



## ПЕРСОНИФИЦИРОВАННАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ИНКЛЮЗИВНОЙ ДОО:

Зинченко Александры Александровны,  
учителя-дефектолога



1  
Новороссийск, 2021



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
<b>I.</b> Обоснование структуры содержания персонифицированной карты.....	5
<b>II.</b> Индивидуальные траектории непрерывного профессионального развития педагогического работника (учителя-дефектолога) .....	7
2.1. Общие сведения об учителе-дефектологе.....	9
2.2. Диагностический профиль учителя-дефектолога .....	9
2.3. Устранение дефицита профессиональных компетенций учителя-дефектолога.....	15
2.4. Траектория развития профессионально значимых личностных качеств учителя-дефектолога.....	16
2.5. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности учителя-дефектолога .....	18
2.6. Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития .....	23

## 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 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.

## 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 об учителе-дефектологе инклюзивной ДОО

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>Зинченко Александра Александровна</i>
Занимаемая должность	<i>Учитель-дефектолог</i>
Образование	<i>Высшее. ФБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»</i>
Педагогический стаж	<i>9 лет</i>
Стаж работы в данной организации	<i>9 лет</i>
Квалификационная категория (приказ, дата)	<i>Первая. Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 1172 от 27.03.2020 г</i>
Награды, почетные звания	<i>нет</i>
Ученая степень, звание	<i>нет</i>
Плановая курсовая подготовка (дата)	<i>2025 год.</i>

## 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 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». Профиль строится на начало учебного года и в завершении. Таким образом, отслеживается динамика изменений уровня профессиональных компетенций.

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.

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.

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

«**Диагностический профиль профессиональных компетенций учителя-дефектолога инклюзивной ДОО**»  
на начало 2021-2022 уч.года

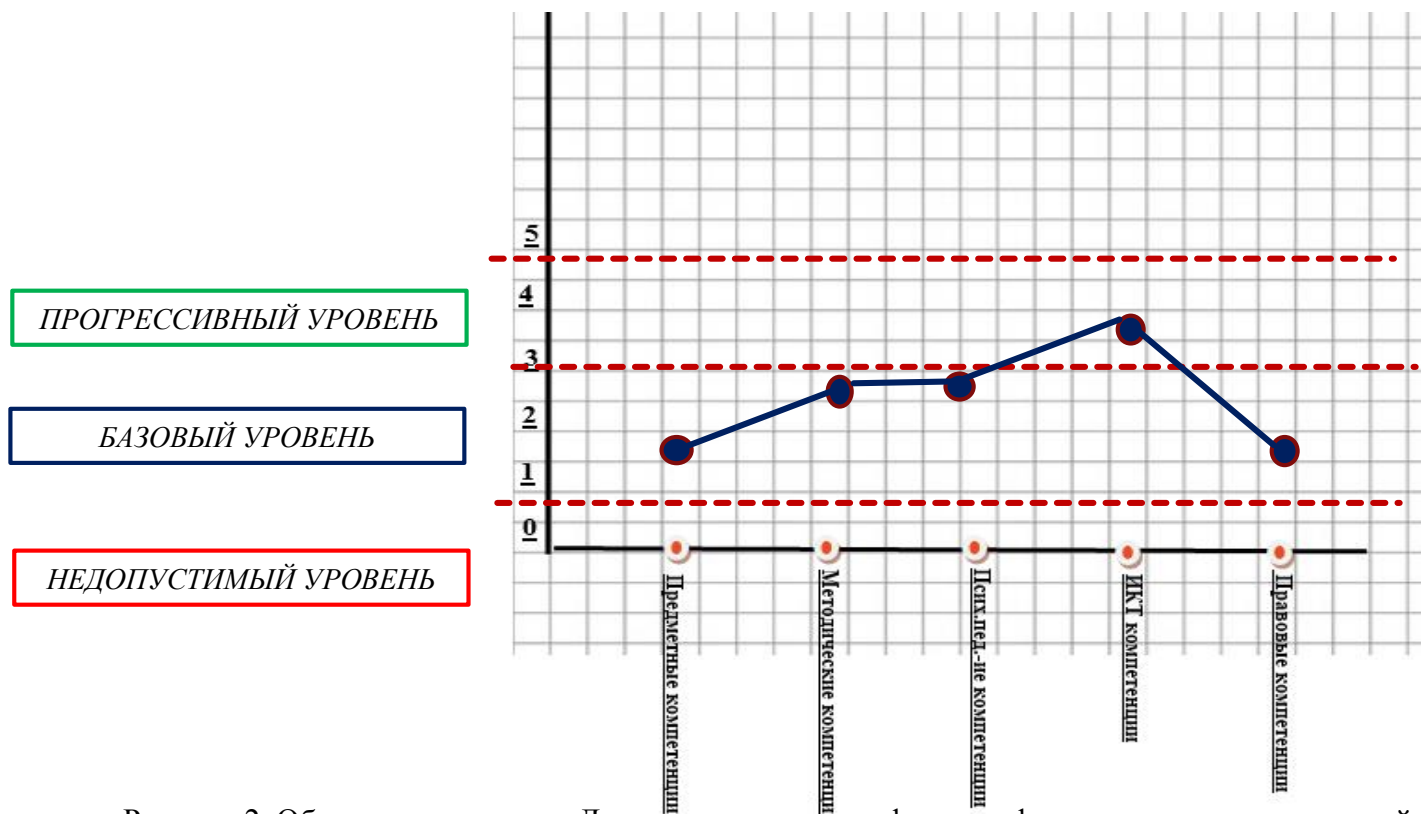


Рисунок 2. Образец построения «Диагностического» профиля профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

**Заключение:** диагностический профиль демонстрирует базовый уровень сформированности профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, методических, правовых. Уровень сформированности ИКТ-компетенций определился, как **прогрессивный**. Таким образом, необходимо продолжать повышать уровень компетенций до прогрессивного, совершенствовать компетенции педагога, необходимые для результативной организации и проведения коррекционно-образовательной, методической деятельности.

«Диагностический профиль профессиональных компетенций учителя-дефектолога инклюзивной ДОО» на конец учебного года 2021-2022 уч.года

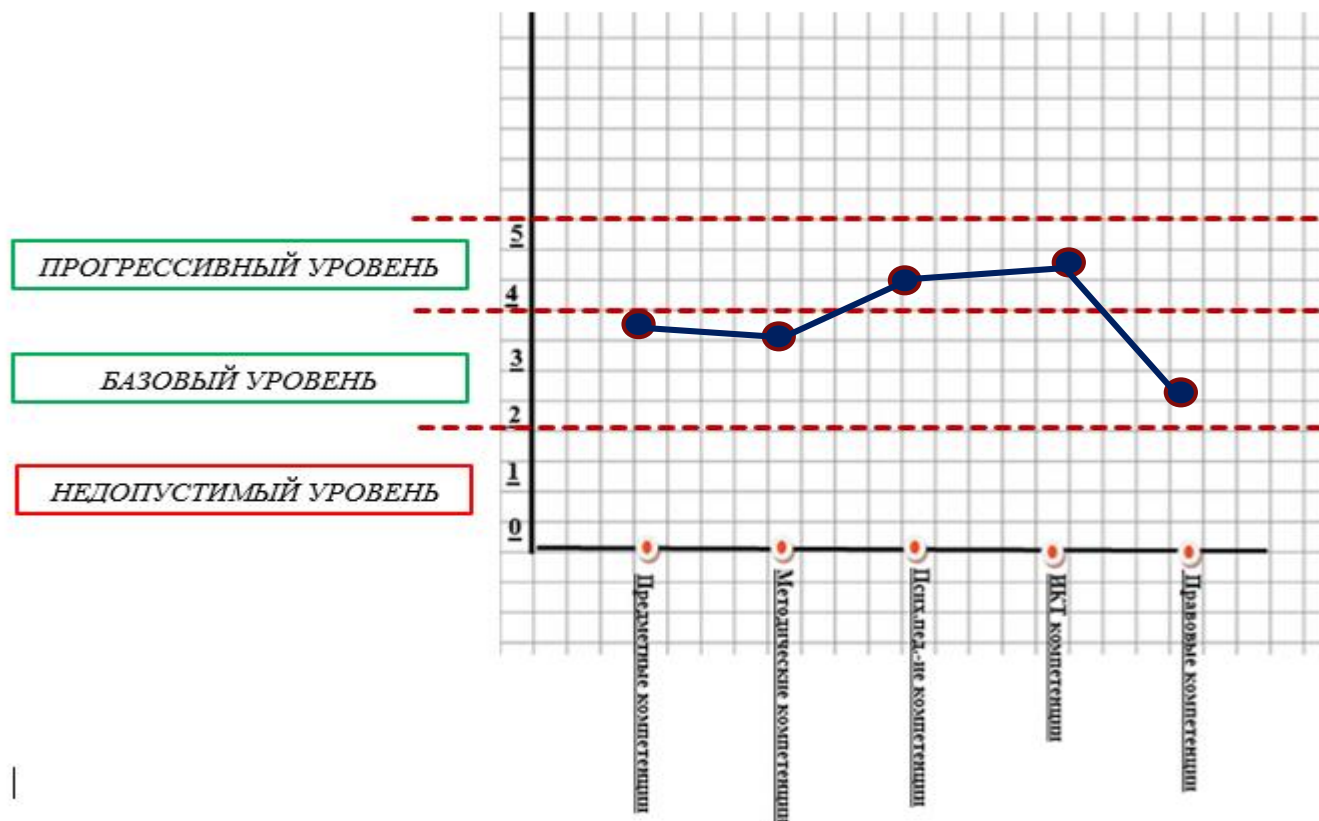


Рисунок 4. «Диагностический профиль профессиональных компетенций педагогического работника ДОО»

**Заключение** диагностический профиль демонстрирует, что в плоскости, определяющей уровень компетенций как базовый остаются: предметные, методические, правовые компетенции. Уровень сформированности ИКТ-компетенций, психолого-педагогических определился, как **прогрессивный**. Что свидетельствует о динамике их роста. Таким образом, необходимо поддерживать на высоком уровне компетенции, достигшие прогрессивного уровня и продолжать повышать уровень предметных, методических и правовых компетенций до прогрессивного.

«Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств учителя-дефектолога инклюзивной ДОО» на начало 2021-2022 уч.года

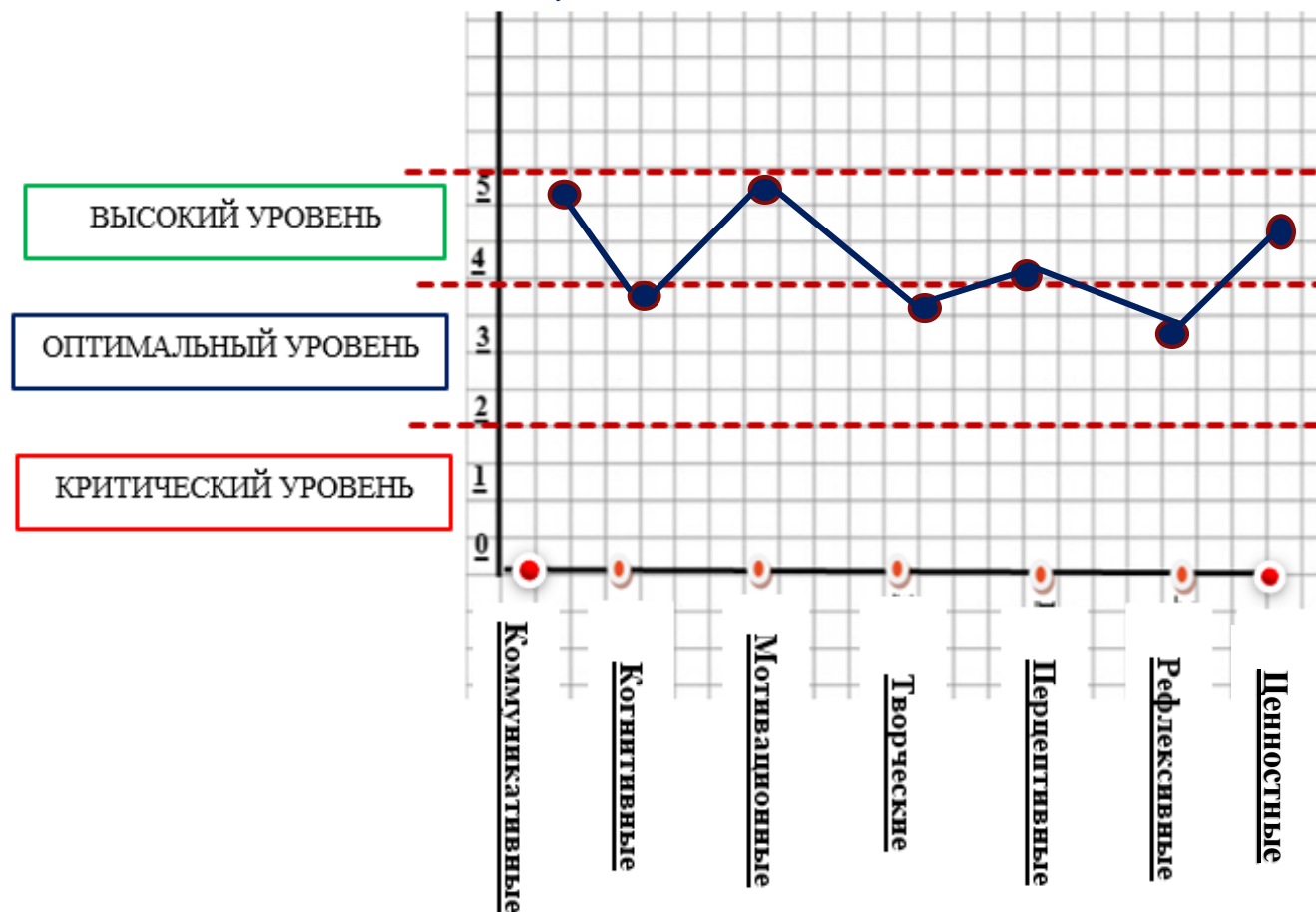


Рисунок 5. «Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО»

*Заключение диагностический профиль демонстрирует высокий уровень сформированности ПЗЛК: коммуникативных, мотивационных, ценностных. Уровень сформированности когнитивных, творческих, рефлексивных ПЗЛК определен, как оптимальный.*

«**Диагностический профиль профессионально значимых личностных качеств учителя-дефектолога инклюзивной ДОО**» на конец 2021-2022 уч.года  
(указать учебный год)

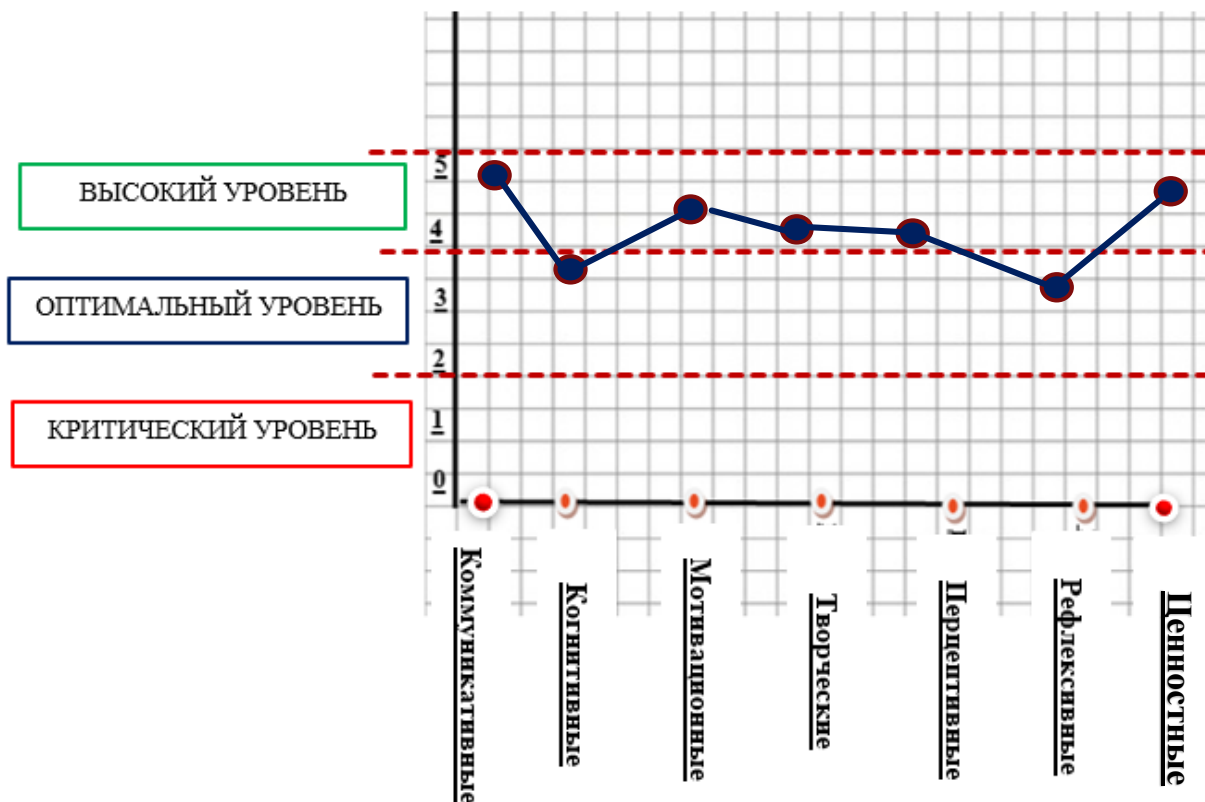


Рисунок 6. «Диагностический профиля профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО»

Заключение: диагностический профиль демонстрирует высокий уровень сформированности ПЗЛК: коммуникативных, мотивационных, творческих, ценностных. Уровень сформированности когнитивных, рефлексивных ПЗЛК определен, как оптимальный. Организационно-педагогические условия способствовали достижению позитивного режима непрерывного профессионального развития.

### **2.3. Устранение дефицита профессиональных компетенций учителя-дефектолога инклюзивной 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.

#### ***Повышение уровня профессиональных компетенций учителя-дефектолога инклюзивной ДОО в течение 2021-2022 уч.года***

*Таблица 2.*

<i>1</i>	<i>Личностные мотивы</i>	<i>Продолжать достигать высоких результатов коррекционно-развивающей работы: обогащать деятельность эффективными технологиями, РППС, повышать уровень просвещенности в вопросах современных исследований особенностей развития детей с ОВЗ, оказания квалифицированной помощи</i>
<i>2</i>	<i>Профессиональные интересы (область профессиональных изысканий)</i>	<i>«Стимуляция, коррекция и развитие познавательной активности дошкольников с нарушением интеллекта»</i>
<i>3</i>	<i>Цель, задачи устранения или обогащения профессиональных компетенций</i>	<i>Повышение уровня предметных, методических, правовых компетенций через непрерывный режим образования</i>

4	<i>Необходимые организационно-педагогические условия</i>	<i>Курсы ИРО Краснодарского края по теме: «Ранняя помощь детям с ОВЗ», согласно плана. Курсы на платформе Академии просвещения: <a href="https://academy.prosv.ru/courses">https://academy.prosv.ru/courses</a>; Центр непрерывного образования и инноваций: <a href="https://newobrazovanie.ru/kpk-dou">https://newobrazovanie.ru/kpk-dou</a></i>
5	<i>Прогнозирование результатов</i>	<i>Достижение прогрессивного и высокого уровня развития профессиональных компетентностей (компетенции, ПЗЛК). В завершении учебного года высокая результативность коррекционно-развивающей работы согласно диагностическим данным, 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 учителя-дефектолога 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*

*Таблица 3.*

<i>№ n/n</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>08.09 (№1), 15.09 (№2), 22.09 (№3), 29.09 (№4), 06.10 (№5)</i>	<i>Сомодераторство</i>
2	Когнитивные качества	<i>13.10 (№6), 20.10 (№7), 27.10 (№8), 10.11 (№9), 17.11 (№10)</i>	<i>Рекомендуемое</i>
3	Мотивационные	<i>24.11 (№11), 01.12 (№12), 08.12 (№13)</i>	<i>Сомодераторство</i>
4	Рефлексивные	<i>15.12 (№14), 22.12 (№15), 12.01 (№16), 19.01 (№17), 26.01 (№18)</i>	<i>Рекомендуемое</i>
5	Творческие	<i>02.02 (№19)</i>	<i>Рекомендуемое</i>
6	Перцептивные	<i>09.02(№20), 16.02 (№21), 23.02 (№22)</i>	<i>Сомодераторство</i>
7	Ценностные	<i>02.03 (№23), 11.03 (№24), 16.03 (№25), 23.03 (№26), 30.03 (№27)</i>	<i>Сомодераторство</i>
Итоговое интерактивное занятие с педагогами		<i>06.04 (№28)</i>	<i>Сомодераторство</i>

## **2.5. Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности учителя-дефектолога инклюзивной 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 мероприятиями. 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.

## **2.6. Индивидуальный маршрут непрерывного профессионального развития учителя-дефектолога,**

Ф.И.О. педагогического работника, должность, педагогический стаж в данной организации: Зинченко Александра Александровна, 9 лет

Область профессиональных изысканий: «Стимуляция, коррекция и развитие познавательной активности дошкольников с нарушением интеллекта»

Период реализации (указать год) 2021-2022 учебный год

Таблица 4.

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат	
		<b>Квалификационная категория</b>	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности	План (указать дату аттестации)
1		<i>Первая квалификационная категория</i>	<i>Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края № 1172 от 27.03.2020 г</i>	<i>До 30.03.2022 года. На высшую квалификационную категорию</i>
Критерии		Показатели	Результат	
2	<b>Эффективность профессиональной деятельности по созданию условий для развития воспитанников в разных видах деятельности</b>	Организация и проведение коррекционно-развивающей работы с использованием современных методик	План <i>Согласно годового плана коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога, АООП (Прилагается)</i>	Отметка об выполнении <i>Отчет о результатах коррекционно-развивающей работы</i>
		Качественные результаты проведенной работы (указывается интенсивность проведенных занятий, средний показатель динамики развития детей с ОВЗ за год.)	<i>Эффективность коррекционно-развивающей работы по результатам итоговой диагностики не менее 80 %</i>	<i>Отчет о результатах коррекционно-развивающей работы. Эффективность 86 % (40 баллов)</i>
		Проведение мероприятий с воспитанниками, родителями, педагогами (наличие открытых мероприятий)	<i>Мастер-классы для родителей и педагогов: «Развитие социально-коммуникативных способностей у детей дошкольного возраста с нарушениями интеллекта за счет использования «Дидактических фартуков» Дополнительная творческая деятельность с детьми: Театр «Дети-лучики» (согласно плана)</i>	<i>Данные мероприятия использованы для трансляции опыта на Всероссийском, региональном уровне</i>
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности	<i>Участие в эвристических акциях ДОО согласно годового плана ДОО. Подтверждается</i>	<i>Подтверждено ссылками на видео</i>

		<i>(включение в общесадовые мероприятия)</i>	<i>текстовыми материалами и ссылками на видео акций (Ю-туб, Телеграмм)</i>	
3	<b>Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности</b>	Выступления на семинарах, конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности (указываются планируемые мероприятия согласно плана КИП: тема выступления, дата)	<i>Не менее пяти мероприятий</i>	<i>План выполнен в полном объеме</i>
		международный уровень	-	При подтверждении - 35 баллов
		всероссийский уровень	<i>Всероссийский фестиваль науки НАУКА 0 +. Тема мастер-класса: «Развитие социально-коммуникативных способностей у детей дошкольного возраста с нарушениями интеллекта за счет использования «Дидактических фартуков» (октябрь 2021 г.)</i>	<i>Наличие сертификата (25 баллов)</i>
		региональный уровень	<i>Краевая неделя дефектологии в КубГУ (декабрь 2021 г.)</i>	<i>Наличие сертификата (15 баллов)</i>
		муниципальный уровень	<i>Городской круглый стол «Мир один для всех» (декабрь 2021 г.)</i>	<i>Наличие сертификата (10 баллов)</i>
		Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках	-	При подтверждении - 15, 30 баллов
		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых	<i>Краевая инновационная площадка (с 2019 по 2022 гг) по теме: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО»</i>	<i>Наличие сертификата (15 баллов)</i>
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном,	<i>На региональном уровне эксперт профессионального конкурса «Учитель-</i>	<i>Наличие приказа (15 баллов)</i>

		региональном, федеральном уровнях	<i>дефектолог Краснодарского края» (апрель 2022 г.)</i>	
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора	<i>Член ППк ДОО</i>	<i>Наличие приказа (10 баллов)</i>
		Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.		При подтверждении - 15 баллов
		Организация и проведение методических мероприятий(семинаров. конференций, мастер-классов и т.д)	<i>Мастер-класс по теме: «Дидактические игры по коррекции и развитию познавательной сферы детей с нарушением интеллектуального развития»; «Нестандартные приемы развития точной моторики у детей с нарушением интеллекта».</i>	<i>Учтены при выступлении на различных площадках</i>
4	<b>Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе</b>	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию	<i>Методические рекомендации «Дидактические игры по коррекции и развитию познавательной сферы детей с нарушением интеллектуального развития» (издание №1) (Рецензия Шумилова Е.А, д.п.н, профессор КубГУ)</i>	<i>Наличие методического издания, краевой рецензии (15 баллов)</i>
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет (указываются издания, в которых запланированы публикации)	<i>Научный журнал «Вестник» Челябинского государственного университета . Образование и здравоохранение. (ноябрь 2021г.)</i>  <i>Сборник V Международной научно-практической конференции «Современные ценности дошкольного детства: мировой и отечественный опыт» ( декабрь 2021г.)</i>	<i>Наличие издания с публикацией (75 баллов)</i>

			<i>Сборник по итогам Всероссийской научно-практической конференции: «Идеи Л.С. Выготского в инклюзивном образовательном пространстве» (15-16 апреля 2022 г.)</i>	
	Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня (перечень конкурсов, в которых запланировано участие)		<b>Всероссийский педагогический конкурс Эффективные практики дошкольного образования» (28.03.2022 г.)</b>  <b>Краевой конкурс «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций в 2022г»</b>	<i>Грамота победителя (70 баллов)</i>
	Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, информальные формы образования)		<i>Формальные формы повышения квалификации на платформах: ИРО Краснодарского края курсы по теме: «Ранняя помощь детям с ОВЗ»; Академии просвещения: <a href="https://academy.prosv.ru/courses/">https://academy.prosv.ru/courses/</a>; Центр непрерывного образования и инноваций: <a href="https://newobrazovanie.ru/kpk-dou">https://newobrazovanie.ru/kpk-dou</a> Неформальные, информальные формы обучения на платформах: <a href="https://www.defectologiya.pro/webinar/educators/">https://www.defectologiya.pro/webinar/educators/</a>; <a href="https://mersibo.ru/webinars/shop">https://mersibo.ru/webinars/shop</a>; <a href="https://souz-defectology.ru/">https://souz-defectology.ru/</a></i>	<i>Удостоверение ИРО Краснодарского края – 72 часа (10 баллов)</i>
<b>*Итого (в баллах)</b>		<b>300 баллов</b>		

*Результат достижения эффективности профессиональной деятельности учителя-дефектолога: таким образом, эффективность реализации профессиональных видов деятельности свидетельствует о достаточно высоком уровне, что позволяет использовать базу достижений для повышения уровня квалификации с первой категории на высшую. Подача документов на аттестацию запланирована на 30.03.2022 года*

## **2.6. Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития**

*За обозначенный период поставленные цели были достигнуты, задачи решены в полном объеме. Продолжает оставаться актуальным развитие и совершенствование ПЗЛК, с акцентом на когнитивные и рефлексивные качества. В связи с этим, определяется необходимым поиск очных и/или интернет платформ, ориентированных на оказание квалифицированной психологической поддержки и помощи (вебинары, тренинги, семинары по развитию ПЗЛК).*

*Уровень предметных, правовых, методических компетенций может достигнуть прогрессивного уровня при научно-методическом сопровождении со стороны партнеров из учреждений высшего профессионального образования (ФБОУ ВО «КубГУ», ТюмГУ, ИРО). Таким образом, при следовании данным условиям качество коррекционно-развивающей работы с обучающимися, имеющими ОВЗ, методической деятельности учителя-дефектолога будет определяться как высокое.*

*Учитель-дефектолог МАДОУ д/с №8 «Гармония» \_\_\_\_\_ Зинченко А.А.*