

Государственное профессиональное образовательное учреждение Ярославской области  
Ярославский колледж управления и профессиональных технологий  
Ресурсный учебно-методический центр Ярославской области

СОГЛАСОВАНА  
экспертно-методическим советом  
\_\_17.12.2019\_\_  
(протокол № \_\_3\_\_)

Дополнительная профессиональная программа  
(программа повышения квалификации)  
**«Формирование системы мер,  
направленных на повышение мотивации  
педагогов к работе в инклюзии»**

**Целевая группа:** руководящие работники  
профессиональных образовательных организаций

**Объём часов:** 72 час

Авторы:

Сатарина Г.Г. старший методист Центра развития профессионального образования, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»;

Цветаева Марина Владимировна, директор ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий

Густова Людмила Николаевна, заместитель директора по инклюзивному образованию ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий

Научный руководитель:

Выборнов В.Ю., канд. пед. наук, руководитель центра развития профессионального образования ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» \_

Эксперты:

Мануйлова Виктория Викторовна, к.п.н., заместитель директора по научно-исследовательской работе Института специального образования и комплексной реабилитации ГАОУ ВО г.Москва Московский городской педагогический университет

Ревина Елена Дмитриевна, к.п.н., директор БПОУ Вологодской области Череповецкий лесо-механический техникум им В.П. Чкалова

Ярославль, 2019

## **1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **1.1. Актуальность программы, практическая значимость для обучающихся, заказчиков, РСО.**

Государственная политика Российской Федерации направлена на создание в каждом регионе условий, обеспечивающих получение гражданами с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и инвалидностью профессионального образования или профессионального обучения. Исполнителем государственной политики в сфере организации инклюзивного профессионального образования является профессиональная образовательная организация. Реализация требований государства в данном направлении связана со многими факторами: создание доступной среды, разработка адаптивных образовательных программ, формирование компетенций педагогических работников по реализации программ. В перечне факторов, влияющих на эффективность образовательного процесса, особо стоит вопрос, связанный с формированием готовности педагогов к работе с данной группой обучающихся, в том числе совместному обучению здоровых обучающихся и лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Разработка целостной системы мотивации труда в профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) становится одной из важнейших задач администрации образовательного учреждения (в том числе каждого руководящего работника).

Реализация дополнительной профессиональной программы «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии» будет способствовать развитию компетенций руководящих работников, направленных на работу с педагогическим коллективом по формированию готовности организации и реализации инклюзивного образовательного процесса.

При разработке содержания программы авторы ориентировались на требования проекта приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель профессиональной образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 10.07.2018). Содержание обобщенной трудовой функция: 3.2. В/7 «Управление профессиональной образовательной организацией» предусматривает наличие компетенций у руководящих работников ПОО, связанных с созданием условий, обеспечивающих формирование у педагогических работников мотивации к участию в развитии ПОО.

**1.2. Целевая группа программы – руководящие работники профессиональных образовательных организаций, реализующие программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью.**

**1.3. Требования к уровню первичной компетентности слушателей -успешному освоению дополнительной профессиональной программы будет способствовать наличие стажа в должности руководящего работника ПОО, реализующей программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью не менее одного года.**

**1.4. Цель (планируемые результаты обучения) «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии».**

<b>Формирование и развитие компетентности руководящих работников в рамках обобщенной трудовой функции: 3.2.В/7 Управление профессиональной образовательной организацией»</b> (проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель профессиональной образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 10.07.2018)			
<b>Трудовая функция (вид деятельности)</b>	<b>Практический опыт (трудовые действия)</b>	<b>Умения</b>	<b>Знания</b>
ТФ 3.2.2.. В/02.7 Управление развитием профессиональной образовательной организации	Разработка системы стимулирования педагогических работников и иных работников ПОО, Мотивация коллектива к участию в её развитии (при взаимодействии с профессиональным союзом). Мотивация и создание условий для повышения квалификации кадрового состава организации	Руководить разработкой и процессами рассмотрения, согласования утверждения учредителем (в случае необходимости) и принятия локальных нормативных актов в соответствии с российским законодательством, уставом профессиональной образовательной организации  Оценивать реальные и потенциальные возможности работников, стимулировать их профессиональное развитие и карьерный рост, мотивировать участие в развитии ПОО  Предупреждать и разрешать конфликты при наличии различных мнений участников образовательных отношений	Приоритетные направления федеральной и региональной политики в сфере среднего профессионального образования и подготовки рабочих кадров  Модели морального и материального стимулирования и мотивации персонала ПОО

### **1.5. Формы итоговой аттестации и учебная продукция обученных.**

Итоговая аттестация проводится в заочной форме по результатам выполнения обучающимися заданий выполнения зачетной итоговой практической работы «Система системы мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников профессиональных образовательных организаций для работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью».

**1.6. Уровень освоения программы - продуктивный.** Обучающиеся курсов будут использовать результаты и продукты обучения при организации образовательного процесса лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью.

**1.7. Объем учебного времени - 72 часа.**

**1.8. Форма обучения – заочная,** с использованием дистанционных образовательных технологий.

### **1.9. При разработке программы использованы нормативные документы:**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов необходимой помощи»;
- приказ Министерства образования и науки РФ от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Письмо Минобрнауки России от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн);
- Письмо Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн «Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса»;
- Письмо Минобрнауки РФ 22.04.2015 № ВК-1030/06 «методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»;
- (Проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель профессиональной образовательной организации" (подготовлен Минтрудом России 10.07.2018).

**1.10. Основные идеи, методологические и теоретические основания, ключевые понятия программы «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии».**

Мотивация является сложным организационно-психологическим понятием, которое вбирает в себя существенные характеристики целого ряда наук и нуждается в уяснении этих характеристик. Понятие мотивация используется не только в образовании и педагогике, но и ряде других наук.

Данную проблему изучали Егоршин А.П. , Боковня А. Е., Герчиков В. И., Иванова С. В., Комаров Е. И., Магура М. И., Одегов Ю.Г. , Родионова Е.А. , Сладкевич В. П., Соломанидины Т.О. и В.Г., Шапиро С.А. Шаховой В.А. и другие. Проблемы мотивации педагогических работников поднимали Аминов Н.А., А.Б. Бакурадзе, Е.П. Ильин, Н.В. Кузьмина, А.П. Панфилова и др. Модель формирования готовности педагогов к инклюзивному обучению учащихся с ОПФР в учреждениях профессионального образования Республики Беларусь представила Соловьева О.А. Интересный материал размещен в блоге Огневой Т.В..

В тоже время создание системы мотивации труда педагогических работников в профессиональных образовательных организациях изучено недостаточно, хотя имеется ряд публикаций, в которых представлен опыт отдельных образовательных организаций.

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

2.1. Учебно-тематический план программы повышения квалификации «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии».

№ п/п	Наименование модулей, тем	Виды учебных занятий			
		всего	в том числе		Формы промежуточной и итоговой аттестации
			теоретические основы содержания	практическая работа	
<b>1</b>	<b>Модуль 1. Лица с ОВЗ и инвалидностью как новая категория обучающихся в профессиональных образовательных организациях.</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		
1.1	Различные подходы к классификации лиц с ОВЗ и инвалидностью для сферы профессионального образования	2	2		
1.2	Правовые основы развития инклюзивного образования в РФ	2	2		
1.3	Перечень требований к педагогическим работникам, реализующим программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью (с учетом нозологии) особенности разработки учебно-методического обеспечения, выбора технологий, формирование отношений к обучающимся.	4	4		
<b>2</b>	<b>Модуль 2. Мотивация педагогических работников как организационно-управленческий процесс.</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	Результаты выполнения практической работы 2.3.1.
2.1	Характеристика подходов к определению понятия «мотивация», терминология. Цель мотивации как смыслообразующий фактор процесса. Объект и результат мотивации.	2	2		
2.2	Деятельность образовательной организации. Виды деятельности образовательной организации.	3	3		
2.3	Практические работы:				
2.3.1	Составить глоссарий терминов по темам 2.1., 2.2	3		3	
<b>3</b>	<b>Модуль 3. Формирование мотивационного пространства – основная цель мотивации как процесса</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	
3.1	Алгоритм мотивационного процесса в коллективе. Стадии и этапы процесса.	2	2		Результаты выполнения практических работ 3.5.1., 3.5.2.
3.2	Цель, средства, направления и результат каждого этапа. Возможности и риски, влияющие на результат мотивационного процесса	2	2		
3.3.	Социально педагогический климат как фактор формирования системы отношений в коллективе.	2	2		
3.4.	Межличностные отношения в коллективе.	2	2		

№ п/п	Наименование модулей, тем	Виды учебных занятий			Формы промежуточно й и итоговой аттестации
		всего	в том числе		
			теоретическ ие основы содержания	практиче ская работа	
3.5.	Практические работы:				
3.5.1.	Структура и содержание мотивационного процесса(работа по заполнению матрицы)	4		4	
3.5.2.	Выявление дефицитов педагогических работников в работе с лицами ОВЗ и инвалидностью.	4		4	
<b>4</b>	<b>Модуль 4. Нормативное обеспечение мотивационного процесса.</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	Результаты выполнения практических работ 4.3.1., 4.3.2.
4.1.	Перечень правовых нормативных документов, создающих основу мотивационного процесса: законодательные и нормативные акты федерального о регионального уровня	4	4		
4.2.	Локальные акты ПОО, примерный порядок их разработки. Эффективный контракт, нормативная основа его разработки.	3	3		
4.3.	Практические работы:				
4.3.1.	Виды поощрения работников за участие в обучении лиц ОВЗ и инвалидностью, их нормативная основа	3		3	
4.3.2.	Оценка эффективности деятельности педагогического работника на основе результативности обучения лиц ОВЗ и инвалидов	4		4	
<b>5</b>	<b>Модуль 5. Способы оценки результата мотивации педагогических работников к работе с лицами с ОВЗ и инвалидностью</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	Результаты выполнения практических работ 5.3.1., 5.3.2.
5.1	Мониторинг результативности деятельности ПОО со стороны государства, нормативная основа, содержание .	1			
5.2	Способы отслеживания результата деятельности образовательной организации	3			
5.3	Практические работы				
5.3.1.	Локальный акт ПОО (Положение) о проведении самообследования	3		3	
5.3.2.	Анализ состояния функционирования внутренней системы оценки обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью своей ПОО.	5		5	
<b>6</b>	<b>Зачетная итоговая работа»</b>	<b>14</b>		<b>14</b>	Результаты выполнения работы
6.1.	Система мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников к работе в инклюзии	14		14	
	<b>Всего часов</b>	<b>72</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	

## 2.2. Календарный учебный график.

Календарный учебный график составляется для каждой конкретной группы обучающихся. Срок обучения составляет 1,5 месяца. Допускается увеличение сроков обучения при составлении индивидуального графика обучения, согласованного с руководителями программы.

## 2.3. Содержание программы.

### **Модуль 1. Лица с ОВЗ и инвалидностью как новая категория обучающихся в профессиональных образовательных организациях (8 час.).**

1.1. Различные подходы к классификации лиц с ОВЗ и инвалидностью для сферы профессионального образования. Правовые основы развития инклюзивного образования в РФ.

1.2. Перечень требований к педагогическим работникам, реализующим программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью (с учетом нозологии): особенности разработки учебно-методического обеспечения, выбора технологий, формирование отношений к обучающимся.

### **Модуль 2. Мотивация педагогических работников как организационно-управленческий процесс. (8 час)**

2.1. Характеристика подходов к определению понятия «мотивация», терминология. Цели мотивации как смыслообразующий фактор процесса. Объект мотивации и результат мотивации.

2.2. Деятельность образовательной организации. Виды деятельности образовательной организации. Сферы деятельности педагогического коллектива. Проблема сопряжения целей деятельности организации и конкретного работника.

2.3. Практические работы:

2.3.1. Составить глоссарий терминов по темам 2.1., 2.2. (не менее 15 определений).

### **Модуль 3. Формирование мотивационного пространства – основная цель мотивации как процесса (16 час).**

3.1. Алгоритм мотивационного процесса в коллективе. Стадии и этапы процесса. Системность – главная характеристика каждого этапа, параметры этапа.

3.2. Цель, средства, направления и результат каждого этапа. Возможности и риски, влияющие на результат мотивационного процесса.

3.3. Социально-педагогический климат как фактор формирования системы отношений в коллективе. Стиль руководства, его влияние на формирование межличностных отношений и формирование положительной мотивации.

3.4. Межличностные отношения в коллективе. Формальные и неформальные группы. работа с лидерами групп. Особенности индивидуальной работы с каждым педагогом: поддержка лидеров, наставничество, повышение квалификации, соревнование.

3.5. Практические работы:

3.5.1. Заполнить таблицу «Структура и содержание мотивационного процесса»

Наименование этапа мотивационного процесса	Перечень мероприятий администрации по достижению цели этапа	Показатель достижения результата конкретного мероприятия
1 этап. Знакомство коллектива с новыми целями (целями государственной политики)		



2 этап. Формирование заинтересованности коллектива в новых целях		
3 этап. Создание механизмов управления изменениями в коллективе		
4 этап. Принятие политики изменений каждым работником		
5 этап. Достижение необратимости изменений		
6 этап. Получение социального эффекта как результата мотивации при достижении новых целей		

3.5.2. В целях выявления дефицитов педагогических работников в работе с лицами ОВЗ и инвалидностью провести анкетирование педагогических работников по предложенной анкете<sup>1</sup>. По результатам анкетирования определить направления деятельности руководства ПОО по формированию и развитию мотивационного процесса.

№	Вопросы анкеты	Доля ответов от общего числа участников опроса
1. В каком образовательном учреждении должны обучаться лица, имеющие ОВЗ?		
1.1.	В специализированном образовательном учреждении	
1.2.	В учреждении СПО, если нет противопоказаний по здоровью	
2. Как вы относитесь к обучению лиц, имеющих ОВЗ, в учебной группе с обычным контингентом?		
2.1.	Положительно, так как каждый обучающийся имеет право на индивидуализацию обучения	
2.2.	Отрицательно, так как преподаватель должен уделять лицам, имеющим ОВЗ, особое внимание и время, в ущерб другим обучающимся	
3. Какие особенности работы с данной группой обучающихся вызывают у Вас наибольшее затруднения?		
3.1.	Отсутствие необходимых компетенций	
3.2.	Психологическая неготовность	
3.3.	Отсутствие соответствующего методического обеспечения	
3.4.	Отсутствие комфортного рабочего места преподавателя (наличие необходимых устройств, приспособлений, достаточная освещенность, микроклимат и тд)	
4. Как Вы относитесь к повышению квалификации по овладению методиками инклюзивного образования?		
4.1	Мне это интересно, повышение квалификации в данном направлении повысит мой статус и востребованность в других образовательных организациях	
4.2.	Мне это интересно, так как я смогу организовать эффективный образовательный процесс в группе с разным контингентом (в том числе с лицами имеющими ОВЗ)	
4.3.	Положительно, если процесс повышения квалификации будет	

<sup>1</sup> ПОО может использовать свой вариант анкеты.

№	Вопросы анкеты	Доля ответов от общего числа участников опроса
	организован в очной форме в отрыве от выполнения функциональных обязанностей	
5. Должен ли педагог, работающий с лицами имеющими ОВЗ владеть знаниями психологии?		
5.1	Знания по психологии будут способствовать организации учебной деятельности, лиц имеющих ОВЗ	
5.2.	Опытный педагог может организовать образовательный процесс без дополнительных психологических знаний	
5. Готовы ли Вы к разработке особого методического обеспечения, адаптированного для обучения данного контингента?		
5.1.	Не готов, так как не владею данными компетенциями	
5.2.	Администрация обязана обеспечить образовательный процесс всеми необходимыми методическими продуктами	
5.3.	Готова разработать адаптированные методические материалы, если эта работа будет оплачена дополнительно	
5.4.	Готова разработать адаптированные методические материалы, если эта работа будет отмечена администрацией	
6. Готовы ли Вы провести дополнительное индивидуальное занятие, консультацию с обучающимся при наличии у него учебных проблем в свое личное время?		
6.1.	Педагог не обязан тратить свое личное время на решение проблем обучающихся, в рамках занятия были созданы условия для овладения знаниями и умениями	
6.2.	Всегда готова помочь обучающимся при затруднениях, это мой долг	
6.3.	Это необходимо, но администрация должна учитывать особенности обучения данного контингента и учитывать работу с этим контингентом при заключении эффективного контракта	
7. Какие факторы могут повлиять на повышение мотивации для работы с обучающимися имеющими ОВЗ (из трех вариантов ответа выберите два наиболее важных для Вас		
7.1.	Материальные – увеличение оплаты труда (надбавки, премии, дополнительные выплаты)	
7.2.	Улучшение условий труда (установка нового оборудования, приобретение готового методического адаптированного обеспечения, предоставления удобного графика работы, организация тренингов по преодолению самовыгорания и тд)	
7.3.	Признание Вашего труда через награждение грамотами, благодарственными письмами, размещение на доске почета и тд)	

#### **Модуль 4. Нормативное обеспечение мотивационного процесса (14 час).**

4.1. Перечень правовых нормативных документов, создающих основу мотивационного процесса: законодательные и нормативные акты; ФГОС и другие нормативные и распорядительные документы в сфере образования (в том числе определяющие порядок повышения квалификации); локальные акты образовательной организации. Требования к кадровому обеспечению ПОО, реализующую адаптированные

образовательные программы: перечень должностей, особенности разработки должностных инструкций.

Правовое обеспечение как фактор формирования заинтересованности работников к работе с лицами ОВЗ и инвалидностью (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2015 г. № 1040"Об утверждении Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования, науки и молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) государственным (муниципальным) учреждением»). Виды стимулирующих выплат и доплат, правовое поле их применения (Трудовой кодекс РФ, приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818). Региональные нормативные правовые документы.

4.2. Локальные акты ПОО, примерный порядок их разработки. Эффективный контракт, нормативная основа его разработки (приказ Минтруда России от 26.04.2013 №167н). Критерии эффективности деятельности педагогических работников. Способы оценки эффективности деятельности работника. Нематериальные методы стимулирования.

4.3. Практические работы:

4.3.1. Заполнить матрицу «Виды поощрения работников за участие в обучении лиц ОВЗ и инвалидностью и нормативная основа».

Виды материального поощрения (доплаты, выплаты)	Ссылка на нормативный правовой акт (закон, положение, приказ и тд)
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Виды нематериального поощрения	
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.

4.3.2. Разработать форму оценочного листа показателей эффективности деятельности работника с учетом результативности обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью

## **Модуль 5. Оценка результата мотивированности педагогических работников к работе с лицами ОВЗ и инвалидностью (12 час).**

5.1. Мониторинг результативности деятельности ПОО со стороны государства, нормативная основа, содержание.

5.2. Способы отслеживания результата деятельности образовательной организации: самообследование (внутренняя оценка деятельности), правовые основы приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 462 "Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией». Критерии (разделы) и показатели самообследования.

5.3. Практическая работа

5.2.1. Разработать локальный акт о проведении самообследования по функционированию внутренней системы оценки качества образования (инклюзивного профессионального образования) в своей ПОО.

5.2.2. Введите данные о состоянии функционирования внутренней системы оценки инклюзивного образования своей ПОО в таблицу 3 (строка «индикаторы) методического пособия «Мотивация педагогических работников профессиональных образовательных

организаций к работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью», под редакцией Выборнова В.Ю., Цветаевой М.В. РУМЦ Ярославской области 2019 г. Составьте аналитическую справку по результатам.

**Модуль 6. Система мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников ПОО для работы с гражданами ОВЗ и инвалидностью (14 час).**

6.1. Практическая работа по составлению зачетной итоговой работы (объем работы не более 4-5 страниц, без приложений).

Зачетная итоговая составляется в форме аналитической справки, структура определяется слушателем курсов. При ее составлении допускается использование результатов практических работ, выполненных в процессе освоения программы.

Примерное содержание справки может иметь следующую структуру:

1. Краткая характеристика ПОО, наличие условий для обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью.
2. Перечень локальных актов ПОО, регламентирующих обеспечение инклюзивного образования.
3. Краткая характеристика педагогического коллектива, с обоснованием его отнесения к определенному этапу формирования мотивационного процесса.
4. Количество приложений определяется обучающимся, обязательное приложение к справке – план мероприятий по формированию мотивации педагогического коллектива к работе с лицами ОВЗ и инвалидностью.

### **3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1 Требования к квалификации педагогических кадров.**

К реализации программы привлекаются специалисты, имеющие опыт работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью, прошедшие повышение квалификации по инклюзивному образованию, владеющие компетенциями по реализации технологий дистанционного обучения.

#### **3.2 Организационно-педагогические условия.**

Особенностями дополнительной профессиональной программы «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии» является направленность содержания на реализацию компетентного подхода, позволяющего развивать необходимые компетентности специалистов для решения профессиональных задач практической деятельности по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью.

Учебные занятия организуются на основе виртуальной образовательной среды Moodle. Изучаемый материал структурирован по модульному принципу, т.е. каждый раздел программы представляет целостный, логически законченный тематический модуль, определенной предметной области деятельности, связанной с организацией обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью в профессиональных образовательных организациях. Благодаря модульному построению курса усиливается эффективность обучения, что способствует более полному удовлетворению потребностей обучающихся по обобщению знаний, формированию умений и навыков по организации образовательного процесса лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью. Практические работы направлены на развитие творческого мышления слушателей и формирование профессиональных умений и навыков.

По окончании обучения слушатель получает официальное подтверждение успешного завершения курса – удостоверение государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий о повышении квалификации по дополнительной профессиональной программе (программе повышения квалификации) «Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии» с указанием объема курса – 72 часа.

#### **3.3. Материально-технические условия.**

Для реализации программы требуются технические средства: ПК, стандартный пакет программ MS Office, доступ к сети Интернет.

#### **3.4. Учебно-методические и информационные условия:**

1. Авдеев П.С. Роли и функции лидера/ [Электронный ресурс]/ <http://ekonomika.snauka.ru/2014/10/5863>
2. Алёхина, О.Е Стимулирование развития работников организации [Текст]/ О.Е.Алёхина// - Управление персоналом. -2002.-№1.-С.50-52
3. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. — М.: Сентябрь,2000, с.10. ISBN 5-88753-078-2 [Электронный ресурс]/ <http://rcro.tomsk.ru/wp-content/uploads/2015/12/Bakuradze-A.B.-Motivatsiya-truda-pedagogov.pdf>
4. Большая психологическая энциклопедия. Интериоризация / [Электронный ресурс]/ <https://psychology.academic.ru/830/%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> / (дата обращения 04.02.2019)
5. Воробьева М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников/ Педагогическое образование в России. 2016. № 2, с.57-61 / [Электронный ресурс]/

6. Деятельность человека – что это в психологии. Виды деятельности и их характеристика/ [Электронный ресурс]/ <https://psychologist.tips/712-deyatelnost-cheloveka-chto-eto-v-psihologii-vidy-deyatelnosti-i-ih-harakteristika.html> / (дата обращения 04.02.2019)
7. Ильин Е. П. И 46 Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002, с 65/ [Электронный ресурс]/ <http://files.soyuz-minor.ru/biblioteka/Ilin-motivaciya-i-motivy.pdf/>
8. Инновационный проект «Наша новая школа: петербургский вектор». Мотивационная среда школы: качество образования для качества жизни // [Электронный ресурс]/ <http://www.school318.spb.ru/Proekt.pdf/>
9. Кадровое обеспечение образования и оплата труда специалистов. Особенности трудовой деятельности в образовании/ [Электронный ресурс] / <https://studwood.ru/1048895/menedzhment/osobennosti-trudovoy-deyatelnosti-obrazovani>
10. Колесникова Е.Е. Формирование системы мотивации педагогических работников/ в сб. Проблемы развития социальной сферы в России и за рубежом: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 30июня2017 г. Калининград: НОО «Профессиональная наука», 2017, с. 33-40/ [Электронный ресурс] / [http://scipro.ru/wp-content/uploads/2017/07/collect\\_socio\\_30062017.pdf](http://scipro.ru/wp-content/uploads/2017/07/collect_socio_30062017.pdf)
11. Крыжко, В.В. Психология в практике менеджера образования [Текст] / В.В. Крыжко. – СПб., 2002. – 140 с.
12. Методические рекомендации по разработке показателей для самообследования деятельности центра инклюзивного образования базовой профессиональной образовательной организации, обеспечивающей поддержку инклюзивного профессионального образования в регионе. / Автор-составитель Бурова Т.Г. / под ред. Выборнова В.Ю., Цветаевой М.В. – Рыбинск: ГПОУ ЯО Рыбинский колледж городской инфраструктуры, 2017. – 41с. [Электр. ресурс] [https://vk.com/club162826810?w=wall-162826810\\_881](https://vk.com/club162826810?w=wall-162826810_881)
13. Михайлов А.С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях. Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. 2013. №1 (25) / [Электронный ресурс]/ <http://www.scientific-notes.ru/pdf/029-036.pdf>
14. Морально-психологический климат в коллективе / [Электронный ресурс]/ <https://works.doklad.ru/view/PVCK0UQtZU/2.html> (дата обращения 24.01.2019)
15. Мотивация персонала. Построение нематериальной системы мотивации в компании / [Электронный ресурс]/ <https://www.intuit.ru/studies/courses/701/557/lecture/12497?page=2>
16. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики / [Электронный ресурс]/ [https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2016/08/23/1116579598/OrgPsy\\_2016\\_2\\_3\(Naumtseva\)55-74.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2016/08/23/1116579598/OrgPsy_2016_2_3(Naumtseva)55-74.pdf) /
17. Национальная психологическая энциклопедия. Деятельность. Организм. [Электронный ресурс / <https://vocabulary.ru/termin/deyatelnost.html/> (дата обращения 28.02.2019)]
18. Панфилова А.П. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе: учеб. пособие для студ. учреждений высшего проф. образования /А.П. Панфилова. – М.: Издательский центр «Академия», 2011., с.90.
19. Педагогика. Инклюзивное образование/ [Электронный ресурс]/ <https://studme.org/46388/pedagogika/inklyuzivnoe-obrazovanie/>
20. Положение о стимулирующих выплатах с критериями эффективности/ [Электронный ресурс]/ <https://nalog-nalog.ru/oplata-truda/polozhenie-o-stimuliruyuwih-vyplatah-s-kriteriyami-effektivnosti>

21. Простяков В.В., Скворцова Е.В. Мотивационная среда организации: факторы, условия ее формирования в подразделениях системы правоохранительных органов// [Электронный ресурс] / <http://отрасли-права.пф/article/9607>
22. Родионова Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2018/ [Электронный ресурс] / [https://studme.org/307851/menedzhment/motivatsiya\\_i\\_stimulirovanie\\_trudovoy\\_deyatelnosti](https://studme.org/307851/menedzhment/motivatsiya_i_stimulirovanie_trudovoy_deyatelnosti)
23. Социология. Какие требования предъявляют к анкетированию? / [Электронный ресурс]/ [http://referatwork.ru/lectionbase/sotsiologiya/view/307703\\_kakie\\_trebovaniya\\_pred\\_yavlyayut\\_k\\_anketirovaniyu](http://referatwork.ru/lectionbase/sotsiologiya/view/307703_kakie_trebovaniya_pred_yavlyayut_k_anketirovaniyu)
24. Стили руководства/ [Электронный ресурс]/ <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/rukovodstvo.html>
25. Стимулирующие выплаты / [Электронный ресурс]/ <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/kadry/pooshhreniya-i-vzyskaniya/stimuliruyushhie-vyplaty.html>
26. Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 марта 2014 г. № 06-281 / [Электронный ресурс] / [/center-prof38.ru/sites/default/files/files/pismo\\_-trebovaniya\\_k\\_organizacii\\_obrazovatel'nogo\\_processa\\_dlya\\_obucheniya\\_lic\\_s\\_ovz.doc](http://center-prof38.ru/sites/default/files/files/pismo_-trebovaniya_k_organizacii_obrazovatel'nogo_processa_dlya_obucheniya_lic_s_ovz.doc) /
27. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М.: ГроссМедиа, 2005. - 224 с. [Электронный ресурс/] <http://www.psi-test.ru/pub/shapiro/vved.html/>
28. Экономический словарь. [Электронный ресурс]/ <http://slovariki.org/ekonomiceskij-slovar/28929>
29. Эффективный контракт. КонсультантПлюс, 1997-2019 / [Электронный ресурс]/ [http://www.consultant.ru/law/podborki/jeffektivnyj\\_kontrakt/](http://www.consultant.ru/law/podborki/jeffektivnyj_kontrakt/) (дата обращения 20.02.2019)

#### 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Контроль и оценка результатов освоения программы осуществляется по результатам выполнения практических работ.

Критерии оценки выполнения практических работ:

- знание нормативных и методических документов и умение их использовать в практической деятельности при выполнении задания;
- направленность содержания работ на решение проблем собственной ПОО;
- знание и правильное использование терминологии, используемой при разработке методических и нормативных документов для обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью.

№	Модули	Вид контроля	Примечания
1.	Лица с ОВЗ и инвалидностью как новая категория обучающихся в профессиональных образовательных организациях	Текущий	Результаты освоения модуля используются при выполнении последующих практических работ
2.	Мотивация педагогических работников как организационно-управленческий процесс	Промежуточный	Практическая работа
3.	Формирование мотивационного пространства – основная цель мотивации как процесса	Промежуточный	Практическая работа
4.	Нормативное обеспечение мотивационного процесса	Промежуточный	Практическая работа
5.	Оценка результата мотивированности педагогических работников к работе с лицами ОВЗ и инвалидностью	Промежуточный	Практическая работа
6.	Система мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников ПОО для работы с гражданами ОВЗ и инвалидностью	Итоговый	Результаты практических работ; Зачетная итоговая работа



## АННОТАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид программы	Программа повышения квалификации	
Название программы	«Формирование системы мер, направленных на повышение мотивации педагогов к работе в инклюзии»	
Авторы	Сатарина Г.Г., старший методист ЦРПО, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» Цветаева М.В., ГПОУ ЯО Ярославский колледж управления и профессиональных технологий Густова Л.Н., заместитель директора по инклюзивному образованию ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий	
Организация-разработчик	ГПОУ ЯО Ярославский колледж управления и профессиональных технологий	
Направленность программы на уровень образования, вид профессиональной деятельности	Среднее профессиональное образование; обучение лиц с ОВЗ и инвалидностью	
Целевая группа	Руководящие работники профессиональных образовательных организаций, реализующих программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью	
Форма обучения	Заочная	
Количество часов	Всего	72 часа
	С ДОТ	72 часа
Планируемые результаты	Разработана система мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников профессиональных образовательных организаций для работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	
Уровень освоения	Продуктивный	
Ключевые элементы содержания	Организация профессионального обучения, профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидностью	
Требования к первичной компетентности обучающихся	Наличие стажа в должности руководящего работника профессиональной образовательной организации, реализующей программы обучения лиц с ОВЗ и инвалидностью не менее одного года	
Содержание программы	В содержание программы включено 6 модулей: Модуль 1: Лица с ОВЗ и инвалидностью как новая категория обучающихся в профессиональных образовательных организациях Модуль 2: Мотивация педагогических работников как организационно-управленческий процесс Модуль 3: Формирование мотивационного пространства – основная цель мотивации как процесса Модуль 4: Нормативное обеспечение мотивационного процесса Модуль 5: Оценка результата мотивированности педагогических работников к работе с лицами ОВЗ и инвалидностью Модуль 6: Система мер, направленных на повышение мотивации педагогических работников ПОО для работы с гражданами ОВЗ и инвалидностью	