



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



*Детский сад -
маршруты развития*

ИМПАКТ-ПРОГРАММА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИНКЛЮЗИВНОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Методические рекомендации



Новороссийск, 2024

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

**ИМПАКТ-ПРОГРАММА НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ИНКЛЮЗИВНОЙ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Методические рекомендации

Новороссийск, 2024

УДК 331.108.4

ББК 74.1, 74.6, 88.8

Коробицина С.С. ИМПАКТ-программа непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации: методические рекомендации / С.С. Коробицина, И.А. Каткова, Н.С. Чернышенко. Новороссийск, 2024. – 28 с.

Печатается по решению научно-методического совета МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» МО город Новороссийск, протокол № 1 от 30.08.2024

Рецензенты: **Шумилова Елена Аркадьевна**, д.п.н., заведующий кафедрой дефектологии и специальной психологии ФГБОУ ВО «КубГУ».

Кураева Джульетта Анатольевна, к.п.н., доцент, заведующий кафедрой дошкольной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «КубГУ».

ИМПАКТ-программа представляет собой методическое издание, в котором структурированно и системно представлены направления положительного воздействия на процесс обеспечения и сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО.

Содержание ИМПАКТ-программы ориентировано на профессиональную общественность: руководителей, специалистов территориальных методических служб, заведующих, заместителей, старших воспитателей, педагогов и специалистов дошкольных образовательных организаций.

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

© С.С. Коробицина, И.А. Каткова, С.С. Чернышенко

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
I. Основные характеристики ИМПАКТ-программы.....	8
II. Условия реализации ИМПАКТ-программы.....	12
III. Тематический план.....	17
IV. Ожидаемые результаты.....	24
Список используемой литературы.....	24
Глоссарий.....	25
Страница для заметок.....	28

Введение

Вопросы профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации остро актуализированы и выдвинуты на передний план для повсеместного их решения на институциональном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Данная ситуация детерминирует необходимость разработки программно-методического обеспечения, организации научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов в соответствии с требованиями, выдвигаемыми Законом об образовании, Федеральными образовательными стандартами дошкольного образования, профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», профессиональным стандартом «Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, Олигофренопедагог, тифлопедагог)», профессиональным стандартом "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" и других нормативных документов, которые показывают степень реализации данных требований в отношении педагогов, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дошкольного образования, в том числе, реализующих специальное и (или) инклюзивное дошкольное образование.

Основной проблемой сегодня является соответствие уровня реальной готовности педагога к профессиональной деятельности в условиях инклюзивной дошкольной образовательной организации. Профессиональные стандарты, безусловно, указывают на повышение социального статуса и престижа профессии педагога, ориентируют на изменения проведения процедуры аттестации педагогических работников, обновление системы повышения их квалификации, корректировку нормативных правовых актов; изменения должностной инструкции педагогических работников, трудовых договоров и других документов. Но,

к сожалению, профессиональные стандарты не дают ответов, как педагогическому работнику в процессе собственной профессиональной деятельности выйти на новый уровень саморазвития и самореализации. Именно поэтому для инклюзивных дошкольных образовательных организаций ключевым моментом становится сопровождение *профессионального развития педагогических работников* различных должностных единиц.

Сравнительный анализ определений профессионального развития педагогов доказывает, что естественно рассматривать его как *непрерывный процесс* осмысления собственной деятельности, способа ее осуществления, самореализации субъекта деятельности. *Профессиональное развитие* педагогов можно представить, как динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных трансформаций, которые выводят их субъективный и рефлексивный опыт профессиональной деятельности на новый уровень саморазвития и самореализации. В этом моменте важно понимать значимую роль не только внутренних мотивационных сил самого педагога, но и профессиональной среды, в которой он осуществляет собственную профессиональную деятельность. Поэтому на институциональном уровне недостаточно только экономических и распорядительных рычагов, сколько приоритетными должны стать организационно-педагогические мероприятия поддержки, направленного воздействия на все компоненты профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО, их непрерывности. Необходимо поддерживать интеллектуальный, творческий потенциал педагога, развивать *гуманистические установки его личности*, навыки *позитивного взаимодействия и рефлексивного мышления*. Поддержка развития педагогов должна быть *открытой, опережающей, непрерывной*. Таким образом, определяется выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития, персонифицированного подхода к его реализации. Акценты обеспечения непрерывного профессионального

развития делаются на повышение уровня образования педагога инклюзивной ДОО через формальные, неформальные, информальные формы обучения; развитие его профессионально значимых личностных качеств; создание условий для повышения эффективности реализации профессиональных видов деятельности.

В данном издании авторами предлагается один из механизмов сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО – *ИМПАКТ-программа*.

ИМПАКТ-программа учитывает цель, задачи и принципы профессионального развития педагогов и обеспечивает реализацию центрального его приоритета – непрерывности. Предложенный инструмент необходим для осуществления последовательно направленных, положительных воздействий на процесс обеспечения и сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО в соответствии с реализуемой инновационной моделью профессионального развития педагогических работников МАДОУ детского сада №8 «Гармония».

В настоящее время ИМПАКТ-программа является методической рекомендацией, так как ее структура, содержание не соответствуют таким видам методических изданий, как программа или пособие. В перспективе ИМПАКТ-программа будет оформлена в нормированный документ и представлена педагогической общественности, как комплексная программа непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО.

Следует отметить, что данный методический продукт является результатом деятельности творческого коллектива МАДОУ детского сада №8 «Гармония» и не претендует на роль единственно верного и научно обоснованного методического издания. Коллектив авторов готов принять конструктивную критику, рекомендации и пожелания для изменения или совершенствования содержания представляемого продукта.

I. Основные характеристики ИМПАКТ-программы

ИМПАКТ-программа непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации (далее – ИМПАКТ-программа) является методическим изданием и разработано в соответствии с основными положениями Федерального закона ФЗ-№273 «Об образовании»; Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования (Приказ Минобрнауки РФ №1155 от 17.10.2013 г.); 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.

Импакт-программа – это результат слияния двух понятий: программа и импакт. **Програ́мма** (от греч. про - пред, греч. γράμμα - запись) - термин, в переводе означающий «предписание», то есть заданную последовательность действий. **Импакт** (от англ. impact, влияние) - это позитивное влияние, участие в решении важных проблем, например, социальных или экологических. ИМПАКТ-программа является методической рекомендацией, так как ее структура, содержание не соответствуют таким видам методических изданий, как программа, пособие (ГОСТ Р 7.0.60-2020).

ИМПАКТ-программа представляет собой систему последовательно направленных, положительных воздействий на процесс обеспечения и сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО: воспитателей, инструкторов по физической культуре, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, педагогов-психологов в соответствии с реализуемой в условиях МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» инновационной модели профессионального развития педагогических работников ДОО (см. рис. 1.).



Рисунок 1. Инновационная модель профессионального развития педагогических работников ДОО.

В целом модель показывает структуру, обеспечивающую непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в определенной иерархии. Нижний порядок ориентирует на рост образования через режим непрерывного образования педагогических работников инклюзивной ДОО. Центральная часть показывает направленность на развитие профессиональных компетентностей: профессиональных компетенций,

профессионально значимых личностных качеств (далее – ПЗЛК) и повышение эффективности реализации профессиональных видов деятельности. Данное направление обеспечивается диагностическими процедурами, необходимым инструментарием и созданием организационно-педагогических условий. Последующим переходом, как результат непрерывного профессионального развития, является успешная аттестация педагогических работников. И высшая точка модели – достижение профессиональной карьеры (вертикаль-горизонтального продвижения педагогического работника).

ИМПАКТ-программа показывает необходимость сопровождения индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогического работника, которая отражена в «Персонифицированной карте непрерывного профессионального развития педагогического работника» (далее – персонифицированная карта). Персонифицированная карта также отвечает основным положениям реализуемой инновационной модели профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

По сути, персонифицированная карта является индивидуальной траекторией непрерывного профессионального развития педагогических работников, которая структурирована и представлена: «Общими сведениями о педагоге», «Диагностическим профилем педагогического работника ДОО», «Условиями устранения дефицита профессиональных компетенций педагогического работника ДОО», «Траекторией развития профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО», «Маршрутизацией повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО».

1. «Общие сведения о педагогическом работнике ДОО» - предполагает предоставление информации о педагоге общего плана. Представлена в виде таблицы, заполняется педагогом самостоятельно на начало образовательного периода и (или) в его течение по 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. Диагностический профиль позволяет определить проблему для дальнейшего выбора вариантов ее решения (см. «Диагностика уровня профессионального развития педагогических работников ДОО»).

3. «Условия устранения 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) через режим непрерывного образования, прогнозируемые результаты. Основой режима непрерывного образования становится модульный подход, при котором педагог выбирает тематические направления профессиональной переподготовки, повышения квалификации; элементы горизонтального обучения, позволяющего наблюдать и анализировать примеры передовых педагогических практик; самообразование как обязательный ресурс саморазвития личности педагога;

4. «Развитие профессионально значимых личностных качеств педагогического работника ДОО» - предполагает реализация мероприятий, направленных на развитие профессионально значимых личностных качеств педагогических работников: коммуникативных, когнитивных, мотивационных, рефлексивных, творческих, перцептивных, ценностных.

5. «Маршрутизацией повышения эффективности профессиональной деятельности педагогического работника ДОО» - определяется путь по достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника инклюзивной дошкольной образовательной организации. В персонифицированной карте представлен маршрутизатором повышения эффективности профессиональной

деятельности педагогического работника по разным должностным единицам ДОО. Содержание маршрутизатора приоритетно формируется согласно планируемым муниципальным и региональным мероприятиям. Независимо от уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника, 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.

б. «Рефлексия реализация индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития» - происходит анализ и осмысление качественных изменений, самооценка уровня собственного профессионального развития педагогом, внесение необходимых изменений, дополнений и определение целей дальнейшего профессионального развития.

Персонифицированная карта является необходимым и важным методическим инструментом ИМПАКТ-программы.

1.1. Методологические основы ИМПАКТ-программы

Целью ИМПАКТ-программы является направленное позитивное воздействие на процесс непрерывного профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации по следующим линиям: устранение дефицита профессиональных компетенций, развитие профессионально значимых личностных качеств, повышение уровня эффективности профессиональных видов деятельности, качественное изменение характеристик. Цель программы укладывается в реализуемую инновационную модель профессионального развития педагогических работников ДОО.

Задачи ИМПАКТ-программы:

- 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.

Следовательно, приоритетными становятся следующие принципы: интерактивный характер обучения и развития педагогических работников, направленность на совершенствование профессиональных действий в соответствующей профессиональной области, креативность, совместная деятельность с опорой на жизненный опыт, стремление к самореализации, принятие себя как профессионала, целеполагание и самопроектирование, построение стратегии собственного профессионального развития.

В ходе реализации ИМПАКТ-программы реализуется целый ряд функций, среди которых – приобретение знаний, ликвидация дефицита профессиональных компетенций, установление и расширение профессиональных коммуникаций, развитие, проявление творчества в работе, преодоление профессиональных застоев и эмоционального выгорания и другие.

На основе вышеизложенного становится очевидной необходимость использования персонифицированной карты непрерывного профессионального развития педагога как центрального инструмента ИМПАКТ-программы.

II. Условия реализации ИМПАКТ-программы

ИМПАКТ-программа реализуется в условиях ДОО и рассчитана на педагогических работников, которые имеют диагностические результаты, требующие воздействующих мероприятий: развитие ПЗЛК, устранение дефицита профессиональных компетенций, повышение уровня эффективности профессиональных видов деятельности.

Режим непрерывного образования педагогических работников постоянен и реализуется с привлечением административно-управленческого сектора (управления образования, территориальные методические службы) и на основе сетевых форм взаимодействия.

Мероприятия по развитию ПЗЛК педагогических работников проводятся в условиях ДОО и рассчитаны на период в 10 месяцев, кратность проведения встреч не более 3 раз в месяц. Общее количество интерактивных мероприятий по развитию ПЗЛК составляет 28 встреч (см. «Интерактивные формы развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО»). Количество участников одной группы: до 25 человек. Педагогические работники, показывающие устойчиво высокий уровень профессионального развития включены в программу в качестве модераторов или сомодераторов интерактивных встреч в рамках программы.

2.1. Материально-техническое обеспечение ИМПАКТ-программы

Для проведения интерактивных форм мероприятий с педагогическими работниками используется музыкальный зал, который полностью оснащен необходимой мебелью, с возможностью высвобождения пространства для проведения психологических тренингов. Условия для занятий должны соответствовать СанПиН. Техническое оснащение аудитории: компьютер, видеопроектор, звуковоспроизводящая аппаратура, флипчарт, канцелярские товары.

2.2. Технологическое обеспечение ИМПАКТ-программы

Для реализации ИМПАКТ-программы используются методы активного социально-психологического обучения и индивидуального психологического воздействия:

- неимитационные методы (лекция-беседа, семинар-диспут, групповая дискуссия, «мозговой штурм»);
- имитационные неигровые методы (анализ конкретных ситуаций, метод инцидентов);
- имитационные игровые методы (организационно-деятельностные игры, деловые игры, ролевые игры);
- индивидуальное психологическое консультирование;
- психологические тренинги.

Методы интерактивных встреч предполагает постоянное создание ситуаций успешности от преодоления трудностей в решении задач и при выполнении творческих работ. Этому способствуют совместные обсуждения технологии выполнения заданий, а также поощрение, создание положительной мотивации, актуализации интереса.

2.3. Программно-методическое обеспечение

Программа построена с учетом следующих программно-методических материалов:

– Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Ось-89», 2001.

– Дагаева Е. А. 5 тренинговых программ личностного роста: практическое руководство для тренера. – Ростов н/Д: Феникс, 2014.

– Дергачева, О. Е. Русскоязычная адаптация опросника каузальных ориентаций / О. Е. Дергачева, Л. Я. Дорфман, Д. А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2008. – № 3.

– Забродин Ю. М. Психологическое консультирование : справочник / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян ; под ред. Ю. М. Забродина. – Москва : Эксмо, 2010. – 384 с.

– Кипнис М. И. Тренируем умение вести за собой, быть лидером, «мотором» и вдохновителем: 68 лучших игр и упражнений для развития управленческих способностей. – М.: АСТ : АСТ Москва, 2009.

– Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб. : Речь, 2005.

– Метафоры времени и пространства в жизненных сценариях и Я-нарративах людей различных поколений / Под рук. Ю. Е. Зайцевой // Проект Российского гуманитарного научного фонда. – СПб.: СПбГУ, 2017. – № 15-36-0135.

– Моросанова В. И. Диагностика саморегуляции человека / В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко. – М.: Когито-Центр, 2015.

– Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: практико-ориентированная монография / под ред. Э. Ф. Зеера. – М. : МПСИ, 2005.

– Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего : практическое пособие / пер. с нем. 5-е изд. стер. – М.: Генезис, 2004.

III. Тематический план ИМПАКТ-программы

Данный план ориентирован на мероприятия, проводимые в условиях ДОО. Режим непрерывного образования педагогов отражается в персонифицированных картах и определяется требованиями нормативных документов (курсовая подготовка не менее 1 раза в год, профессиональная переподготовка по мере необходимости и в соответствии со спецификой профессиональной деятельности, областью профессиональных изысканий каждого педагога).

<u>№</u> <u>n/n</u>	<u>Наименование</u>	<u>Виды и формы</u> <u>работы</u> <i>(количество часов)</i>			<u>Ответственный</u>
		<u>Сем.</u>	<u>И.М</u>	<u>Конс.</u>	
<u>1</u>	Информационно-диагностический раздел	-	-	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
1.2.	Диагностика уровня профессионального развития педагогических работников ДОО	1	-	1	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
1.3	Теоретические основы профессионального развития педагогических работников ДОО	2	-	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
1.4	Модернизация содержания персонифицированных карт как маршрутизатора непрерывного профессионального развития педагогического работника ДОО	2	-	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
1.5	Инструментальные механизмы устранения дефицита профессиональных компетенций	2	-	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>

	педагогических работников ДОО				
1.6	Технологическое обеспечение развития профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО. Формируем портфель методических материалов	2	-	-	Старший воспитатель, педагог-психолог
<u>2</u>	<u>Культурно-досуговые мероприятия (проводятся в течение года)</u>	-	-	-	Старший воспитатель,
<u>3</u>	<u>Интерактивные формы развития ПЗЛК</u>				
<u>3.1</u>	Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №1	-	1	-	Старший воспитатель, педагог-психолог
<u>3.2</u>	Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №2	-	1	-	Старший воспитатель, педагог-психолог
<u>3.3</u>	Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №3	-	1	-	Старший воспитатель, педагог-психолог

<u>3.4</u>	<i>Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №4</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.5</u>	<i>Интерактивные формы развития коммуникативных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №5</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.6</u>	<i>Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №6</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.7</u>	<i>Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №7</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.8</u>	<i>Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности. Занятие №8</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.9</u>	<i>Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности. Занятие №9</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>

<u>3.10</u>	<i>Интерактивные формы развития когнитивных качеств личности. Занятие №10</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.11</u>	<i>Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №11</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.12</u>	<i>Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №12</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.13</u>	<i>Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №13</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.14</u>	<i>Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №14</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.15</u>	<i>Интерактивные формы развития рефлексивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №15</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>

<u>3.16</u>	<i>Интерактивные формы развития мотивационных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №16</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.17</u>	<i>Интерактивные формы развития мотивационных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №17</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.18</u>	<i>Интерактивные формы развития мотивационных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №18</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.19</u>	<i>Интерактивные формы развития творческих качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №19</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.20</u>	<i>Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №20</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.21</u>	<i>Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических</i>	-	<i>1</i>	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>

	<i>работников ДОО. Занятие №21</i>				
<u>3.22</u>	<i>Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №22</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.23</u>	<i>Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №23</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.24</u>	<i>Интерактивные формы развития ценностных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №24</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.25</u>	<i>Интерактивные формы развития перцептивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №25</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.26</u>	<i>Интерактивные формы развития перцептивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №26</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.27</u>	<i>Интерактивные формы развития перцептивных качеств личности педагогических работников ДОО. Занятие №27</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
<u>3.28</u>	<i>Итоговое интерактивное занятие №28</i>	-	1	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
4	Контрольно-диагностический раздел	-	-	-	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>

4.1.	Проведение диагностики уровня профессионального развития педагогических работников ДОО	1	-	1	<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>
ИТОГО (ч.)		10	28	2	40

* Сем. – семинар, ИМ – интерактивное мероприятие, Конс.– групповая консультация

IV. Ожидаемые результаты

Реализация программы позволит достигнуть высоких показателей уровня профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО: прогрессивный уровень сформированности профессиональных компетенций (предметных, методических); высокий уровень сформированности профессионально значимых личностных качеств (мотивационных, коммуникативных, когнитивных, перцептивных, творческих, ценностных, рефлексивных); повышение эффективности реализации видов профессиональной деятельности.

Результативность реализации **ИМПАКТ-программы** оценивается путем диагностики уровня профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 30.12.2008) // Российская газета. 1993. 25 декабря
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // <http://www.consultant.ru/online/>
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"
4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, педагог)» // <http://www.consultant.ru/online/>
5. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" (Зарегистрировано в Минюсте России 18.08.2015 N 38575)
6. Балева В.В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. – 2016. – Т. 2. №1. – С. 58-61
7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Ось-89», 2001.
8. Дагаева Е. А. 5 тренинговых программ личностного роста: практическое руководство для тренера. – Ростов н/Д: Феникс, 2014.
9. Дергачева, О. Е. Русскоязычная адаптация опросника каузальных ориентаций / О. Е. Дергачева, Л. Я. Дорфман, Д. А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2008. – № 3.

10. Забродин Ю. М. Психологическое консультирование: справочник / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян; под ред. Ю. М. Забродина. – Москва: Эксмо, 2010. – 384 с.
11. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломного образования // Молодой ученый. - 2011. - №3. Т.2. - С. 115-117. 28. 3.
12. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. - М.: Академия. 2015. – 240 с. 29.
13. Климчук В. А. Тренинг внутренней мотивации. – СПб.: Речь, 2005.
14. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. –М.: Академия, 2014. – 304 с. 32.
15. Коптелов, А. В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / А. В. Коптелов, А. В. Машуков // Современные проблемы науки и образования - 2012. - № 6. - С.1-9.
16. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. - М.: Знание, 2016. - 308 с. 41.
17. Мелехина, Е. А. Роль непрерывного образования в профессиональном развитии педагога / Е. А. Мелехина // Педагогическое образование и наука. - 2016. - № 12. – С.20-25. 42.
18. Минаева Н.В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников // Человек. Культура. Образование. 2018. №2. - С.1-3
19. Моросанова В. И. Диагностика саморегуляции человека / В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко. – М.: Когито-Центр, 2015.
20. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: практико-ориентированная монография / под ред. Э. Ф. Зеера. – М.: МПСИ, 2005.

21. Фопель К. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: практическое пособие / пер. с нем. 5-е изд. стер. – М.: Генезис, 2004.

Глоссарий

Импакт-программа – это результат слияния двух понятий: программа и инпакт. **Програ́мма** (от греч. προ - пред, греч. γραμμα - запись) - термин, в переводе означающий «предписание», то есть заданную последовательность действий. **Импакт** (от англ. impact, влияние) - это позитивное влияние, участие в решении важных проблем, например, социальных или экологических.

Маршрутизация – это процесс определения следования к достижению высокого уровня эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации

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

Непрерывное профессиональное развитие – это планомерное приобретение знаний, умений, навыков, накопление опыта, совершенствование личных качеств, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей в течение трудовой деятельности.

Профессионально значимые личностные качества (ПЗЛК) – это характеристики интеллектуальной и эмоционально-волевой сторон личности, существенно влияющие на результат профессиональной деятельности и определяющие индивидуальный стиль педагога.