

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор ТОИПКРО

_____ Ю.А. Чащина

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации**

**«Формирование системы мотивации
профессионального развития педагогов»**

**Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников**

Составители программы:

Серебрякова Александра Владимировна,
эксперт центра непрерывного повыше-
ния профессионального мастерства
педагогических работников

г. Томск 2025

**Рассмотрено на заседании
ученого совета ТОИПКРО
Протокол № _____
« ____ » _____ 20 ____ г.**

Согласовано:

**Проректор по учебно-методической и организационной работе
_____ Глухова Е.С.**

**Рассмотрено на заседании центра непрерывного повышения профессионального
мастерства педагогических работников
Протокол № _____**

« ____ » _____ 20 ____ г.

**И.о. заведующего центром непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников _____ Аксиненко О.С.**

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель: совершенствование профессиональной компетенции слушателей в области формирования системы мотивации профессионального развития педагогов.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Категория слушателей: руководители ОО (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»).

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Администрирование деятельности образовательной организации	Формирование и поддержка организационной культуры	Основы оценки и мотивации персонала	Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников

Категория слушателей: заместители руководителя ОО (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел – должности руководителей, должность – заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения).

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Организует повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических работников	Основы оценки и мотивации персонала	Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников

Категория слушателей: методисты (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)

Должностные обязанности по ЕКС	Знать	Уметь
Участвует в работе организации повышения квалификации работников	Основы оценки и мотивации персонала	Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников

Категория слушателей: педагоги ОО (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)»).

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	Основы оценки и мотивации персонала	Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников

1.3. Категория слушателей: руководители и заместители руководителя ОО, методисты, педагоги ОО.

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимые для освоения программы:

К освоению программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Требования к опыту практической работы не предъявляются.

1.5. Форма обучения: очная.

1.6. Срок освоения программы: 16 часов.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/п	Наименование разделов, модулей и тем	Всего часов	Аудиторная работа		Внеаудитор- ная работа	Формы контроля
			Лекции	Практиче- ские занятия		
1	Входная диагностика	1		1		тест
2	Профильная часть	3	2	1		
2.1.	Введение в мотивацию профессионального раз- вития	3	2	1		
2.1.1.	Теории мотивации: от классических до современных подходов	1	1			
2.1.2.	Система обеспечения профессионального развития педагогических работников	2	1	1		зачет
2.2.	Разработка системы мо- тивации	10		10		
2.2.1.	Анализ мотивационных факторов	2		2		
2.2.2.	Инструменты и методы мотивации педагогов	4		4		
2.2.3	Стратегия внедрения си- стемы мотивации в обра- зовательных организациях	2		2		
2.2.4.	Оценка эффективности мотивационных программ	2		2		зачет
4	Итоговая аттестация	2		2		
4.1.	Система мотивации в об- разовательной организа- ции	2		2		зачет
	Итого	16	4	12		

2.2. Рабочая программа модулей

1. Входная диагностика

Форма входной диагностики – тестирование.

2. Профильная часть

Модуль 2.1. Введение в мотивацию профессионального развития

Тема 2.1.1. Теории мотивации: от классических до современных подходов

Содержание теоретического курса: определение мотивации как психологического процесса, виды мотивации в профессиональной деятельности; теория потребностей А. Маслоу, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория приобретённых потребностей МакКлелланда, модель трудовой мотивации В.И. Герчикова.

Тема 2.1.2. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Содержание теоретического курса: вызовы современного образования; траектории развития профессионального развития педагогических работников.

Содержание практического курса: применение теорий мотивации.

Промежуточная аттестация: в виде практической работы.

Модуль 2.2. Разработка системы мотивации

Тема 2.2.1. Анализ мотивационных факторов

Содержание практического курса: внутренние и внешние факторы мотивации, оценка потребностей и ожиданий педагогов, методы диагностики мотивации педагогов, связь синдрома эмоционального выгорания и мотивации педагогов.

Тема 2.2.2. Инструменты и методы мотивации педагогов

Содержание практического курса: факторы, влияющие на мотивацию педагогов (социальные, экономические, профессиональные); методы повышения мотивации педагогов; алгоритмы конструктивной похвалы и критики; 13 правил обучения взрослых по Е. Тихомировой.

Тема 2.2.3. Стратегия внедрения системы мотивации в образовательных организациях

Содержание практического курса: этапы внедрения системы мотивации: анализ текущей ситуации, определение целей и задач, выбор мотивационных инструментов; коллектив или команда.

Тема 2.2.4. Оценка эффективности мотивационных программ

Содержание практического курса: разработка критериев оценки эффективности системы мотивации, оценка и корректировка; адаптация системы мотивации на основе обратной связи.

Промежуточная аттестация: в виде практической работы.

4. Итоговая аттестация

Итоговой формой контроля слушателей является зачет по теме «Система мотивации в образовательной организации» в виде выполнения практической работы, отражающей целевые установки курсовой подготовки.

2.3. Календарный учебный график

Наименование	Всего часов	В том числе	
		Аудиторные занятия	
		1 уч.день	2 уч.день
Входная диагностика	1	1	
Теоретико-прикладное обучение	14	8	6
Итоговая аттестация	2		2
ИТОГО:	16	8	8

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входная диагностика

Форма: тестирование

Описание: входной контроль по программе проводится в виде тестирования в электронном формате. Входной контроль проводится с целью выявления методических компетенций.

Предложенный тест содержит 10 заданий:

- вопросы, на которые требуется выбрать один правильный ответ
- вопросы, на которые необходимо выбрать все правильные ответы
- тестовые задания открытого типа
- задания на соответствие

Измерительные материалы: тест

Примеры заданий:

Задание №1.

Инструкция к заданию: установите соответствие; к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца, ответ оформите в виде ряда «Буква-цифра» (без пробелов и знаков препинания, А1Б2В3). Внесите ответ в строку для ответов.

Содержательная часть задания: Вы планируете включить в урок задание по оценке функциональной (финансовой) грамотности обучающихся. Установите соответствие между метапредметными УУД и планируемыми образовательными результатами обучающихся относительно этой цели.

Группа УУД	Навыки
А. Регулятивные	1. Представлять результаты учебных проектов в области экономики семьи.
Б. Познавательные	2. Самостоятельное планирование действий по изучению экономики семьи, экономических отношений в семье и обществе.
В. Коммуникативные	3. Умение представлять результаты анализа простой финансовой и статистической информации в зависимости от поставленных задач в виде таблицы, схемы, графика, диаграммы.

Эталон ответа(ов): А2Б3В1

Задание №2.

Инструкция к заданию: выберите один правильный ответ.

Содержательная часть задания: В ФГОС второго поколения личностные и метапредметные результаты описывались обобщенно. А в обновленных (третьего поколения) – каждое из УУД содержит критерии их сформированности. Например, один из критериев, это умение ученика выявлять проблемы для решения в жизненных и учебных ситуациях. Сформированность какого УУД нужно оценивать по данному критерию?

Вариант(ы) ответа(ов):

1. Работа с информацией (познавательные УУД)
2. Общение (коммуникативные УУД)
3. Самоорганизация (регулятивные УУД)
4. Базовые логические действия (познавательные УУД)

Эталон ответа(ов): 3

Задание №3.

Инструкция к заданию: установите соответствие; к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца, ответ оформите в виде ряда «Буква-цифра» (без пробелов и знаков препинания, А1Б2В3). Внесите ответ в строку для ответов.

Содержательная часть задания: Установите соответствие между технологической операцией снятия эмоционального напряжения обучающихся на уроке и предложенными фразами-мотиваторами учителя

Технологическая операция снятия эмоционального напряжения обучающихся на уроке	Фраза-мотиватор
А. Скрытое инструктирование	1. «Тебе особенно удалось то объяснение...»
Б. Мобилизация успешности	2. «Выполняя работу, не забудьте о...»
В. Внесение мотива	3. «Без твоей помощи твои товарищам не справиться!»

Г. Оценка детали	4. «Мне очень хочется уже поскорее увидеть результат...»
------------------	--

Эталон ответа(ов): А2Б4В3Г1

Задания №4.

Инструкция к заданию: выберите один правильный ответ.

Содержательная часть задания: Что должен оценить учитель при следующей организации проектной деятельности своего ученика «Ученика самостоятельно разрабатывает проект и выполняет соответствующую реальную модель»?

Вариант(ы) ответа(ов):

1. Уровень только технологических умений и навыков
2. Знания, умения и навыки проектной деятельности
3. Уровень сформированности проектных и технологических знаний, умений и навыков

Эталон ответа(ов): 3

Задание №5.

Инструкция к заданию: установите соответствие; к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца, ответ оформите в виде ряда «Буква-цифра» (без пробелов и знаков препинания, А135Б24). Внесите ответ в строку для ответов.

Содержательная часть: Установите соответствие между технологиями оценивания и их характерными признаками.

Технология оценивания	Характерные признаки
А. Суммативное	1. Цель оценивания определить соответствие знаний обучающихся нормам и требованиям стандартов и констатировать факт обученности ребенка
Б. Формирующее	2. Шкала оценивания разрабатывается учителем, может быть бальной, словесной, знаковой
	3. Данные результатов оценивания сравниваются с предыдущими результатами учеников
	4. Участниками оценивания является администрация образовательной организации

Эталон ответа(ов): А14Б23

Полный комплект оценочных средств разрабатывается и утверждается в соответствии с локальным актом Института «Порядок проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Томской области».

Промежуточная аттестация по модулю 2.1. Введение в мотивацию профессионального развития

Форма: Зачет.

Описание: Промежуточная аттестация по модулю 2.1. Введение в мотивацию профессионального развития проводится в форме практической работы. С использованием обсуждаемых в модуле теорий мотивации выделить тип мотивации педагога, составить индивидуальный план мотивации профессионального развития. Время выполнения и обсуждения – 30 минут.

Требования к выполнению. Слушатели в парах выполняют следующее задание: с использованием обсуждаемых в модуле теорий мотивации выделить тип мотивации педагога, с которым находитесь в паре, составьте индивидуальный план мотивации профессионального развития. Сформулируйте, как выделенный в результате диагностики тип мотивации влияет на профессиональный рост, какие формы мотивирования будут наиболее актуальными и эффективными. В режиме обсуждения анализируются наиболее результативные формы мотивирования.

Измерительные материалы: формы мотивации согласно изученным типологиям.

Критерии оценивания: практическая работа считается выполненной, ставится «зачтено», если задание выполнено – каждый участник представляет обоснование выбранной формы мотивации. Практическая работа считается не выполненной, ставится «не зачтено», если задание не выполнено – участник не представляет ни одного обоснования выбранной формы мотивации для обсуждения.

Промежуточная аттестация по модулю 2.2. Разработка системы мотивации

Форма: Зачет.

Описание: Промежуточная аттестация по модулю 1.2. «Разработка системы мотивации» проводится в виде практической работы. Необходимо в группах решить предложенный кейс «Как зажечь искру мотивации». Время выполнения и обсуждения – 30 минут.

Требования к выполнению: 25 слушателей делятся на 5 групп по 5 человек и в режиме обсуждения в течение 20 минут решают предложенный кейс. В общем обсуждении предложенные групповые решения кейса анализируются.

Измерительные материалы: необходимо представить групповое решение предложенного кейса в соответствии с критериями по 10-бальной шкале:

- убедительность,
- аргументированность,
- содержание, реалистичность.

Критерии оценивания: практическая работа считается выполненной, ставится «зачтено», если группа представляет решение кейса, соответствующее

критериям. Практическая работа считается не выполненной, ставится «не зачтено», если группа не представляет решение кейса, соответствующее критериям.

Итоговая аттестация

Форма: Зачет.

Описание: Итоговая аттестация по программе проводится в виде защиты проекта по теме «Система мотивации в образовательной организации». Необходимо разработать и защитить проект, включающий в себя все этапы внедрения системы мотивации в образовательной организации.

Требования к выполнению:

Требования к содержанию проекта

1. Аналитическое обоснование.
2. Целевое назначение (цели, задачи, согласованность с действиями и результатом).
3. Обоснованный выбор диагностического материала.
4. Детальность разработки замысла решения проблемы повышения мотивации к профессиональному развитию (обоснованно выбраны мотивационные инструменты, не менее трех мероприятий для каждого типа мотивации).
5. Разработаны критерии эффективности проведенных мероприятий.
6. Указаны сроки реализации мероприятий.

Требования к презентации модели

Итоговая работа оформляется в виде документа MS PowerPoint. Название документа – фамилия и инициалы слушателя (без знаков препинания), например, «Иванова ТС», «Петрова КВ». В презентации следует раскрыть основные структурные элементы модели в 5-10 слайдах. Титульный лист презентации оформляется в соответствии с приложением 2.

Измерительные материалы: Проекты, разрабатываемые слушателями, должны быть направлены на описание значимых параметров и внедрение изменений в существующую практику работы с педагогическим коллективом.

Критерии оценивания: Оценка качества освоения программы слушателями производится по следующим критериям:

№	Наименование критерия	Оценочная шкала (в баллах)
1	Модель системы мотивации отвечает предъявляемым требованиям	от 0 до 5
2	Уверенное и аргументированное обоснование модели, умение отвечать на вопросы	от 0 до 5
3	Заинтересованность и творческий подход к разработке модели	от 0 до 5

4	Точность соблюдения регламента представления проекта	от 0 до 5
5	Активность при обсуждении проектов других слушателей	от 0 до 5
Итого		от 0 до 25

Перевод баллов в шкалу оценок:

- оценка «зачтено» выставляется слушателю, если набрано от 16 до 25 баллов;
- оценка «не зачтено», если набрано от 0 до 15 баллов.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение

Нормативные документы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции Федерального закона от 31.07.2020 №304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся»;
2. Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
3. Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;
4. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» (в редакции от 22.06.2024);
5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (в редакции от 20.08.2021);
6. Приказ Министерства труда России от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

8. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Литература:

1. Березовская, А. А., Березовская, Е. А. Управление мотивацией персонала на предприятии // Научный журнал молодых ученых. 2022. № 1 (26). С. 101-104.
2. Бодалев, А.А., Рудкевич, Л.А. Как становятся великими или выдающимися? – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003. – 287 с.
3. Вишнякова, М. Мотивация и системы мотивирования. – Питер, 2025. – 240 с.
4. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
5. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. М.: Издательство Юрайт, 2021. 270 с.
6. Ильин, Е. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006 – 512 с.
7. Истратова, О.Н. Справочник по групповой психокоррекции. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 443 с.
8. Ковпак, В. С. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала организации // Экономика и социум. 2021. № 11-2 (90). С. 148-153.
9. Маслоу, А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2007. – 352 с.
10. Реан, А. А. Методологические основания психологического сопровождения педагога на разных этапах его профессионально – личностного становления / А. А. Реан, Р. В. Демьянчук. — Текст : непосредственный // Российский психологический журнал. — 2016. — № Т. 13. — № 1. — С. 85-93.
11. Рыбкин, А. Переговорные кейсхаки. Разбираем 97 сложных ситуаций в переговорах. – М.: Бомбора, 2024. – 288 с.
12. Социальная конфликтология // Под ред. Морозова А.В. – М., 2002. 3.
13. Тихомирова, Е. Обучение со смыслом: 13 правил для тех, кто учит взрослых. – М.: Альпина ПРО, 2024. – 336с.
14. Щеглова, Е. С., Елкина В. Н. Совершенствование системы мотивации персонала в организации // Экономика и социум. 2021. № 5-2 (84). С. 147-153.

Электронные обучающие материалы:

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-sistemy-motivatsii-personala-organizatsii/viewer>
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-personala-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy/viewer>

3. <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-svyazi-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-i-motivatsii-pedagogov/viewer>
4. <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-v-i-gerchikova-v-sisteme-motivatsii-personala/viewer>
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/model-sistemy-motivatsii-personala-predpriyatiya/viewer>

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Для реализации программы необходимо компьютерное и мультимедийное оборудование для использования видео- и аудиовизуальных средств обучения с подключением к сети «Интернет», пакет слайдовых презентаций (по темам учебной программы). Магнитная доска, магниты, маркеры, флипчарт.

4.3. Кадровое обеспечение программы

Реализация программы обеспечена квалифицированными кадрами: преподавательским составом ТОИПКРО. К проведению занятий могут приглашаться ведущие специалисты в области педагогики, психологии и смежных направлений.