



ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ИНКЛЮЗИВНОЙ ДОО:

Борисовой Виктории Александровны, воспитателя



Новороссийск, 2022



СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
I. Обоснование структуры содержания персонифицированной карты.....	5
II. Индивидуальные траектории непрерывного профессионального развития воспитателя.....	7
2.1. Общие сведения о воспитателе.....	8
2.2. Диагностический профиль воспитателя	9
2.3. Инструментальные решения устранения дефицита профессиональных компетенций воспитателя	14
2.4. Траектория развития профессионально значимых личностных качеств воспитателя.....	15
2.5. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности воспитателя.....	17
2.6. Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития	21

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», профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», профессионального стандарта «Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, Олигофренопедагог, тифлопедагог)»; Стратегией развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года, Концепцией мониторинга качества дошкольного образования, а также 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, 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.

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», «Устранение 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 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 воспитателе инклюзивной 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	<i>Борисова Виктория Александровна</i>
Занимаемая должность	<i>Воспитатель</i>

Образование	<i>Среднее специальное. «Новороссийский социально-педагогический колледж». Обучение в высшем профессиональном учреждении – ФБОУ ВО «ЮФУ» г. Ростов-на-Дону</i>
Педагогический стаж	<i>3 года</i>
Стаж работы в данной организации	<i>3 года</i>
Квалификационная категория (приказ, дата)	<i>Соответствие занимаемой должности. Приказ №123 от 23.12.2022 г.</i>
Награды, почетные звания	<i>нет</i>
Ученая степень, звание	<i>нет</i>
Плановая курсовая подготовка (дата)	<i>Апрель 2023 года на первую квалификационную категорию</i>

2.2. Диагностический профиль воспитателя инклюзивной 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 в выделенных секторах поля графика. Диагностический профиль позволяет определить проблему для дальнейшего выбора вариантов ее решения.

Диагностический профиль профессиональных компетенций приведен ниже (рис. 2).

1. «**Диагностический профиль профессиональных компетенций воспитателя инклюзивной ДОО**» на начало 2022-2023 уч.года

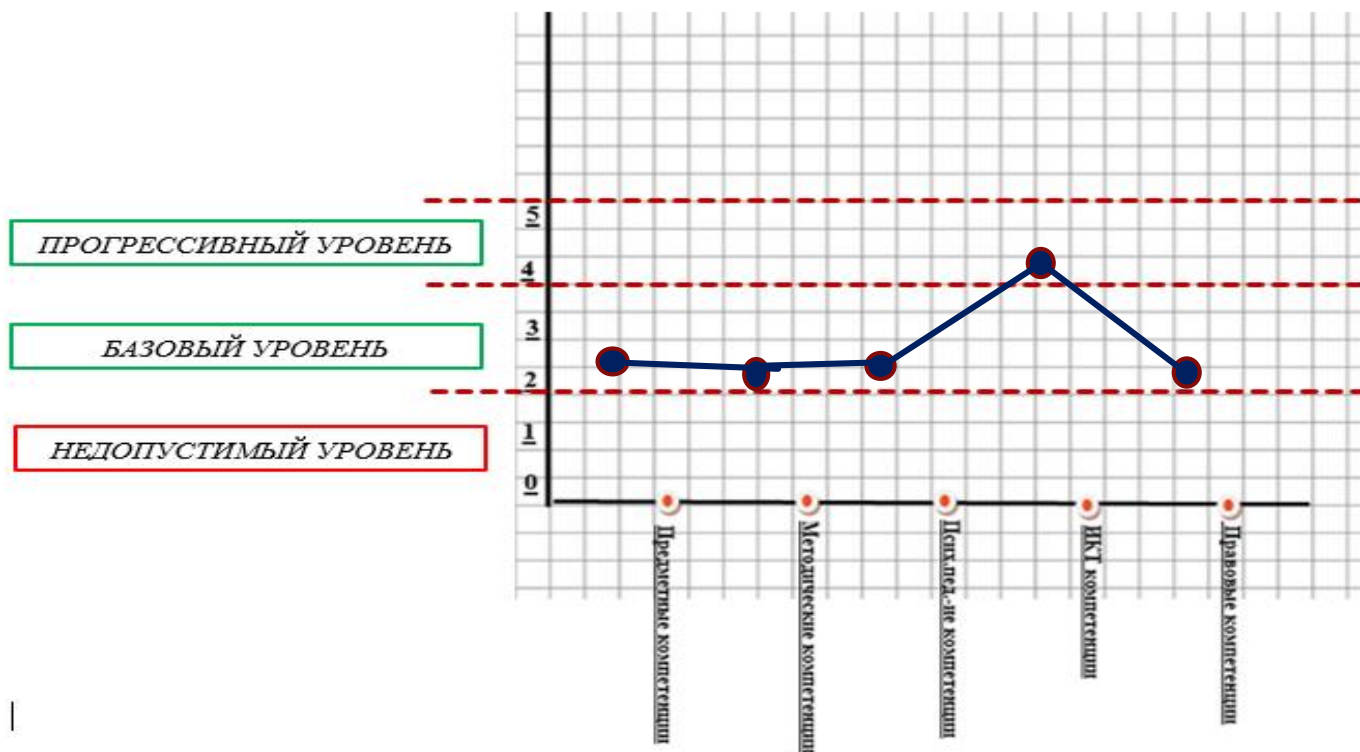


Рисунок 2. «Диагностический профиль профессиональных компетенций воспитателя инклюзивной ДОО»

Заключение: диагностический профиль демонстрирует прогрессивный уровень сформированности ИКТ-компетенций. Уровень сформированности предметных, методических, психолого-педагогических, правовых компетенций определен, как базовый. Таким образом, повышать предметную, методическую, психолого-педагогическую, правовую просвещенность педагога, необходимую для организации и проведения образовательной, методической деятельности.

«**Диагностический профиль профессиональных компетенций воспитателя инклюзивной ДОО**» на конец учебного года 2022-2023 уч.года

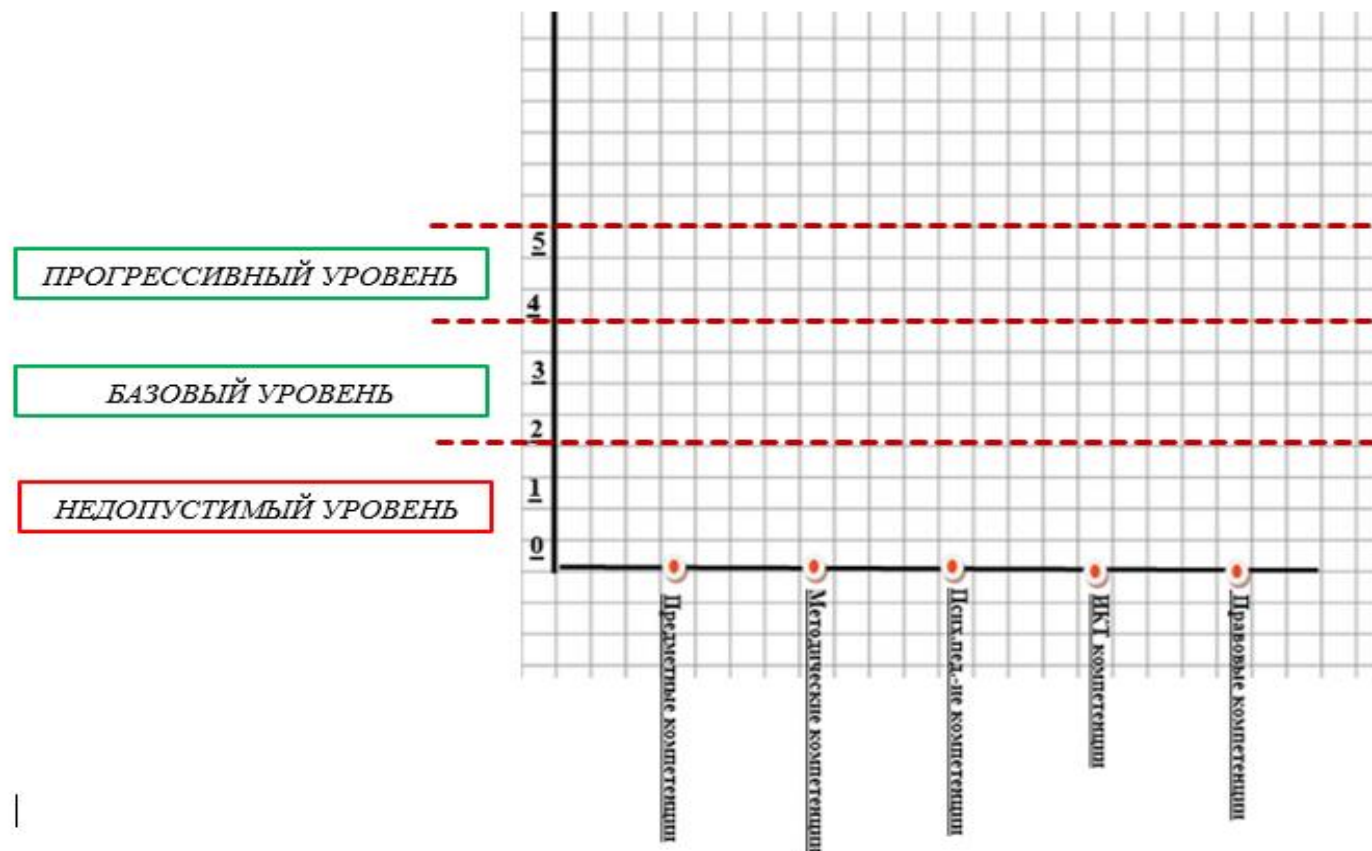


Рисунок 4. «Диагностический профиль профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

Заключение: _____

2. «Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств воспитателя инклюзивной ДОО» на начало 2022-2023 уч.года

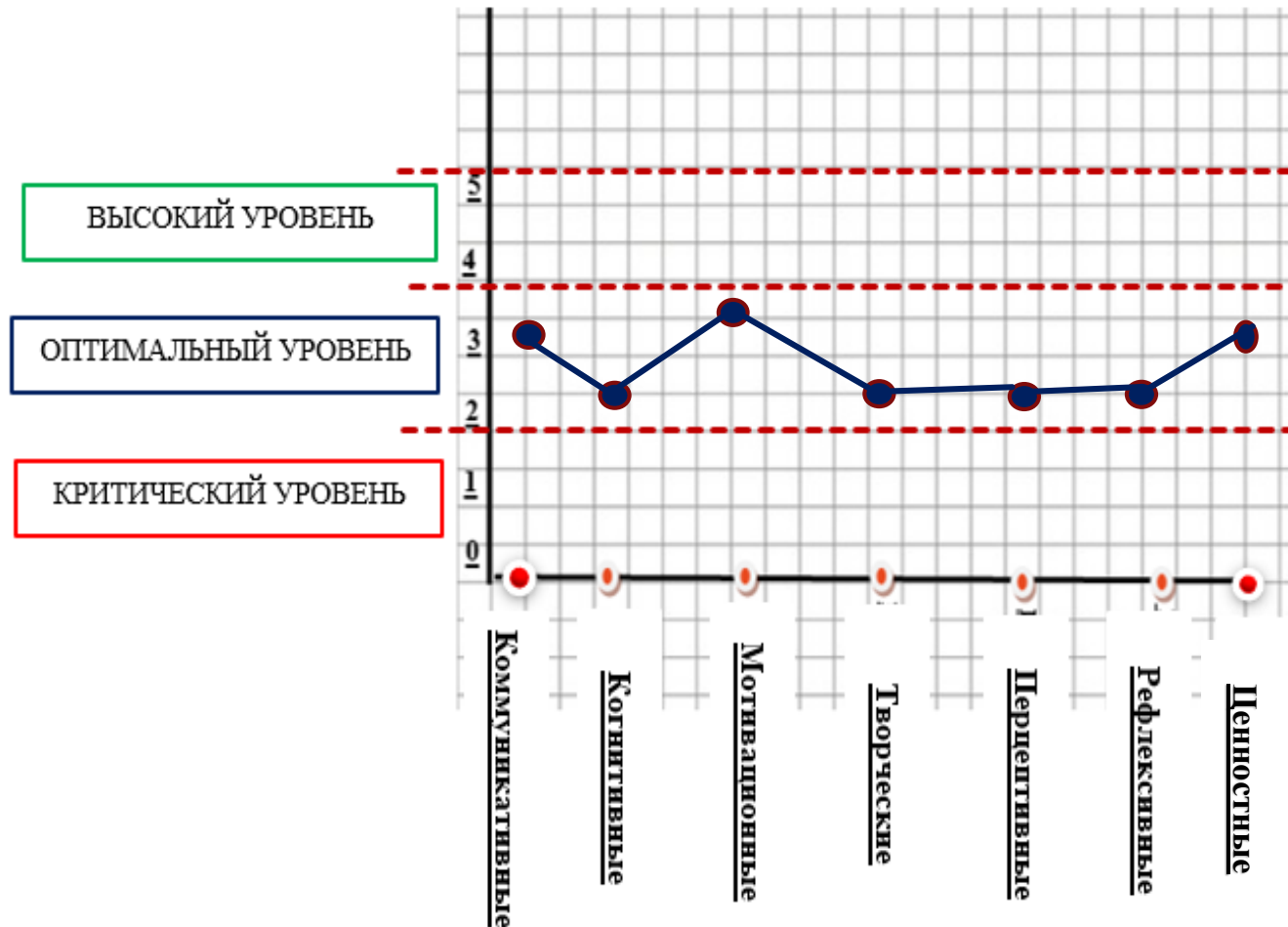


Рисунок 5. «Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств воспитателя инклюзивной ДОО»

Заключение диагностический профиль демонстрирует оптимальный уровень сформированности ПЗЛК: коммуникативных, когнитивных, мотивационных, творческих, рефлексивных, перцептивных, ценностных.

1. «**Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств воспитателя инклюзивной ДОО**» на конец 2022-2023 *уч.года*

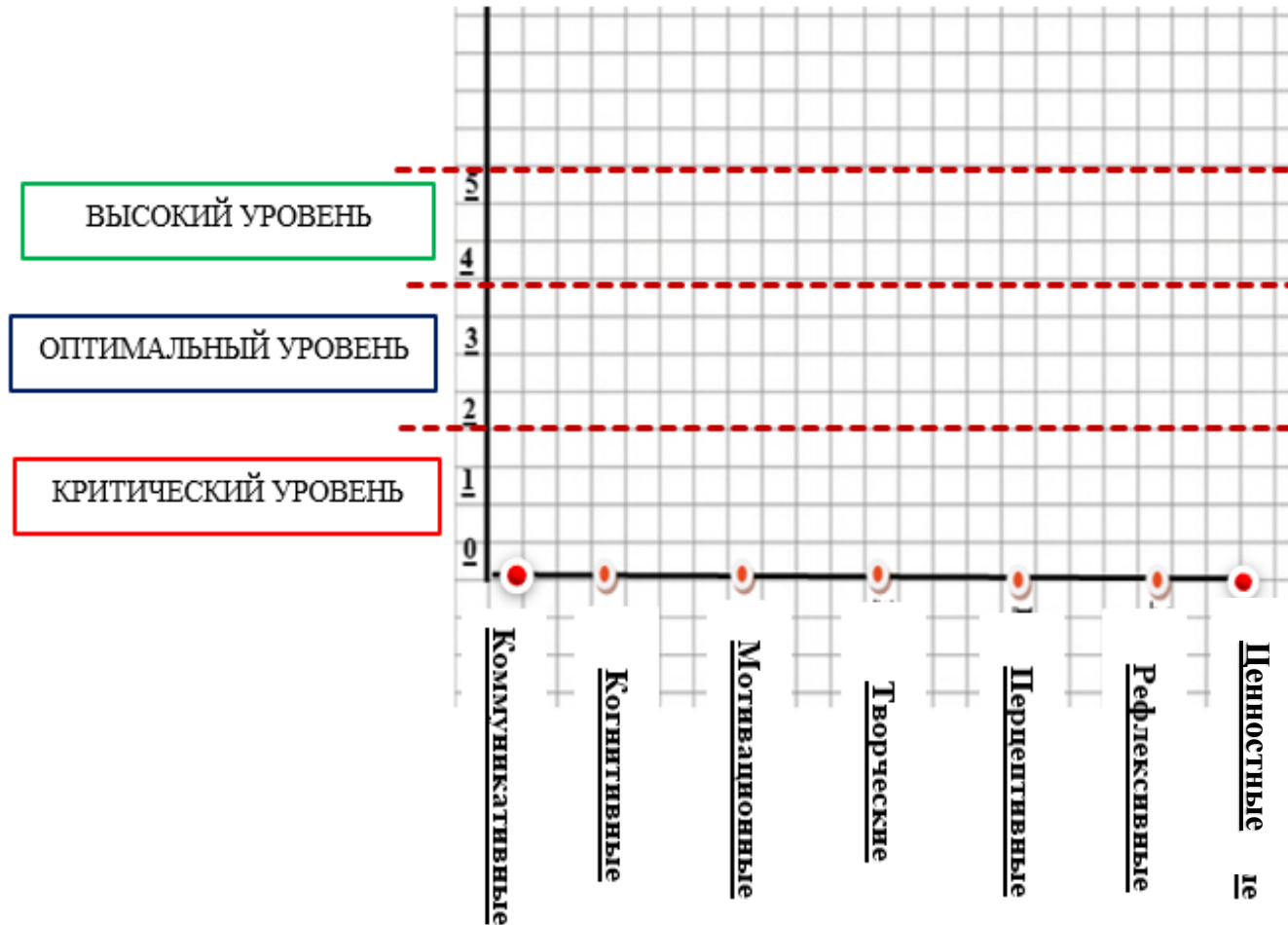


Рисунок 6.

«Диагностический профиля профессионально значимых личностных качеств воспитателя инклюзивной ДОО»

Заключение: _____

2.3. Устранение дефицита профессиональных компетенций у педагогического работника ДОО

Устранение дефицита профессиональных компетенций педагогического работника ДОО осуществляется через анализ личностных мотивов 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.

1. *Повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника ДОО в течение 2022-2023 уч.года*

Таблица 2.

1	<i>Личностные мотивы</i>	<i>Продолжать достигать высоких результатов реализации АООП ДО, ИПР для обучающихся с ОВЗ, не осваивающих программу: обогащать деятельность эффективными технологиями, совершенствовать и насыщать РППС, повышать уровень просвещенности в вопросах современных исследований в области специального дошкольного образования, особенностей развития и образования детей с ОВЗ</i>
2	<i>Профессиональные интересы (область профессиональных изысканий)</i>	<i>«Эффективные средства развития коммуникативных способностей у дошкольников с ТНР»</i>
3	<i>Цель, задачи устранения или обогащения профессиональных компетенций</i>	<i>Повышение уровня правовых компетенций через непрерывный режим образования</i>
4	<i>Необходимые организационно-педагогические условия</i>	<i>Курсы и вебинары на базе ИРО, согласно плана. Курсы на платформе «Национального института инновационного образования»: https://xn--80aaabgtlklstcdbdfz.xn--plai/catalog/vospitatel/; Академии просвещения:</i>

		https://academy.prosv.ru/inclusive_dosh ; Центр непрерывного образования и инноваций: https://newobrazovanie.ru/kpk-dou
5	<i>Прогнозирование результатов</i>	<i>Достижение прогрессивного и высокого уровня развития профессиональных компетентностей (компетенций, ПЗЛК). В завершении учебного года высокая результативность реализации АООП ДО, ИПР, профессиональная продуктивность – выпуск методического издания, диссеминация опыта работы и масштабирование продуктов профессиональной деятельности.</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 развития профессионально значимых личностных качеств воспитателя инклюзивной 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 в интерактивные мероприятия по развитию ПЗЛК воспитателя
инклюзивной ДОО**

Таблица 3.

<i>№ п/п</i>	<i>Профессионально значимые личностные качества</i>	<i>Дата проведения занятия, номер</i>	<i>Включение в интерактивные мероприятия (обязательное, рекомендуемое, сомодераторство)</i>
1	Коммуникативные качества	<i>09.09, 16.09, 23.09, 30.09, 07.10 (с 1 по 5 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
2	Когнитивные качества	<i>14.10, 21.10, 28.10, 11.11, 18.11 (с 6 по 10 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
3	Мотивационные	<i>25.11, 02.12, 09.12 (с 11 по 13 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
4	Рефлексивные	<i>16.12, 23.12, 13.01, 20.01, 27.01 (14 по 18 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
5	Творческие	<i>03.02. (№19)</i>	<i>Обязательное</i>
6	Перцептивные	<i>10.02, 17.02, 24.02 (с 20 по 23 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
7	Ценностные	<i>03.03, 10.03, 17.03, 24.03, 31.03 (с 24 по 27 занятие)</i>	<i>Обязательное</i>
Итоговое интерактивное занятие с педагогами		<i>07.04</i>	<i>Обязательное</i>

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. Содержание маршрутизатора приоритетно формируется согласно планируемыми муниципальными и региональными мероприятиям. Независимо от уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника (прогрессивный, базовый, недопустимый 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.

Маршрутизатор повышения эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Ф.И.О. педагогического работника, должность, педагогический стаж в данной организации: Борисова Виктория Александровна, воспитатель группы компенсирующей направленности (дети с ТНР), 3 года

Область профессиональных изысканий: «Эффективные средства развития коммуникативных способностей у дошкольников с ТНР»

Период реализации (указать год) 2022-2023 учебный год

Таблица 4.

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат	
		Квалификационная категория	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)
1	<i>Соответствие занимаемой должности</i>		<i>30 апреля 2023 год</i>	
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)	Отметка об выполнении (Используются измерительные материалы форм для процедуры аттестации)
		международный, всероссийский уровень	-	-
		региональный уровень: «Я – исследователь»	-	-
		муниципальный уровень: «Я учу стихи России»	-	
		общесадовый уровень: «Я учу стихи России»	-	
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах в сети Интернет	-	-
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности	<i>Участие детей всей группы в эвристических, социальных акциях</i>	

			<i>ДОО. Подтверждается ссылками на видео</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>2 мероприятия в течение 2022-2023 года</i>	
		международный уровень	-	-
		всероссийский уровень	<i>Всероссийская научно-практическая конференция: «Идеи Л.С. Выготского в инклюзивном образовательном пространстве» (апрель 2023 г.)</i>	
		региональный уровень	-	-
		муниципальный уровень	<i>Городское методическое объединение по теме: «Автодидактика как средство обучения дошкольников» (октябрь 2022 г.)</i>	-
		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)	<i>Мастер-класс для педагогов по теме «Использование эффективных средств развития коммуникативных способностей у дошкольников с нарушениями речи» (февраль 2023 г.)</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 «Использование эффективных средств развития коммуникативных способностей у дошкольников с нарушениями речи», март 2023 год</i>	
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет	<i>Публикация статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции: «Идеи Л.С. Выготского в инклюзивном образовательном пространстве» (апрель 2023 г.)</i>	
		Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня	-	
		Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, информальные, неформальные формы образования)	<i>Формальные и информальные формы повышения квалификации на платформах: «Национального института инновационного образования»: https://xn--80aaabgtlklstcdbdfz.xn--plai/catalog/vospitatel/; Академии просвещения: https://academy.prosv.ru/inclusive_dosh; Центр непрерывного образования и инноваций: https://newobrazovanie.ru/kpk-dou</i>	

Результат достижения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника в должности «Воспитатель». 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.

2.6. Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития

На данном этапе реализации 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 педагога ДОО.

Воспитатель МАДОУ д/с №8 «Гармония» _____ Борисова В.А.