

УДК 331.108.4
ББК Ч450р7

Сопровождение непрерывного профессионального развития инклюзивных педагогов дошкольной образовательной организации

С. С. Коробицина¹, Н. С. Чернышенко¹, Е. А. Шумилова²

¹ Детский сад комбинированного вида № 8 «Гармония», Новороссийск, Россия

² Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия

В статье представлено содержание методического продукта «Персонифицированной карты профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации», разработанного и апробируемого в условиях муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8 «Гармония» муниципального образования «город Новороссийск». Данный продукт является инструментом сопровождения, регулирования и контроля процесса непрерывного профессионального развития педагогов инклюзивной ДОО. Авторы статьи указывают на перспективу использования персонифицированной карты в работе с педагогами, которая заключается в увеличении количества педагогов инклюзивной ДОО с высоким уровнем профессионального развития.

Ключевые слова: инклюзивная дошкольная образовательная организация, непрерывное профессиональное развитие педагогических работников ДОО, персонифицированная карта.

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», Государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018—2025 год, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27.12.2017 г., Стратегии развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года; профессиональными стандартами, стремительной информатизацией и цифровизацией общества, требуют от педагогического работника инклюзивной дошкольной образовательной организации (далее — ДОО) 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 [1; 2; 4].

В данной статье речь пойдет именно о сопровождении процесса непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО. Понятие «Непрерывное профессиональное развитие» является предметом нашей научно-исследовательской деятельности в рамках функционирующей краевой инноваци-

онной площадки на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск (далее — МАДОУ «Детский сад № 8 «Гармония»»).

Предлагаемое понятие очень обширное, включает не только наращивание профессиональных компетентностей, а представляет собой динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, который ведет к накоплению профессиональных компетенций, развитию профессионально значимых личностных качеств, повышению эффективности профессиональной деятельности, что в совокупности дает результат непрерывного самосовершенствования и развития [1; 3—6].

Возникает закономерный вопрос: как помочь педагогическим работникам находиться в режиме непрерывного профессионального развития? Как грамотно отстроить процесс сопровождения и регулирования, при этом отвечая требованиям стандартов, предъявляемых к педагогам? Какие эффективные инструменты можно использовать на внутриорганизационном уровне?

Творческая группа МАДОУ «Детский сад № 8 «Гармония»» в процессе научно-исследовательской деятельности нашла ответ на поставленные вопросы, спроектировав и наполнив содержанием методический продукт — «Персонифицированные карты профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО».

Персонифицированная карта — это методический результат самоорганизованного и опосредованного планирования и прогнозирования достижения непрерывного профессионального развития педагогических работников всех должностных единиц инклюзивной дошкольной образовательной организации. Она же является инструментом сопровождения, регулирования и контроля процесса непрерывного профессионального развития педагогов инклюзивной ДОО.

Результатом использования персонифицированной карты в работе с педагогами является повышение уровня их профессионального развития, что приведет к увеличению количества педагогов инклюзивной ДОО с высоким уровнем личностной и профессиональной самоорганизации за счет уменьшения числа педагогов с недопустимым уровнем профессионального развития. Персонифицированная карта профессионального развития педагогов инклюзивной дошкольной образовательной организации составлена с учетом актуальной ситуации профессионального развития педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 8 «Гармония»», личностных и профессиональных ожиданий педагогов, социальных запросов и предъявляемых к ним правовых и административных требований.

Апробируемая в условиях МАДОУ «Детский сад № 8 «Гармония»» персонифицированная карта профессионального развития педагогических работников рассмотрена на научно-методическом совете ДОО. Работа с картой регламентирована локальными актами: положением о реализации научно-исследовательской деятельности в ДОО, приказом об апробации методических продуктов краевой инновационной площадки. Карта заполняется перед началом учебного года. В течение года педагог обращается к ней с целью внесения коррективов или дополнений.

Карта 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 «Гармония».

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

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

- создать условия для непрерывного роста образования каждого педагогического ра-

ботника инклюзивной ДОО (формальные, неформальные, информальные формы образования);

- организовывать, координировать, контролировать процесс развития профессиональных компетентностей педагогов инклюзивной ДОО (профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств);
- способствовать повышению уровня эффективности профессиональной деятельности педагогических работников инклюзивной 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.

По сути, персонифицированная карта — это индивидуальная траектория непрерывного профессионального развития, состоящая из «Общих сведений о педагоге», «Диагностического профиля педагогического работника инклюзивной ДОО», «Инструментальных решений устранения дефицита профессиональных компетенций педагогического работника инклюзивной ДОО», «Траектории развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника инклюзивной ДОО», «Маршрутизации повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника инклюзивной ДОО».

Индивидуальная траектория непрерывного профессионального развития рассматривается как персональный путь реализации профессионального и личностного роста [7]. Построение индивидуальной траектории в условиях инклюзивной 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 инклюзивной ДОО предваряет комплексная диагностика профессионального развития педагога. Этапами проектирования индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогических работников являются ранее обозначенная структура персонифицированной карты. Разберем более подробно работу с каждым разделом.

Итак, «Общие сведения о педагогическом работнике ДОО». Данный раздел предполагает предоставление о педагоге информации общего плана, в таблице. Общие сведения заполняются педагогом самостоятельно на начало учебного года и в течение года в случае необходимости (например, смена фамилии). Пример приведен в табл. 1.

Таким образом, формируются необходимые представления о педагоге, позволяющие своевременно проводить необходимые процедуры: аттестация, повышение квалификации, сопровождение молодого специалиста, реализация наставничества и так далее.

Следующий раздел карты — «Диагностический профиль педагогического работника инклюзивной ДОО». А нем отражаются результаты исследования уровня профессионального развития педагогов инклюзивной 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 каждого педагогического работника 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 (далее — ПЗЛК): 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 профессионально значимых личностных качеств — ПЗЛК.

3. Формального показателя активности педагога — эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника. По данному показателю не формируется профиль. Констатируется уровень эффективности педагога в графе согласно суммируемым баллам по карте оценки эффективности реализации профессиональной деятельности педагогического работника.

В случае, если диагностический профиль демонстрирует недопустимый уровень сформированности профессиональных компетенций, педагог включается в серию мероприятий по устранению дефицита профессиональных компетенций. Устранение дефицита профессиональных компетенций осуществляется через анализ личностных мотивов каждого педагога; его профессиональных интересов, запросов (профессиональных изысканий), определение цели, задач. Со стороны административного состава происходит создание организационно-педагогических условий, способствующих устранению дефицитов профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических,

Таблица 1

Общие сведения о педагогическом работнике ДОО

Ф. И. О. педагогического работника	Иванова Мария Ивановна
Занимаемая должность	Воспитатель дошкольной группы комбинированной направленности для нормально развивающихся детей и детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата
Образование	Высшее
Педагогический стаж	5 лет
Стаж работы в данной организации	3 года
Квалификационная категория (приказ, дата)	Соответствует занимаемой должности, приказ № 23 от 04.04.2019 года
Плановая курсовая подготовка (дата)	01.09.2021 год

правовых, информационно-коммуникационных) или обогащению. Обязательным условием является прогнозирование результатов достижений педагога в направлении устранения дефицитов профессиональных компетенций или их обогащения. В карте педагог работает с таблицей, которую заполняет самостоятельно за исключением пункта № 4 «Необходимые организационно-педагогические условия» (табл. 2). Данный пункт прорабатывается педагогическим работником совместно с руководителем, методистом инклюзивной ДОО. Определяются направления в режиме непрерывного образования (формального, информального, неформального).

Следующий подраздел — «Траектория развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника инклюзивной ДОО». Предполагает реализацию 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.

Подраздел «Маршрутизация повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника инклюзивной ДОО». Маршрутизация — это процесс определения следования к достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации. 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 диа-

гностических мероприятий, маршрутизатор заполняется в сопровождении руководителя, методиста. Педагог может по собственной инициативе дополнить содержание маршрутизатора мероприятиями, которые отвечают повышению эффективности видов его профессиональной деятельности. Маршрутизатор заполняется педагогом на начало учебного года, в конце учебного года ставится отметка об исполнении содержания маршрутизатора, проводится количественно-качественный анализ достижений с указанием выполненного количества мероприятий, обоснованием причин, в случае неполной реализации планируемых направлений деятельности. Результат достижения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника заполняется педагогом самостоятельно. В анализе также указывается перспективы направлений деятельности педагога на следующий учебный год. Также в маршрутизаторе отведено внимание рефлексивному компоненту реализации эффективности профессиональной деятельности педагога, с помощью которого педагог проводит анализ и осмысление качественных изменений, самооценку уровня профессионального развития, вносит необходимые изменения, дополнения и определяет цели дальнейшего собственного профессионального развития.

Второй раздел персонифицированной карты представлен «Банком достижений непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО». Это отсеки, где собраны подтверждающие документы по реализации первого раздела персонифицированной карты. По сути, второй раздел персонифицированной карты — портфолио педагога. Отличие от традиционного портфолио состоит в четкой структурированности и соответствии содержанию карты.

Таким образом, апробируемый в условиях МАДОУ «Детский сад № 8 «Гармония»» методический продукт «Персонифицированная карта профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО» на внутриорганизационном уровне позволит решить приоритетную

Таблица 2

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

Личностные мотивы	
Профессиональные интересы	
Цель, задачи устранения или обогащения профессиональных компетенций	
Необходимые организационно-педагогические условия	
Прогнозирование результатов	

цель инклюзивного дошкольного образования — сопровождать процесс непрерывного профессионального развития всех педагогов инклюзивного детского сада, достигая повышения уровня их

профессиональных компетенций, профессионально значимых личностных качеств и эффективности реализации видов профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Белоусова, С. А. Психологическая готовность педагога к реализации современных образовательных технологий / С. А. Белоусова, Е. А. Шумилова, Н. В. Войниленко // Современная высшая школа: инновационный аспект. — 2017. — Т. 9, № 4. — С. 27—33
2. Гибадуллина, Ю. М. Профессиональная подготовка педагогов в процессе интеграции формального, неформального и информального образования / Ю. М. Гибадуллина // Фундаментальные исследования. — 2014. — № 11-10. — С. 2253—2257.
3. Золотарева, А. В. Методика непрерывного профессионального развития кадров сферы дополнительного образования детей : учеб. пособие / А. В. Золотарева. — М. : Юрайт, 2017. — 371 с.
4. Шерайзина, Р. М. Актуальность непрерывного образования как условия личностно профессионального развития педагога дошкольного образования / Р. М. Шерайзина, М. С. Задворная // Историческая и социально-образовательная мысль. — 2016. — Т. 8, № 4-1. — С. 175—179.
5. Шумилова, Е. А. Организационно-педагогические условия формирования социально-коммуникативной компетентности будущих педагогов / Е. А. Шумилова // Современная высшая школа: инновационный аспект. — 2014. — № 1. — С. 21—27.
6. Шумилова, Е.А. Организационные и содержательные особенности профессиональной социализации личности / Е. А. Шумилова, Е. В. Андреева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2016. — № 3. — С. 101—106.
7. Шумилова, Е. А. Социально-коммуникативная компетентность как предмет исследования / Е. А. Шумилова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование, здравоохранение, физическая культура. — 2006. — № 16. — С. 150—154.

Сведения об авторах

Коробицина Севиль Серверовна — заведующая МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 8 «Гармония»», Новороссийск, Россия. dc8garmoniya@mail.ru

Чернышенко Нина Сергеевна — старший воспитатель, МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 8 «Гармония»», Новороссийск, Россия. tamanskay@inbox.ru

Шумилова Елена Аркадьевна — доктор педагогических наук, профессор, заведующая кафедрой дефектологии и специальной психологии, Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия. shumilovae2005@yandex.ru

*Bulletin of Chelyabinsk State University.
Education and Healthcare. 2021. № 1 (13). P. 53—58.*

An effective tool for supporting the continuous professional development of teachers of an inclusive preschool educational organization

S.S. Korobitsina

Kindergarten of the combined type No. 8 “Harmony”, Novorossiysk, Russia. dc8garmoniya@mail.ru

N.S. Chernyshenko

Kindergarten of the combined type No. 8 “Harmony”, Novorossiysk, Russia. tamanskay@inbox.ru

E.A. Shumilova

Kuban State University, Krasnodar, Russia. shumilovae2005@yandex.ru

The article presents the content of the methodological product “Personalized map of professional development of teachers of preschool educational organizations”, developed and tested in the conditions of the municipal autonomous preschool educational institution of the kindergarten of the combined type No. 8 “Harmony” of the municipal formation of the city of Novorossiysk. This product is a tool for supporting, regulating and controlling

the process of continuous professional development of teachers of inclusive pre-school education. The authors of the article point to the prospect of using a personalized map in working with teaching staff, which is to increase the number of teachers of inclusive pre-school education with a high level of professional development.

Keywords: *inclusive preschool educational organization, continuous professional development of pre-school teachers, personalized map.*

References

1. Belousova S.A., Shumilova E.A., Voinilenko N.V. Psikhologicheskaya gotovnost' pedagoga k realizatsii sovremennykh obrazovatel'nykh tekhnologii [Psychological readiness of the teacher for the implementation of modern educational technologies]. *Sovremennaya vysshaya shkola: innovatsionnyi aspekt* [Modern higher school: an innovative aspect], 2017, vol. 9, no. 4, pp. 27—33. (In Russ.).
2. Gibadullina Yu.M. Professional'naya podgotovka pedagogov v protsesse integratsii formal'nogo, neformal'nogo i informal'nogo obrazovaniya [Professional training of teachers in the process of integrating formal, non-formal and informal education]. *Fundamental'nye issledovaniya* [Fundamental research], 2014, no. 11-10, pp. 2253—2257. (In Russ.).
3. Zolotareva A.V. *Metodika nepreryvnogo professional'nogo razvitiya kadrov sfery dopolnitel'nogo obrazovaniya detei* [Methods of continuous professional development of personnel in the field of additional education for children]. Moscow, Yurait, 2017. 371 p. (In Russ.).
4. Sheraizina R.M., Zadornaya M.S. Aktual'nost' nepreryvnogo obrazovaniya kak usloviya lichnostno professional'nogo razvitiya pedagoga doshkol'nogo obrazovaniya [The relevance of lifelong education as a condition for personal and professional development of a teacher of preschool education]. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'* [Historical and socio-educational thought], 2016, vol. 8, no. 4-1, pp. 175—179. (In Russ.).
5. Shumilova, E. A. Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya formirovaniya sotsial'no-kommunikativnoi kompetentnosti budushchikh pedagogov [Organizational and pedagogical conditions for the formation of social and communicative competence of future teachers]. *Sovremennaya vysshaya shkola: innovatsionnyi aspekt* [Modern higher school: an innovative aspect], 2014, no. 1, pp. 21—27. (In Russ.).
6. Shumilova E.A., Andreeva E.V. Organizatsionnye i soderzhatel'nye osobennosti professional'noi sotsializatsii lichnosti [Organizational and substantive features of the professional socialization of the individual]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universitet* [Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University], 2016, no. 3, pp. 101—106. (In Russ.).
7. Shumilova E.A. Sotsial'no-kommunikativnaya kompetentnost' kak predmet issledovaniya [Social and communicative competence as a subject of research]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obrazovanie, zdravookhraneniye, fizicheskaya kul'tura* [Bulletin of the South Ural State University. Series: Education, health care, physical education], 2006, no. 16, pp. 150—154. (In Russ.).