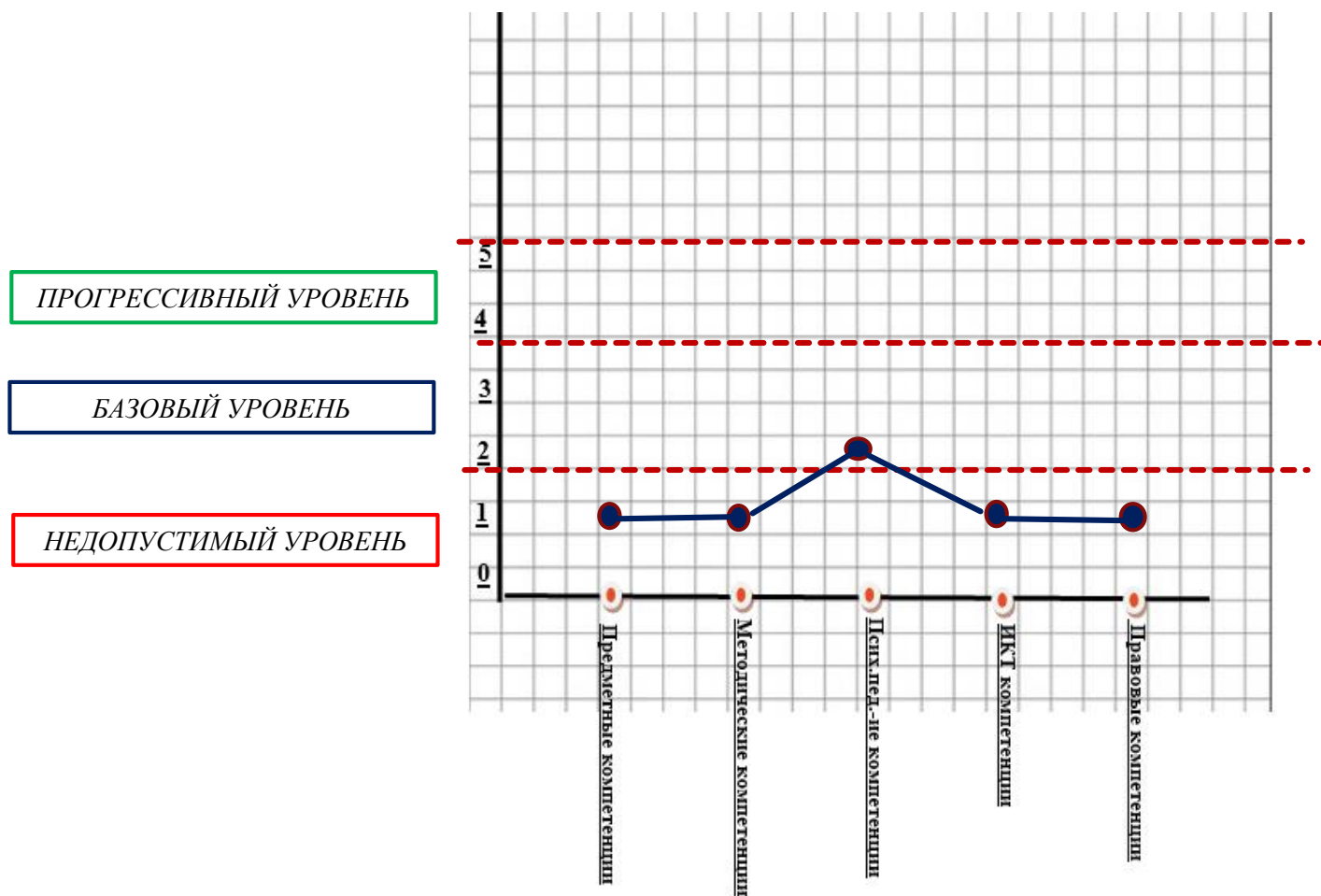


Рисунок 2. Образец построения «Диагностического профиля профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

Заключение: диагностический профиль демонстрирует недопустимый уровень сформированности профессиональных компетенций: предметных, методических, ИКТ-компетенций, правовых. Уровень сформированности психолого-педагогических компетенций определен, как базовый. Необходимо включить педагога в серию мероприятий по устранению дефицита профессиональных компетенций.

Построение «Диагностического профиля профессиональных компетенций» на начало учебного года _____
(указать учебный год)

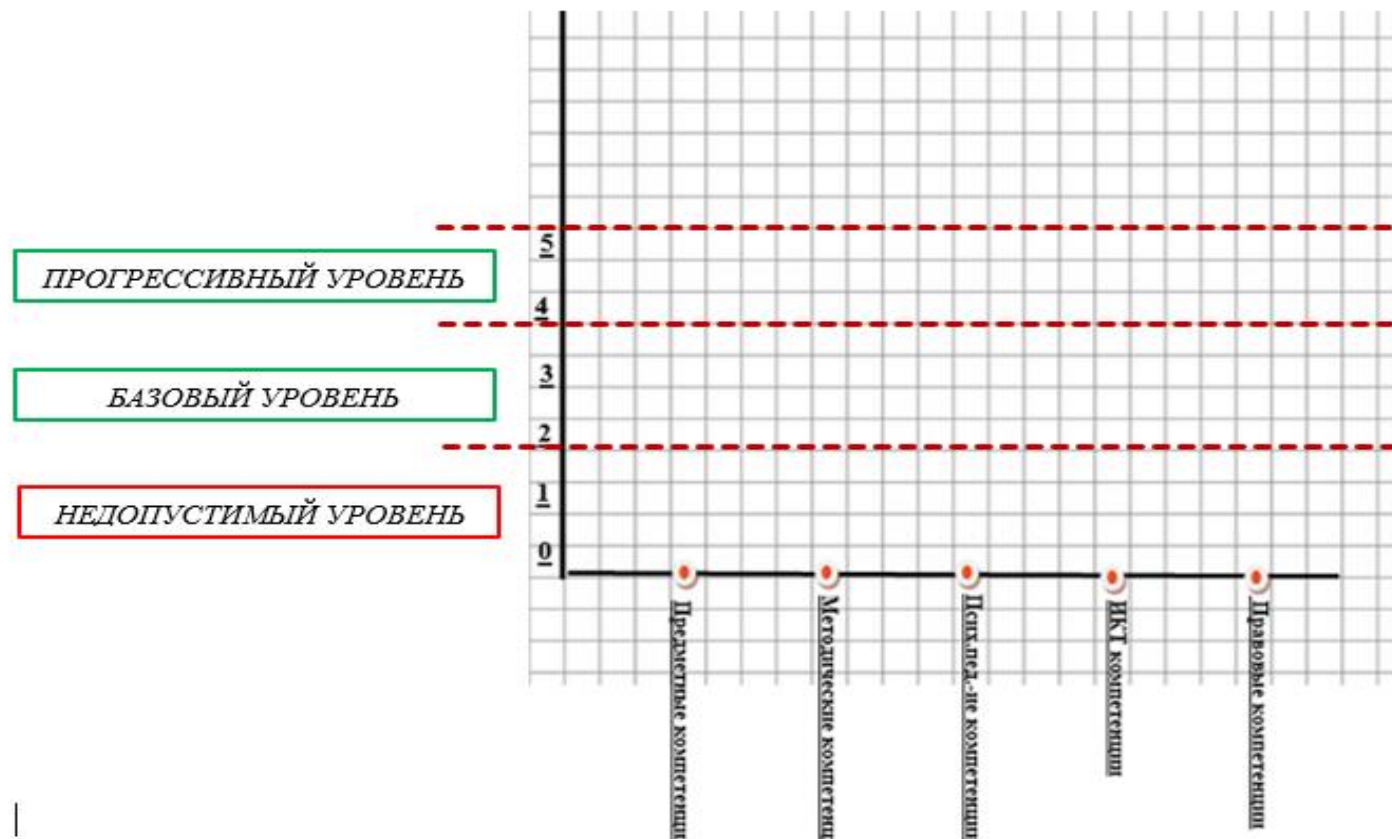


Рисунок 3. «Диагностический профиль профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

Заключение:

Построение «Диагностического профиля профессиональных компетенций» на конец учебного года _____
(указать учебный год)

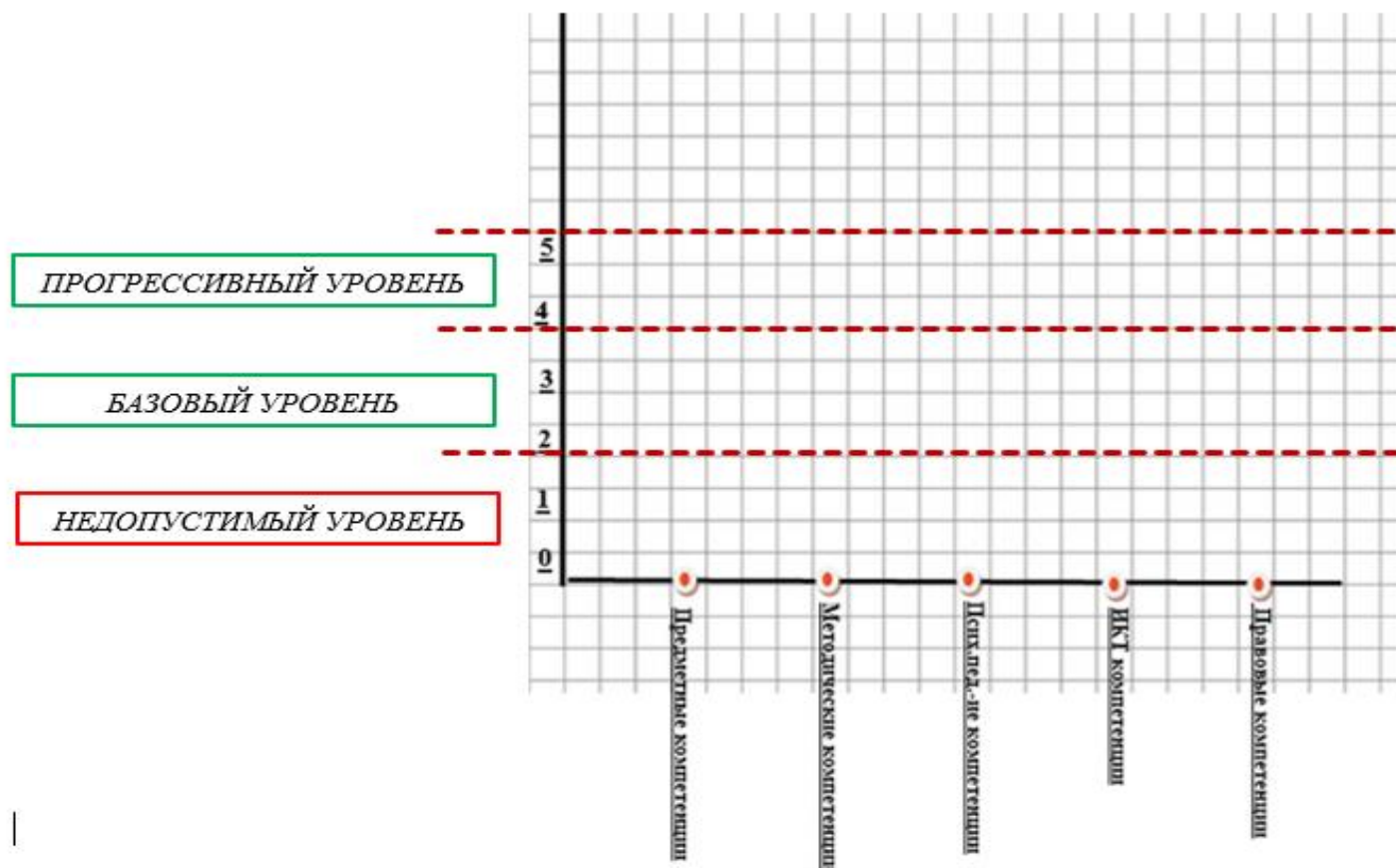


Рисунок 4. «Диагностический профиль профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

Заключение: _____

Построение «Диагностического профиля профессионально значимых личностных качеств педагога ДОО» на начало учебного года: _____

(указать учебный год)

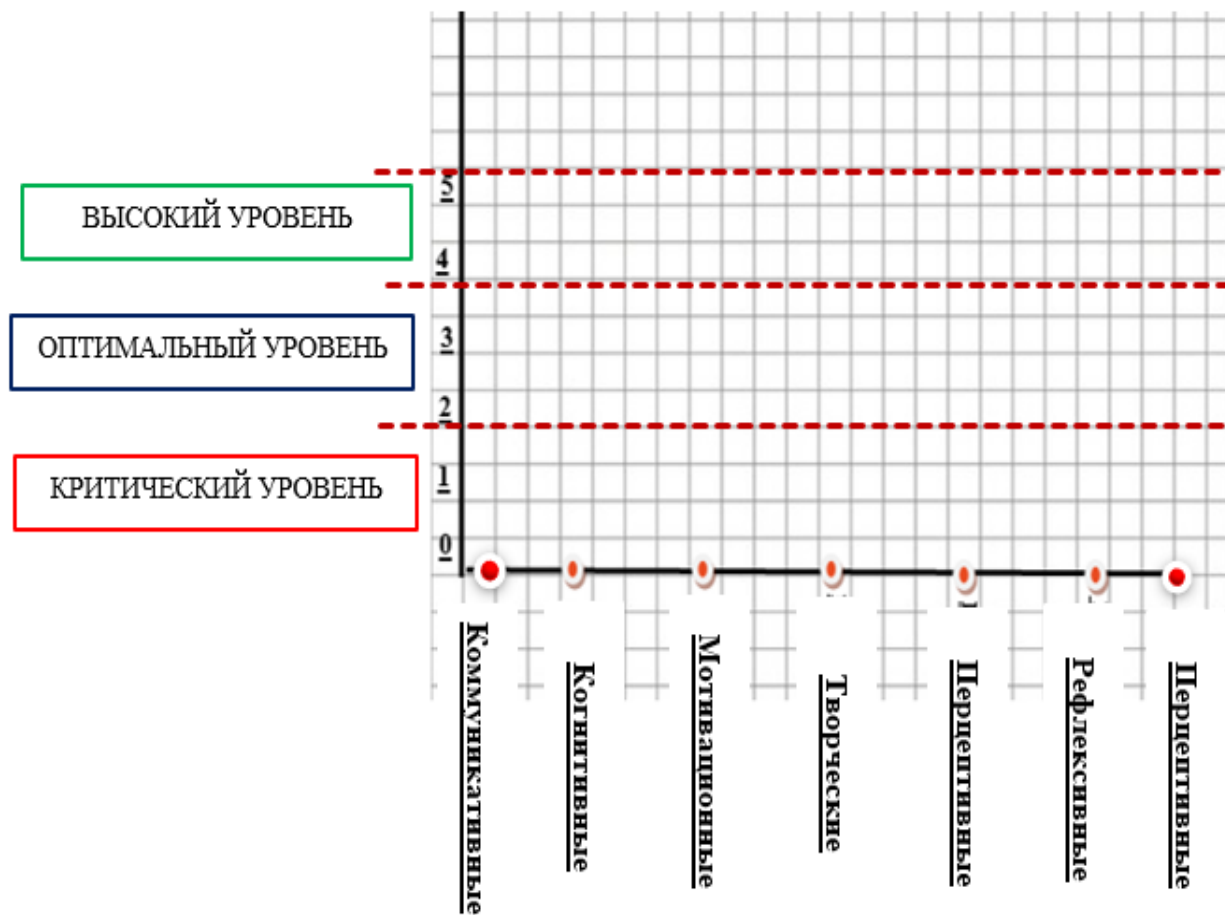


Рисунок 5. «Диагностический профиля профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО»

Заключение: _____

Построение «Диагностического профиля профессионально значимых личностных качеств педагога ДОО» на конец учебного года: _____

(указать учебный год)

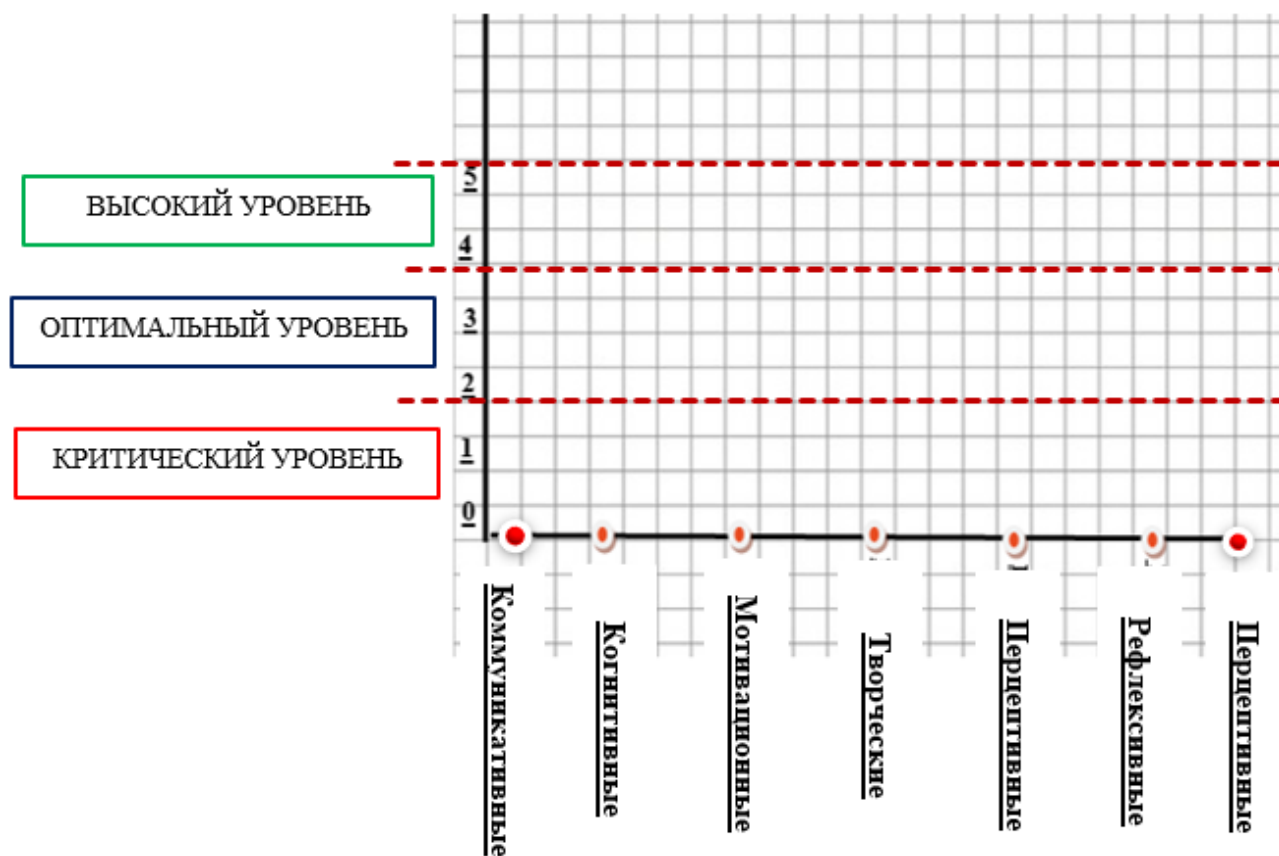


Рисунок 6. «Диагностический профиля профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО»

Заключение: _____

2.3. Инструментальные решения устранения дефицита профессиональных компетенций у педагогического работника ДОО

Устранение дефицита профессиональных компетенций педагогического работника ДОО осуществляется через анализ личностных мотивов каждого педагога; его профессиональных интересов, запросов (профессиональных изысканий), определение цели, задач. Со стороны административного состава ДОО происходит создание организационно-педагогических условий, способствующих устранению дефицитов профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, правовых, информационно-коммуникационных) или обогащению. Обязательным условием является прогнозирование результатов достижений педагога в направлении устранения дефицитов профессиональных компетенций или их обогащения.

Повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника ДОО в течение _____
(указать учебный год)
Таблица 2.

1	<i>Личностные мотивы</i>	
2	<i>Профессиональные интересы</i>	
3	<i>Цель, задачи устранения или обогащения профессиональных компетенций</i>	
4	<i>Необходимые организационно-педагогические условия</i>	
5	<i>Прогнозирование результатов</i>	

Таблица заполняется педагогом самостоятельно за исключением пункта №4 «Необходимые организационно-педагогические условия», который педагог прорабатывает совместно с руководителем, методистом ДОО. Определяются направления в режиме непрерывного образования (формального, неформального, неформального).

2.4. Траектория коррегирования и развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО

Предполагает реализация мероприятий воздействия, направленных на развитие профессионально значимых личностных качеств педагогических работников: коммуникативных, когнитивных, мотивационных, рефлексивных, творческих, перцептивных, ценностных. В соответствии с диагностическим профилем определяется необходимость включения педагога в интерактивные мероприятия (занятия), указывается обязательное посещение данных мероприятий, рекомендованное посещение или приглашение в качестве сомодератора в случае высоких показателей уровня сформированности ПЗЛК педагогического работника.

Рекомендации по включению педагога ДОО в интерактивные мероприятия по развитию ПЗЛК

Таблица 3.

<i>№ п/п</i>	<i>Профессионально значимые личностные качества</i>	<i>Дата проведения занятия, номер</i>	<i>Включению в интерактивные мероприятия (обязательное, рекомендуемое, сомодераторство)</i>
1	Коммуникативные качества		
2	Когнитивные качества		
3	Мотивационные		
4	Рефлексивные		
5	Творческие		
6	Перцептивные		
7	Ценностные		

2.5. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Маршрутизация – это процесс определения следования к достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации. Представлен маршрутизатором повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Воспитатель», «Инструктор по физической культуре» «Музыкальный руководитель». Данные должности имеют схожую модель маршрутизатора, так как направления деятельности аутентичны, отличием лишь является их содержательная наполняемость. Содержание маршрутизатора приоритетно формируется согласно планируемым муниципальным и региональным мероприятиям. Независимо от уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника (прогрессивный, базовый, недопустимы уровень), выявленного в ходе диагностических мероприятий, маршрутизатор заполняется в сопровождении руководителя, методиста ДОО. Педагог может по собственной инициативе дополнить содержание маршрутизатора мероприятиями, которые отвечают повышению эффективности его профессиональной деятельности. Маршрутизатор заполняется педагогом на начало учебного года, в завершении учебного года ставится отметка об исполнении содержания маршрутизатора, проводится количественно-качественный анализ достижений.

«Маршрутизацией повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО» - определяется путь следования к достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации.

Образец маршрутизатора повышения эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Ф.И.О. педагогического работника, должность, педагогический стаж в данной организации: Иванова Наталья Ивановна, воспитатель, 7 лет

Тема профессиональных изысканий: «Эффективные формы взаимодействия с семьей в условиях ДОО»

Период реализации (указать год) 2019-2020 учебный год

Таблица 4.

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат	
			План (указать дату аттестации)	Отметка об выполнении
1	Квалификационная категория	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)	Отметка об выполнении
		Соответствие занимаемой должности.	<i>Приказ №1 от 01.09.2019 года</i>	До 10.09.2020 года. На первую квалификационную категории
Критерии		Показатели	Результат	
2	Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у воспитанников способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ:	План (указать мероприятия, срок)	
		международный, всероссийский уровень	-	-
		региональный уровень: «Читающая мама» «Я – исследователь»	<i>1 ребенок, апрель 2020 год</i> <i>1 ребенок май 2020 год</i>	
		муниципальный уровень: «Шахматы»	<i>Согласно плана ЦРО</i> <i>1 ребенок, октябрь 2019 год</i>	

		«Театр и дети» «Читающая мама» «Я – исследователь»	<i>1 ребенок, февраль 2020 год</i> <i>1 ребенок, апрель 2020год</i>	
		общесадовый уровень: «Шахматы» «Театр и дети» «Читающая мама» «Я – исследователь»	<i>2 ребенка</i> <i>1 ребенок</i> <i>2 ребенка</i> <i>2 ребенка</i>	
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах в сети Интернет	-	-
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности	<i>Участие детей всей группы в эвристических, социальных акциях ДОО</i>	
3	Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Выступления на семинарах, конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности:	<i>4 мероприятия в течение 2019-2020 года</i>	
		международный уровень	<i>1 конференция. Международная научно-практическая конференция «Современные ценности дошкольного детства: мировой и отечественный опыт». Тема выступления: «Эффективные формы взаимодействия с</i>	

			<i>семьей в условиях ДОО, обеспечивающих позитивное формирование личности дошкольника», март 2020 год</i>	
		всероссийский уровень	<i>I конференция Всероссийская научно-практическая конференция «Векторы образования: взгляд в будущее» Тема выступления: «Инновации во взаимодействии с семьей»</i>	
		региональный уровень	<i>I конференция. Краевой модульный семинар для педагогов ДОО по теме: «Психолого-педагогический навигатор в области консультирования семей, имеющих детей». Выступила по теме: «Система консультативно-просветительской работы с родителями». Июнь 2020 год</i>	
		муниципальный уровень	<i>I выступление, М.О. для воспитателей старших групп. Тема: «Интерактивные формы взаимодействия с родителями детей старшего дошкольного возраста», октябрь 2019 год</i>	
		Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках	-	-
		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых	<i>КИП-2018 по теме: «Инновационная модель профессионального развития</i>	

			<i>педагогических работников ДОО»</i>	
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	-	-
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора	-	-
		Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.	<i>Педагогическая практика для студентов МПГУ г. Анапа в период с февраля по апрель 2020 год</i>	
		Организация и проведение методических мероприятий(семинаров. конференций, мастер-классов и т.д)	<i>Общесадовый уровень. Мастер-класс по теме: «Интерактивные формы взаимодействия с родителями детей старшего дошкольного возраста», сентябрь 2019 год</i>	
4	Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию	<i>Методические рекомендации «Эвристические акции в ДОО», издание 2, январь 2020 год</i>	
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет	<i>Публикация статей по итогам международной, всероссийской конференции</i>	
		Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня	<i>«Лучший образовательный проект», февраль 2020 год</i>	

		Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, неформальные, неформальные формы образования)	<i>Формальные формы:</i> <i>программа профессиональной переподготовки «Специальная педагогика в образовательных организациях» с октябрь 2019 по сентябрь 2020 года;</i> <i>Курсы повышения квалификации июнь 2020 год.</i> <i>Неформальные формы обучения по теме: «Формы, технологии работы с семьей» в течение учебного года</i>	
--	--	---	---	--

Результат достижения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Воспитатель», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель» заполняется педагогом самостоятельно. Дается количественно-качественный анализ достижений с указанием выполненного количества мероприятий, обоснованием причин, в случае неполной реализации планируемых направлений деятельности. В анализе также указывается перспективы направлений деятельности (критерии) на следующий учебный год.

Маршрутизатор повышения эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Ф.И.О. педагогического работника, должность, педагогический стаж в данной организации:

Тема профессиональных изысканий: _____

Период реализации (указать год): _____

Таблица 5.

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат	
	<i>Квалификационная категория</i>	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)	Отметка об выполнении
1			<i>Соответствие занимаемой должности.</i>	
Критерии		Показатели	Результат	
2	<i>Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у воспитанников способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности</i>	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ:	План (указать мероприятия, срок)	
		международный, всероссийский уровень		
		региональный уровень: «Читающая мама» «Я – исследователь»		
		муниципальный уровень: «Шахматы» «Театр и дети» «Читающая мама» «Я – исследователь»		
		общесадовый уровень:		

		<p>«Шахматы»</p> <p>«Театр и дети»</p> <p>«Читающая мама»</p> <p>«Я – исследователь»</p>		
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах в сети Интернет		
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности		
3	<i>Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности</i>	Выступления на семинарах, конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности:		
		международный уровень		
		всероссийский уровень		

		региональный уровень		
		муниципальный уровень		
		Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках		
		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых		
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном, региональном, федеральном уровнях		
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора		
		Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.		

		Организация и проведение методических мероприятий(семинаров. конференций, мастер-классов и т.д)		
4	Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию		
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет		
		Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня		
		Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, неформальные, неформальные формы образования)		

Результат достижения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Воспитатель», «Инструктор по физической культуре», «Музыкальный руководитель»: _____

2.6. Индивидуальный маршрут непрерывного профессионального развития учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога

Таблица 6.

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат	
	<i>Квалификационная категория</i>	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)	Отметка об выполнении
1				
	Критерии	Показатели	Результат	
2	<i>Эффективность профессиональной деятельности по созданию условий для развития воспитанников в разных видах деятельности</i>	Организация и проведение коррекционно-развивающей работы с использованием современных методик	План	Отметка об выполнении
		Качественные результаты проведенной работы (указывается интенсивность проведенных занятий, средний показатель динамики развития детей с ОВЗ за год.)		
		Проведение мероприятий с воспитанниками, родителями, педагогами (наличие открытых мероприятий)		
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности (включение в общесадовые мероприятия)		
3	<i>Личный вклад в повышение качества</i>	Выступления на семинарах, конференциях, форумах,		

<p>образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности</p>	<p>проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности (указываются планируемые мероприятия согласно плана КИП: тема выступления, дата)</p>		
	<p>международный уровень</p>		
	<p>всероссийский уровень</p>		
	<p>региональный уровень</p>		
	<p>муниципальный уровень</p>		
	<p>Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках</p>		

		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых		
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном, региональном, федеральном уровнях		
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора		
		Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.		
		Организация и проведение методических мероприятий(семинаров. конференций, мастер-классов и т.д)		
4	Результативность деятельности педагогического	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций,		

работника профессиональном сообществе	в	сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию		
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет (указываются издания, в которых запланированы публикации)		
		Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня (перечень конкурсов, в которых запланировано участие)		
		Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, информальные формы образования)		
*Итого (в баллах)				

Результат достижения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Учитель-логопед», «Учитель-дефектолог», «Педагог-психолог»: _____
