

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ «ИНФОРМАЦИОННО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР» ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОН**

«ПРИНЯТО»

Решение Педагогического совета

Протокол № 1

«07» сентября 2026 г.

Председатель Педагогического совета

_____ Н.В. Гапоненко

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказ № 154 -ИМС

«07» сентября 2026 г.

И.о. директора

_____ Н.В. Гапоненко

**Образовательная программа
«Основные направления деятельности школьного
методического объединения в условиях модернизации общего
образования»**

*(Лицензия Комитета по образованию Санкт-Петербурга: Серия 78Л02
№0000792, регистрационный номер №1860 от 27 апреля 2016 года)*

**Учебная программа дополнительного профессионального
педагогического образования**

«Профессиональная мотивация педагога»

(очная с применением дистанционных технологий, 72 ч.)

Авторы-разработчик(и) программы:

Коренева-Леонтьева Е.В., методист

ГБУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр»

Василеостровского района;

Санкт-Петербург, 2026

Раздел 1 Характеристика программы

1.1 Цель реализации программы – повысить уровень профессиональной мотивации по приумножению компетенций педагогов в профессиональном совершенствовании, сохранении психологического здоровья. Повысить профессиональную компетенцию педагогов в области психологии мотивации.

Цель в соответствии с профстандартом педагога отражает обобщенную трудовую функцию «педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования», а также трудовые функции и действия: «воспитательная деятельность», «развивающая деятельность», «общепедагогическая функция, обучение».

Задачи:

- 1) повысить уровень профессиональной мотивации по приумножению компетенций педагогов в профессиональном совершенствовании, сохранении психологического здоровья.
- 2) повысить профессиональную компетенцию педагогов в области психологии мотивации.

1.2. Планируемые результаты обучения:

Таблица 1

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Общепедагогическая функция. Обучение	Формирование мотивации к обучению	☐ основы тайм-менеджмента; ☐ принципы и источники мотивации успешной профессиональной деятельности; ☐ теоретические основы сохранения психологического здоровья педагогов; ☐ технологию осознанного саморегулирования в ситуациях повышенной напряженности ☐ технологию построения индивидуального образовательного маршрута, для достижения профессиональной цели. ☐ основные приемы поставки профессиональных целей	Организовывать различные виды деятельности (основы психологии мотивации; ☐ основы тайм-менеджмента; ☐ принципы и источники мотивации успешной профессиональной деятельности; ☐ теоретическое основы сохранения психологического здоровья педагогов; ☐ технологию осознанного саморегулирования в ситуациях повышенной напряженности ☐ технологию

			построения индивидуального образовательного маршрута, для достижения профессиональной цели. ☐ основные приемы постановки профессиональных целей)
--	--	--	---

1.3. Категория слушателей:

Педагоги образовательных учреждений: педагоги начальной, основной и средней школы, дополнительного образования, средних профессиональных образовательных организаций – имеющие среднее или высшее профессиональное образование или переподготовку по направлению «педагогика».

1.4. Форма обучения – очная с применением дистанционных образовательных технологий.

1.5. Срок освоения программы: 72 академических часа.

Раздел 2 Содержание программы

2.1 Содержание программы

Таблица 1 Содержание программы

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов				
			Лекционные, часы	Практические, часы	Самостоятельная работа, часы	Формы контроля
1	М.1 Мотивация и ее роль в профессиональной деятельности педагога	16	5	7	5	
1.1	Самоопределение: дефициты и источники профессиональной мотивации педагогов	4	1	2	1	Тест Творческое задание
1.2	Дефициты и источники профессиональной мотивации педагогов	4	0	3	1	Аналитическая карта дефицитов и ресурсов
1.3	Профессиограмма «Педагог»	4	2	1	1	Творческое задание
1.4	Мотивация профессионального развития личности.	4	2	1	2	Тест Практическое задание

2	М.2 Применение техник по профилактике профессионального выгорания	28	14	5	9	
2.1	Личностно-ресурсная карта	8	4	2	2	Творческое задание
2.2	Применение техник по профилактике профессионального выгорания	8	4	2	2	Практическое задание
2.3	Особенности развития профессиональной деятельности педагога	4	2	0	2	Практическое задание
2.4	Технологии психологического здоровьесбережения	4	2	1	1	Практическое задание
2.5	Педагогический тайм-менеджмент	4	2	0	2	Практическое задание
3	М.3 Профессиональные цели и программа профессионального совершенствования в системе образования	26	18	5	7	
3.1	Методы постановки профессиональной цели	4	4	0	2	Практическое задание
3.2	Инструменты достижения профессиональной цели: метод проблемного обучения	4	4	0	2	Практическое задание
3.3	Педагогика совместной деятельности. Коммуникативные практики. Технология модерации	4	2	1	1	Практическое задание
3.4	Рефлексивный дидактический метод	6	4	1	1	Практическое задание
3.5	Самообразование как основа профессионального самосовершенствования	8	4	3	1	Практическое задание
	Итоговый контроль	4		4		
	Итого:	72	37	21	21	

2.2. Рабочая программа

Модуль №1. Мотивация и ее роль в профессиональной деятельности педагога

1.1 Самоопределение.

Введение. Цели и задачи курса. Входящая диагностика источников профессиональной мотивации педагогов. Место мотивации в профессиональной деятельности педагога. Мотивация как основа деятельности. Самоопределение педагогов к обучению по программе. Понятие «Служение».

Практикум: Самоактуализационный тест САТ– второй по счету вариант русскоязычной адаптации теста самоактуализации Шострома, разработанный на кафедре социальной психологии МГУ

1.2. Дефициты и источники профессиональной мотивации педагогов

Цели, задачи и виды мотивации. Мотивация профессионального развития личности. исследованием Скударёвой Г.Н. "Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная социально-педагогическая практика". Группы мотивов педагогической деятельности А.К. Байметова. Теория самодетерминации: когнитивная оценка, оргазмическая интеграция, казуальные ориентации, базовые психологические потребности, содержание целей. Отличия и проблематика внутренней и внешней мотивации. Психология агентности. Проблема собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития. Способность выбирать и иметь выбор. Теоретические и практические основы самомотивации. Повышение эффективности своих действий, учитывая факторы ожидания, содействия и валентности. Методы и приёмы развития мотивационной сферы как фактор влияния на личностное профессиональное и психологическое развитие. Активизация внутренних мотивирующих ресурсов.

Практикум:

1) Познакомьтесь со статьей Ирины Колиниченко «Учитель, перед именем твоим...»: психологический анализ мотивации к труду современного учителя"

В чем автор видит источник профессиональной мотивации педагога?

2) В исследовании Г.Н. Поливановой выделено несколько мотивов деятельности:

- трудовой (обязательность труда для каждого члена общества); он формируется до начала профессиональной деятельности через усвоение морально-этических норм, а отчасти - в процессе деятельности.
- профессиональный (проявляющий интерес к содержанию работы, овладении ее навыками, в самовыражении);
- идейный (отражающий готовность трудиться ради какой-либо идеи, преданный ей);
- творческий (побуждающий к созданию нового);
- хозяйский (проявляющий стремление к самостоятельности, наращиванию капитала);
- коллективистский (желающий работать в команде, на принципах общности);
- властный (карьерный рост, стремление управлять распоряжаться людьми);
- люмпенизированный (предпочитающий уравнивание).

Оцените свои мотивы профессиональной деятельности, какие мотивы Вы бы отнесли к источникам профессиональной мотивации, а в чем Вы видите ее дефициты?

3) Мотивационный механизм включает в себя:

Притязания - направленность личности на достижение определенного статуса, цели, результата деятельности, в которой заложено ее представление о результате, которого она достойна и способна достичь [4, с.161].

Ожидания – оценка личностью возможности наступления события;

Прочитайте в материале А. Звягинцева истории о Матрене Исаевне Вольской и Льве Михайловиче Беспалове, определите притязания и ожидания учителей, в чем Вы видите разницу в их мотивации?

4) Из всех стран мира наиболее высокая производительность труда в настоящее время наблюдается в восточном регионе, где господствует ментальная концепция мотивации сотрудников. Прочитайте ее признаки и определите, какие ее механизмы подходят для применения в России, а какие не могут быть использованы:

- главенствующее значение в трудовых отношениях имеют национальные черты, даже если они не стыкуются с требованиями рынка (например, пожизненный найм персонала в Японии; семейственное управление корпорациями в Корее; система социальных льгот напрямую связанная с выполнением сотрудником норм общества в Китае);

- влияние обычаев и традиций определенной страны на складывающиеся отношения в сфере труда (например, проявлять уважение и почет старшим, послушание и т.п.);

- преобладание нематериальных стимулов над материальными (например, морально-психологических);

- большое влияние общественного, коллективного мнения на оценку результатов трудовой деятельности, подчинение взглядам большинства;

- размер заработной платы зависит от показателей, не связанных с производительностью (например, зависимость от трудового стажа в конкретной организации, как показатель преданности организации);

- преобладание отрицательного стимулирования (строгий отбор кандидатов на работу, тяжелые вступительные испытания, постоянный риск потери работы в случае нарушения внутрикорпоративных правил организации, высокая конкуренция среди сотрудников, негативное отношение общества к безработным и людям, не имеющим постоянной работы и прочее).

5) Познакомьтесь с традициями мотивации труда сотрудников в дореволюционной России в исследовании Есениной Е.Ю. Есть ли связь между традиционной для России системой мотивации педагогического труда и современной системой мотивации педагогического труда?

1.3 Профессиограмма «Педагог»

Понятие профессиограмма. Виды профессиограммы. Специальные профессиограммы. Структура профессиограммы. Рассмотрение профессиограммы «Педагог».

Практикум: сравнение профессиограмм «Учитель» и «Педагог-психолог». Задание: какие психологические качества требуются по Вашему мнению, чтобы удовлетворять требованиям профстандарта "Педагог"?

1.4 Мотивация профессионального развития личности

Понятие мотивации и профессионального развития. Теории мотивации. Теория мотивации по А. Маслоу. Теория мотивации Дэвида Мак Клеелланда. Теория мотивации Фредерика

Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера. Разработки Л.С. Выготского и его ученики А.Н. Леонтьева и Б.Ф. Ломова. Мотивы профессионального развития педагогов образовательного учреждения. Выбор путей мотивации педагогов. Методы мотивации и стимулирования работников общеобразовательной школы.

Практикум: тест Мотивация успеха и боязнь неудач, МУН (Реан А.А., 1999).

Модуль № 2 Применение техник по профилактике профессионального выгорания

2.1. Личностно-ресурсная карта

Ресурсы человека. Внешние и внутренние (личностные) ресурсы. Самооценка. Эмоциональная стабильность. Трудолюбие. Умение работать в команде. Социальные навыки. Креативность. Саморазвитие. Ресурсы ребенка. Способы определения ресурсов. Рекомендации родителям. Ресурсное состояние. Источники ресурсов. Практические упражнения. Личностно-ресурсное картирование. Алгоритм построения личностно-ресурсной карты.

Практикум.

Задание: создайте личностно-ресурсную карту "Я - педагог".

2.2. Применение техник по профилактике профессионального выгорания

Профессиональное выгорание как механизм психологической защиты. Причины физического, эмоционального и умственного истощения в профессиях социальной сферы. Причины профессионального выгорания педагогов. Техники по профилактике эмоционального выгорания педагогов: снятие напряжения, создание благоприятного микроклимата на уроке, охрана здоровья и пропаганда здорового образа жизни.

Практикум.

Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) для учителей и преподавателей высшей школы (Методика К. Маслач и С. Джексон, адаптация Водошнянова Н.Е.).

Диагностика уровня эмоционального выгорания (В. В. Бойко (1996).

Определение психического выгорания. Автор: А. А. Рукавишников (2001).

2.3. Особенности развития профессиональной деятельности педагога

Особенности развития профессиональной деятельности педагога: основные противоречия и проблемы. Педагог-методист и педагог-наставник. Национальная система учительского роста. Система аттестации. Система рейтингов образовательных организаций. Агентность учителя: цель – успех или проблема? Паспорт нацпроекта «Образование».

Практикум: ознакомившись с материалами национальной системы учительского роста и ее итогом: изменением системы аттестации (введение новых категорий: педагог-методист, педагог-наставник), выбрать какую из новых категорий вы хотели бы получить?

2.4. Технологии психологического здоровьесбережения

Психологическое здоровье. Место саморегуляции в системе психического функционирования. Концепция осознанной саморегуляции.

Практикум: выберите технологию психологического здоровьесбережения, которая вам подходит больше всего.

2.5. Педагогический тайм-менеджмент

Понятие тайм-менеджмент. Технологии тайм-менеджмента. Особенности тайм-менеджмента в образовании. Интеллект-карты в тайм-менеджменте.

Практикум: выберите наиболее подходящую вам технологию тайм-менеджмента.

Модуль №3 Формулировка профессиональных целей и инструментов достижения этих целей

3.1 Методы постановки профессиональной цели.

Сущность процесса целеполагания. Взаимосвязь целей и целеполагания. Техники формулирования профессиональных целей: OKR, HARD, KPI, BSC, BSQ, SMART(ER). Постановка цели, важность процесса, ресурсы для достижения цели, планирование, расстановка приоритетов, промежуточные итоги, постоянство выполнения необходимых действий.

Практикум: выберите наиболее подходящий вам метод постановки профессиональной цели

3.2 Инструменты достижения профессиональной цели: метод проблемного обучения

Метод проблемного обучения. Проблемное обучение и мотивация. История метода проблемного обучения. Отличие проблемного обучения от традиционных методов. Виды проблемного обучения. Примеры кейсов в технологии метода проблемного обучения для педсоветов. Структура занятия, включающего методы проблемного обучения. Цель решения педагогических кейсов.

Практикум: придумайте кейс, который вы сможете использовать в своей профессиональной деятельности.

3.3 Педагогика совместной деятельности. Коммуникативные практики. Технология модерации

Педагогика совместной деятельности. Мотивация и педагогика совместной деятельности. История педагогики совместной деятельности. Структура занятия в педагогике совместной деятельности. Базовые формы деятельности в педагогике совместной деятельности. Примеры педагогики совместной деятельности в детском саду. Коммуникативные практики. Виды коммуникативных практик, используемых в педагогике совместной деятельности.

Практикум:

Создание "Книги наших историй". Прислать пример одной истории, рассказанной детьми во время игровой деятельности. История должна быть такой, которую можно будет использовать как ресурс для чтения и дальнейшего обсуждения.

3.4 Рефлексивный дидактический метод

Понятие рефлексивного дидактического метода. История рефлексивного дидактического метода. Влияние рефлексивного дидактического метода на мотивацию обучения. Формы применения рефлексивного дидактического метода. Обучение через проекты. Пример

организации рефлексии в проекте в детском саду. Самооценка. Структура занятия с применением рефлексивного дидактического метода

Практикум: выполните упражнение по рефлексии "Всё в твоих руках"

3.5 Самообразование как основа профессионального самосовершенствования

Определение понятий "самообразование", "профессиональное самосовершенствование". Ключевые аспекты понятия "самообразование". Ключевые аспекты понятия "профессиональное самосовершенствование". Актуальность самообразования в условиях современных требований к педагогу ДОУ (ФГОС ДО, профессиональный стандарт). Мотивация к самообразованию. Этапы организации самообразования. Методы и формы самообразования.

Практикум:

Вариант 1 "Анализ ситуации"

Описание: опишите ситуацию, когда самообразование помогло вам решить профессиональную задачу. Какие трудности вы встретили и как их преодолели?

Цель: развивать рефлексивные навыки, показать практическую значимость самообразования.

Вариант 2 "Работа с ресурсами"

Описание: Найдите 3-5 онлайн-ресурсов (сайты, статьи, видео), которые могут быть полезны для самообразования педагога ДОУ. Кратко опишите каждый ресурс и объясните, чем он может быть полезен.

Цель: развивать навыки поиска и оценки информации, познакомить с полезными ресурсами.

Вариант 3 "Мозговой штурм"

Описание: Какие методы самообразования наиболее эффективны для педагогов ДОУ? Какие преимущества и недостатки у каждого метода?

Цель: развивать навыки критического мышления, расширить представления о различных методах самообразования.

Раздел 3 Формы аттестации и оценочные материалы

1.1 Текущий контроль

Модуль 1

1.1 Самоопределение. Психология профессиональной мотивации.

Тест самоопределения.

Творческое задание: Подберите цитаты о мотивации из российских мультфильмов, фольклора, детской литературы.

1.2. Дефициты и источники профессиональной мотивации педагогов

Аналитическая карта дефицитов и ресурсов (индивидуальная работа, 45 минут)

Задание: заполните таблицу из трёх колонок:

- «Дефицит» — что мешает вам чувствовать мотивацию в работе (например, нехватка времени, отсутствие обратной связи от руководства, эмоциональное выгорание, неясность критериев оценки труда).

- «Проявление в практике» — как этот дефицит отражается в вашей ежедневной работе (2–3 конкретных примера).
- «Источник/ресурс для компенсации» — какой внутренний или внешний ресурс может помочь преодолеть дефицит (коллеги, методическая поддержка, курсы, личные практики восстановления, изменения в планировании).

Дополнительно: выделите 1–

2 дефицита, которые вы можете начать прорабатывать в ближайший месяц, и сформулируйте для каждого одну измеримую цель (SMART) и 2–3 шага.

Цель задания: помочь педагогам осознать свои дефициты не как «недостатки», а как точки роста, и соотнести их с доступными ресурсами.

1.3 Профессиограмма «Педагог»

«Индивидуальная профессиограмма: я сегодня и я через 3 года» (самостоятельная работа, 45 минут)

Цель: связать профессиограмму с личным профессиональным развитием и планированием карьеры.

Задание:

1. Заполните две версии профессиограммы для себя: «Я сейчас» и «Я через 3 года». По каждому из 4 блоков (трудограмма, психограмма, квалификация, нормативная база) укажите:
 - текущий уровень (кратко, 1–2 фразы);
 - желаемый уровень;
 - 1–2 шага для перехода к желаемому уровню.
2. Выделите 1 ключевой дефицит и 1 главный ресурс (что мешает и что помогает развиваться).
3. В мини-группах по 3 человека обменяйтесь выводами и сформулируйте по 1 совету друг другу.

Продукт: личная карта развития на 1 странице и 1 конкретный шаг, который педагог сделает в ближайший месяц.

1.4 Мотивация профессионального развития личности.

Творческое задание: "Мой ресурс".

«Личная карта мотивов и барьеров» (универсальный, 90 минут)

Цель: научить отделять «хочу» от «надо», видеть реальные препятствия и планировать развитие «вообще», а с опорой на личные мотивы.

Задание: составьте персональную карту из трёх частей.

1. **«Что меня мотивирует развиваться»** — выпишите 6–8 мотивов и распределите их по группам:
 - *внутренние* (интерес, смысл, удовольствие от результата, желание быть полезным);

- *внешние* (аттестация, категория, признание, зарплата, требования работодателя).
Для каждого мотива добавьте 1 пример из своей практики: «Хочу, чтобы дети сами предлагали игры на прогулке — это про интерес к самостоятельности ребёнка».
- 2. **«Что тормозит развитие»** — перечислите 5–7 барьеров (время, нагрузка, отсутствие обратной связи, страх ошибки, нехватка ресурсов) и напротив каждого укажите степень влияния по шкале 1–10 и частоту («почти каждый день», «раз в месяц»).
- 3. **«Мини-стратегия на 3 месяца»** — выберите 1 главный мотив и 1 ключевой барьер. Для этой пары напишите 3 конкретных шага, которые вы сделаете в ближайшие 90 дней, с указанием сроков и критериев успеха (SMART).

Продукт: таблица/карта на 1 странице, которую можно приложить к индивидуальному плану профессионального развития.

Модуль 2

2.1 Личностно-ресурсная карта

Цель: увидеть свои сильные стороны и дефициты, а также внешние ресурсы, которые реально доступны в вашей организации.

Задание: постройте карту из 4 секторов (можно на листе А3, в ментальной карте или простой таблице):

1. Внутренние ресурсы (мои сильные стороны): 5–7 пунктов, каждый с 1 коротким примером из практики. Например: «эмпатия — дети сами подходят ко мне, если расстроены», «системность — всегда веду план физкультурных занятий на неделю».
2. Внешние ресурсы (поддержка среды): кто/что помогает в работе: администрация, методист, коллеги, родительский комитет, методические объединения, цифровые инструменты. Для каждого укажите, в чём именно помощь (1–2 фразы) и как часто вы ею пользуетесь.
3. Дефициты (зоны роста): 3–5 пунктов, сформулированных не как «не умею», а как «хочу научиться/улучшить»: «хочу увереннее подбирать игры для детей с разной двигательной активностью», «хочу быстрее оформлять документацию».
4. Ресурсы для преодоления дефицитов: напротив каждого дефицита укажите 1–2 реальных источника: курс/вебинар, наставник, методическая литература, наблюдение за коллегой, профессиональное сообщество.

Продукт: карта (схема/таблица) на 1 странице + список из 3 приоритетных дефицитов и 3 первых шагов (по 1 шагу на дефицит) с указанием срока (1–4 недели).

Критерии оценки: конкретность примеров, реалистичность ресурсов, измеримость первых шагов.

2.2 Применение техник по профилактике профессионального выгорания

«Личный антивыгорательный протокол на 21 день» (универсальный, 90 минут)

Цель: внедрить в повседневную работу 3–

4 проверенные техники саморегуляции и отследить их эффект.

Задание:

1. Диагностика. Оцените своё состояние по шкале 1–10 для трёх компонентов выгорания: «эмоциональное истощение», «цинизм/отстранённость», «ощущение неэффективности». Запишите кратко 1–2 примера для каждого (например, «после педсовета хочется просто посидеть в тишине — 8/10»).
2. Выбор техник. Выберите по одной технике из трёх категорий:
 - *физиологическая саморегуляция*: дыхание «квадрат» (4–4–4–4), прогрессивная мышечная релаксация, микроразминка (3–5 минут).
 - *когнитивная саморегуляция*: рефрейминг («что полезного я могу вынести из этой ситуации?»), дневник 3 успехов/дня, список «что зависит от меня, а что нет».
 - *организационная профилактика*: матрица Эйзенхауэра (расстановка приоритетов), правило «двух минут» для мелких задач, шаблон быстрых ответов на типовые запросы.
3. Протокол внедрения. Для каждой техники пропишите: когда (время/триггер), где (кабинет/коридор/дома), сколько минут, критерий выполнения («сделал хотя бы 1 цикл дыхания перед родительским собранием»).
4. Отслеживание эффекта. Ежедневно отмечайте: техника выполнена (да/нет), самочувствие до/после (шкала 1–10), 1 короткая фраза-наблюдение. Через 7 и 21 день сделайте краткий вывод: какие 2 техники «прижились», какие не работают и почему.

Продукт: таблица-протокол на 21 день + итоговый вывод на 0,5 страницы.

Критерии оценки: реалистичность расписания, регулярность отметок, конкретность выводов (не «стало лучше», а «дыхание помогает перед собраниями, а дневник успехов делаю только по понедельникам»).

2.3 Особенности развития профессиональной деятельности педагога НСУР

«Карта ролей и функций педагога: как они меняются со временем» (90 минут)

Цель: увидеть динамику профессиональных ролей (учитель/организатор/партнёр/исследователь) и понять, какие роли сейчас доминируют, а какие требуют развития.

Задание:

1. Перечислите 6–8 ролей, которые вы выполняете в работе (например: «проводник занятия», «организатор среды», «партнёр ребёнка», «координатор с родителями», «методист для себя», «участник проекта»).
2. Оцените по шкале 1–10, насколько каждая роль сейчас выражена в вашей практике и насколько она для вас важна. Отметьте расхождения (где «важность» высокая, а «выраженность» низкая).
3. Выберите 1–2 роли с наибольшим расхождением и опишите:
 - что мешает их полноценно реализовывать;
 - какие компетенции нужны, чтобы усилить эту роль;
 - 2–3 шага на ближайший месяц для развития этой роли.
4. Свяжите выбранные роли с вашим участием в проектах (например, «Орлята-дошколята», «Добрые игры») или с организацией РППС: как проектная работа помогает развивать эти роли.

Продукт: карта ролей (таблица или диаграмма) + план развития 1–2 ролей на месяц.

Цель: сделать профессиональное развитие адресным и связанным с реальными ролями, которые педагог выполняет каждый день.

2.4 Технологии психологического здоровьесбережения

«Мой набор экспресс-техник на рабочий день» (универсальный, 45 минут)

Цель: сформировать персональный набор быстрых техник психологической саморегуляции, реально встраиваемых в рабочий день педагога.

Задание:

1. Выделите 3 типичные «горячие точки» дня, когда чаще всего нарастает напряжение (например: «утренний приём детей», «подготовка к открытому занятию», «разговор с недовольным родителем»).
2. Для каждой точки подберите 1 экспресс-технику психологического здоровьесбережения (на 30–120 секунд):
 - *дыхательная*: «коробочное дыхание» (4–4–4–4), «длинный выдох».
 - *телесно-ориентированная*: микроразминка, «сбросы» напряжения плеч/челюсти, заземление «5–4–3–2–1».
 - *когнитивная*: короткая фраза-поддержка, рефрейминг по шаблону «Это сложно, но я могу сделать первый шаг...».
3. Пропишите «рецепт» для каждой техники: триггер (когда), место (где), длительность, критерий выполнения (например, «сделать 1 цикл дыхания до того, как войду в группу»).
4. В течение 5 рабочих дней ведите короткий чек-лист: «техника применена — да/нет», «самочувствие до/после по шкале 1–10», 1 фраза-наблюдение.

Продукт: таблица «Точка напряжения — техника — рецепт» + чек-лист на 5 дней + краткий вывод (какие 2 техники «прижились», какие не сработали и почему).

Критерии оценки: реалистичность встраивания в рабочий ритм, измеримость эффекта, конкретность выводов.

2.5 Педагогический тайм-менеджмент

Задание «Недельный план педагога с блоками и буферами» (90 минут)

Задание:

1. Составьте недельный план в формате «блоки по типам задач», а не по отдельным делам. Выделите 4–5 типов блоков: «подготовка к занятиям», «проведение занятий», «документация», «коммуникации», «буфер/гибкое время».
2. Для каждого блока укажите:
 - рекомендуемую длительность в неделю (в часах);
 - дни и время (например, «документация — вторник и пятница, 14:00–15:00»);
 - обязательные «якоря» (фиксированные события: утренний приём, педсовет).
3. Заложите 10–15% времени как «буфер» (гибкие окна на непредвиденные задачи).

4. Добавьте 1–2 «микроравила» для каждого типа блока (например: «документацию делаю только в отведённое окно», «в буфере сначала решаю срочные, потом переношу остальное»).
5. Отметьте, как план учитывает требования ФОП/ФГОС (например, время на наблюдение и фиксацию достижений, подготовку РППС).

Продукт: шаблон недельного плана (таблица или сетка) + список из 4–5 правил + 1 абзац связи с нормативными требованиями.

Цель: перейти от «списка дел» к устойчивому ритму недели, который защищает от перегрузок и сохраняет время на педагогическую суть работы.

Модуль 3

3.1 Методы постановки профессиональной цели

Задание «SMART-трансформация расплывчатой цели» (универсальный, 90 минут)

Цель: научиться переводить общие формулировки («хочу стать лучше», «хочу внедрить проект») в измеримые и достижимые цели по методу SMART.

Задание:

1. Возьмите 3 расплывчатые цели из своей практики (например: «улучшить работу с родителями», «сделать занятия интереснее», «активнее участвовать в конкурсах»).
2. Для каждой цели последовательно добавьте по одному критерию SMART:
 - S (конкретность): что именно вы хотите получить? (не «интереснее», а «добавить 2 игровых приёма на каждом занятии»).
 - M (измеримость): как вы поймёте, что цель достигнута? (количество, процент, частота, наблюдаемый признак).
 - A (достижимость): какие ресурсы у вас есть (время, поддержка, материалы, навыки)? Что нужно дополнительно?
 - R (актуальность): зачем эта цель нужна именно сейчас? Как она связана с ФОП/ФГОС, проектом, потребностями детей/родителей?
 - T (срок): когда вы планируете достичь результата? Укажите конкретную дату или период.
3. Для одной из целей пропишите 3 первых шага (по 1–2 недели каждый) с критериями выполнения.

Продукт: таблица из 3 целей: «Расплывчатая формулировка — SMART-версия — первые 3 шага».

Критерии оценки: конкретность и измеримость, реалистичность сроков и ресурсов, связь с профессиональным контекстом (нормативные требования, проект, группа детей).

3.2 Инструменты достижения профессиональной цели: метод проблемного обучения.

Задание:

«Проблемная ситуация как инструмент достижения цели: разработка 3 уровней сложности» (универсальный, 90 минут)

Цель: научиться конструировать проблемные ситуации под разные уровни самостоятельности детей и видеть, как это помогает достигать конкретных педагогических целей.

Задание:

1. Сформулируйте 1 профессиональную цель на 1–2 месяца, которую можно продвигать через проблемное обучение (например: «сформировать умение договариваться при распределении ролей в подвижных играх», «научить детей самостоятельно выбирать уровень сложности задания»).
2. Разработайте одну и ту же проблемную ситуацию в 3 вариантах по уровням самостоятельности (по аналогии с уровнями проблемности):
 - Уровень 1 (низкий): педагог ставит проблему и наводит вопросами к решению (эвристическая беседа). Пример: «У нас 10 мячей и 12 детей — как поступить? Что уже пробовали? Что могло бы помочь?»
 - Уровень 2 (средний): педагог ставит проблему, дети ищут решение самостоятельно, педагог только организует обсуждение и фиксирует идеи. Пример: «Придумайте 3 способа, чтобы все могли поучаствовать. Запишите или нарисуйте варианты».
 - Уровень 3 (высокий): дети сами формулируют проблему и решение (исследовательский подход). Пример: «Заметили, что некоторые дети не берут мяч. Что тут происходит? Как это исправить?»
3. Для каждого уровня укажите:
 - ожидаемый образовательный результат (1–2 навыка/компетенции);
 - критерии достижения (что вы увидите, услышите, зафиксируете);
 - инструменты фиксации результата (наблюдение, чек-лист, фото/видео, детские высказывания).
4. Выберите 1 уровень для апробации на ближайшей неделе и пропишите 3 шага внедрения (подготовка, проведение, рефлексия с детьми и коллегами).

Продукт: формулировка цели + 3 варианта проблемной ситуации (кратко, по 5–7 предложений каждый) + таблица «уровень — результат — критерий — инструмент» + план апробации на 1 неделю.

Критерии оценки: соответствие уровней реальным возможностям детей, измеримость результатов, реалистичность плана внедрения.

3.3 Педагогика совместной деятельности. Коммуникативные практики. Технология модерации

«Карта коммуникативных ролей и правил в совместной деятельности» (универсальный, 45 минут)

Цель: научиться осознанно распределять коммуникативные роли и вводить правила взаимодействия, чтобы совместная деятельность была управляемой и продуктивной.

Задание:

1. Выберите 1 тип совместной деятельности, который вы регулярно организуете (например: «подвижная игра в команде», «проектная мини-группа по созданию атрибутов», «коллективное планирование недели», «работа в парах на физкультурном занятии»).
2. Пропишите 3 коммуникативные роли для детей в этой деятельности: «координатор/ведущий», «генератор идей», «фиксатор/секретарь» (или адаптируйте под возраст и вид деятельности). Для каждой роли сформулируйте 1–2 простых правила поведения (в 1 фразе, понятной детям 4–7 лет).

3. Разработайте 3 «правила круга/группы» для совместной работы (например: «говорим по очереди», «каждый имеет право сказать “стоп, мне нужно подумать”», «сначала слушаем, потом предлагаем»).
4. Определите 1 инструмент модерации, который вы будете использовать: таймер, «говорящий предмет», карточки ролей, визуальная шкала готовности группы.
5. Пропишите 1 сценарий «входа в деятельность» (3–5 фраз, которыми вы задаёте рамки) и 1 сценарий «выхода/рефлексии» (2–3 вопроса детям).
6. Укажите, как это соотносится с требованиями ФОП ДО (поддержка инициативы, развитие коммуникации, эмоциональный комфорт) и целями проекта (например, «Орлята-дошколята»: командность, ответственность).

Продукт: краткая карта (таблица): «Тип деятельности — роли — правила — инструмент модерации — фразы входа/выхода» + 1 абзац связи с ФОП/проектом.

Критерии оценки: простота и понятность правил для детей, реалистичность инструментов, измеримость результата (например, «дети используют карточки ролей в 3 из 4 занятий»).

3.4 Рефлексивный дидактический метод.

«Рефлексивная карта занятия: три вида рефлексии по этапам» (универсальный, 90 минут)

Цель: научиться встраивать рефлексию на разных этапах занятия (вход, середина, финал) и подбирать её вид под педагогическую задачу.

Задание:

1. Возьмите одно типовое занятие (физкультурное, познавательное, проектное) и выделите 3 этапа: «ввод/старт», «основная часть», «завершение».
2. Для каждого этапа выберите 1 вид рефлексии и обоснуйте выбор:
 - *рефлексия настроения/эмоций* (например, «светофор», смайлики) — чтобы оценить готовность к работе;
 - *рефлексия деятельности* (например, «лестница успеха», «метод пяти пальцев») — чтобы ребёнок оценил свои действия;
 - *рефлексия содержания* (например, «облако тегов», «закончи фразу») — чтобы зафиксировать понимание сути.
3. Для каждой техники пропишите:
 - формулировку вопроса/инструкции для детей (в возрасте-адаптированной форме);
 - критерий успеха (что вы увидите/услышите: «не менее 5 детей назвали 1 своё действие», «все выбрали цвет карточки»);
 - инструмент фиксации результата (чек-лист, фото, короткая заметка).
4. Укажите, как эта работа соотносится с требованиями ФОП ДО (развитие саморегуляции, эмоционального интеллекта, осознанности) и целями проекта (например, «Орлята-дошколята»: ответственность за выбор, «Добрые игры»: доброжелательность и взаимопомощь).

Продукт: таблица «Этап — вид рефлексии — формулировка для детей — критерий — фиксация» + 1 абзац связи с ФОП/проектом.

Критерии оценки: соответствие техники возрасту и этапу, измеримость результата, связь с нормативными и проектными целями.

3.5 Самообразование как основа профессионального самосовершенствования

«Карта источников и методов самообразования под мою практику» (для педагогов с высокой нагрузкой, 45 минут)

Цель: создать персональный набор источников и форматов самообразования, которые реально встраиваются в плотный рабочий график.

Задание:

1. Выделите 3 профессиональные задачи, где вам не хватает компетенций (например: «адаптация занятий под детей с ОВЗ», «работа с РППС», «коммуникация с конфликтными родителями»).
2. Для каждой задачи подберите по 1 источнику каждого типа:
 - нормативный (ссылка/реквизиты документа);
 - методический (статья, пособие, модуль курса);
 - практический (видео мастер-класса, открытый урок, подкаст);
 - экспертный (коллега, методист, сообщество в мессенджере).
3. Определите 3 формата работы с источниками, которые подходят под ваш ритм:
 - «микрообучение» (15–20 минут в день: конспект из 5 тезисов);
 - «пакет выходного дня» (1,5–2 часа: разбор кейса + план внедрения);
 - «обмен практикой» (встреча с коллегой/наставником 30 минут).
4. Пропишите правило регулярности: «каждую неделю: 1 микроконспект + 1 практическое действие + 1 обсуждение».

Продукт: таблица 3 задач × 4 типа источников + 3 формата + 1 правило регулярности.

Цель: сделать самообразование предсказуемым и управляемым, а не «по остаточному принципу».

1.2 Промежуточный контроль

Модуль 1 Мотивация и ее роль в профессиональной деятельности педагога

Цель задания

Сформировать у педагога осознанное понимание своей мотивационной структуры и научиться использовать её как инструмент устойчивого профессионального развития и повышения качества образовательной работы с детьми и семьями. По итогам педагог должен уметь:

- различать внутренние и внешние мотивы и определять доминирующие для себя;
- соотносить личные мотивы с требованиями ФОП/ФГОС и целями проектов;
- проектировать небольшие изменения в практике, которые поддерживают мотивацию и дают видимый результат;
- фиксировать и оценивать эффект от этих изменений.

Задание (индивидуальное, срок выполнения — 10–14 дней)

Выполните 4 этапа и представьте итоговый продукт в виде единого документа (объём — 3–5 страниц) или презентации (8–10 слайдов).

Этап 1. Диагностика собственной мотивации (30–45 минут)

Выберите одну из методик (на выбор):

- **Мини-опросник на основе типологии мотивов** (самостоятельное заполнение): отметьте по шкале 1–5, насколько для вас важны следующие мотивы в текущей работе (1 — совсем не важно, 5 — очень важно): «помогать детям развиваться», «получать признание коллег/руководства», «чувствовать, что приношу пользу», «осваивать новые методы», «иметь стабильный график», «участвовать в конкурсах/проектах», «видеть быстрый результат», «работать в команде».
- **Техника «5 почему»**: сформулируйте 1 ключевое профессиональное намерение на ближайшие 2 месяца (например, «внедрить дифференцированные задания на физкультурных занятиях») и последовательно задайте себе «почему это важно?» 5 раз. Запишите ответы.

Выделите 2–3 ведущих мотива и кратко (1–2 предложения) сформулируйте, как они проявляются в вашей ежедневной работе.

Этап 2. Связь мотивации с практикой и нормативными требованиями (45–60 минут)

На основе выделенных мотивов сформулируйте 1 конкретную профессиональную цель на 2 месяца, которая:

- опирается на ваши сильные мотивы (чтобы поддерживать вовлечённость);
- соответствует требованиям ФОП/ФГОС (например, индивидуализация, поддержка инициативы, здоровьесбережение);
- соотносится с целями проектов («Орлята-дошколята»: командность, ответственность; «Добрые игры»: доброжелательность, эмоциональный комфорт).

Опишите цель в формате SMART и укажите 2–3 наблюдаемых результата (что вы увидите/услышите у детей, родителей, коллег).

Этап 3. План действий с опорой на мотивацию (60 минут)

Разработайте план на 8 недель (2 месяца) из 4 ключевых шагов (по 1–2 недели каждый). Для каждого шага укажите:

- действие (конкретное, измеряемое: «провести 3 занятия с 2 уровнями сложности», «создать 4 карточки ролей»);
- связь с вашим ведущим мотивом (почему это действие вам будет интересно/важно: «нравится видеть быстрый эффект», «важно работать в паре с коллегой»);
- ресурсы (нормативный документ, методический источник, коллега, время в расписании);
- критерий успеха (наблюдаемый признак, количественный показатель).

Добавьте 1 «страховочный» приём на случай снижения мотивации (например, «если не успеваю, делаю мини-версию: 1 занятие вместо 3», «обсуждаю 1 идею с напарником»).

Этап 4. Фиксация и оценка эффекта (в течение 8 недель, итоговая рефлексия — 45 минут)

Ведите короткий дневник (таблица 1 страница): дата, действие, результат (что получилось), барьеры, поддержка (кто/что помогло), отметка о связи с мотивом (например, «было интересно, потому что...»). В конце заполните итоговую рефлексию по 4 вопросам:

1. Что дало наибольшую мотивацию в реализации плана?
2. Что мешало и как вы это преодолели?
3. Какие результаты у детей/родителей/коллег вы зафиксировали (примеры, цитаты, фото, цифры)?
4. Как вы будете поддерживать этот эффект дальше (1–2 правила на 1 месяц)?

Итоговый продукт

Педагог представляет:

- диагностику мотивации (мини-опросник или «5 почему» + 2–3 ведущих мотива);
- SMART-цель + обоснование связи с ФОП/ФГОС и проектами;
- план на 8 недель (таблица:
шаг — действие — мотив — ресурсы — критерий — страховка);
- дневник (фрагмент 2–3 записи) + итоговая рефлексия (4 вопроса).

Формат: единый документ (Word) или презентация (PowerPoint).

Критерии оценки

Критерий	Показатели	Баллы (0–3)
Осознанность мотивации	Чётко выделены 2–3 ведущих мотива, приведены примеры их проявления в практике	0 — мотивы не названы; 1 — названы без примеров; 2 — названы и частично раскрыты; 3 — чётко названы и проиллюстрированы примерами
Связь с профессиональным контекстом	Цель обоснованно соотнесена с ФОП/ФГОС и проектами, указаны конкретные требования/цели	0 — нет связи; 1 — связь обозначена формально; 2 — есть 1–2 соответствия; 3 — есть 3+ соответствия с пояснениями
Конкретность и измеримость	Цель и шаги сформулированы по SMART, есть наблюдаемые критерии успеха	0 — расплывчатые формулировки; 1 — есть цель, но нет критериев; 2 — цель SMART, критерии частичные; 3 — цель SMART, все шаги имеют измеримые критерии
Опора на мотивацию	Для каждого шага указано, как он связан с ведущим мотивом педагога	0 — связь не показана; 1 — показана для 1 шага; 2 — показана для 2–3 шагов; 3 — показана для всех шагов
Фиксация результатов и рефлексия	Есть дневник/фрагменты, итоговая рефлексия отвечает на 4 вопроса, приведены примеры результатов	0 — нет фиксации; 1 — есть дневник, но без рефлексии; 2 — дневник + частичная рефлексия; 3 — дневник + полная рефлексия с примерами

Итоговая шкала: 13–15 баллов — отлично; 10–12 баллов — хорошо; 7–

9 баллов — удовлетворительно; ниже 7 — требуется доработка.

Модуль 2 Применение техник по профилактике профессионального выгорания

Цель задания

Сформировать у педагога персональный набор рабочих техник профилактики выгорания, которые реально встраиваются в ежедневный ритм работы с детьми и дают измеримый эффект к концу контрольного периода. По итогам педагог должен уметь:

- различать ранние признаки утомления и эмоционального напряжения в своей работе;
- подбирать и применять 3–5 техник саморегуляции и тайм-менеджмента под свой рабочий день;
- планировать микроперерывы и «восстановительные ритуалы» как обязательные элементы расписания;
- фиксировать эффект от техник (самочувствие, продуктивность, качество взаимодействия с детьми/родителями);
- соотносить применяемые техники с принципами здоровьесбережения по ФООП/ФГОС и общей культурой безопасности образовательной среды.

Задание (индивидуальное, срок выполнения — 14 дней)

Выполните 4 этапа и представьте итоговый продукт в виде единого документа (3–5 страниц) или презентации (8–10 слайдов).

Этап 1. Диагностика текущего состояния и «горячих точек» (30–40 минут)

1. Оцените своё состояние по шкале 1–10 (1 — почти нет усталости, 10 — сильное истощение) в трёх аспектах: физическое напряжение, эмоциональная нагрузка, когнитивная перегрузка (способность принимать решения, концентрироваться).
2. Выпишите 3 «горячие точки» дня — периоды, когда напряжение нарастает (например: «утренний приём детей», «подготовка к открытому занятию», «разговор с требовательным родителем»). Для каждой точки укажите 1–2 признака, что напряжение растёт (например: «тороплюсь и забываю инструкции», «голос становится громче», «появляется раздражение»).
3. Отметьте 2–3 фактора, которые усиливают нагрузку именно у вас (например: «много незапланированных задач», «не хватает времени на подготовку», «сложные коммуникации»).

Продукт этапа: таблица «Горячая точка — признаки напряжения — усиливающие факторы» + 3 оценки по шкале 1–10.

Этап 2. Подбор и адаптация техник под свой ритм (60 минут)

Выберите и адаптируйте под свою практику 5 техник из трёх категорий (минимум по одной из каждой):

- Саморегуляция (эмоции/тело): «коробочное дыхание» (4–4–4–4), «длинный выдох», заземление «5–4–3–2–1», микроразминка, сброс напряжения плеч/челюсти.
- Тайм-менеджмент и защита границ: правило «двух минут» (дела до 2 минут делаем сразу), «якорные блоки» (фиксированное время на подготовку/документацию), «буферное окно» (15–30 минут в день на непредвиденное), правило «нет новым задачам после 16:00».

- Коммуникация и снижение конфликтов: «стоп-фраза» для паузы в напряжённом разговоре, «правило трёх предложений» при ответе на запрос, «я-сообщение» вместо обвинений, «фиксация договорённостей» (краткая запись после разговора).

Для каждой техники пропишите:

- как она помогает именно против ваших «горячих точек»;
- когда и где вы её применяете (конкретное время/место, длительность 30–120 секунд или 5–15 минут);
- критерий успеха (например: «сделал 1 цикл дыхания до того, как войду в группу», «в 3 из 5 дней использовал буферное окно»).

Продукт этапа: таблица «Техника — категория — против какой горячей точки — когда/где/сколько — критерий успеха».

Этап 3. Практическое применение и фиксация результатов (14 дней, ежедневные короткие записи)

Ведите ежедневный чек-лист (1 страница в неделю) по шаблону:

Дата	Горячие точки дня	Применённые техники	Результат (самочувствие 1–10, продуктивность 1–10)	Барьеры	Поддержка (что помогло)
01.10	Утренний приём	Коробочное дыхание 1 цикл	6/7	Не хватило времени на буфер	Напарник взял часть коммуникации

Дополнительно зафиксируйте 3 наблюдаемых эффекта за 14 дней:

- 1 эффект в самочувствии (например: «утром меньше напряжения», «стало легче переключаться между задачами»);
- 1 эффект во взаимодействии (например: «меньше конфликтов с родителями», «дети спокойнее реагируют на мои просьбы»);
- 1 эффект в продуктивности (например: «успеваю подготовить материалы до занятия», «сократилось время на ответы на письма»).

Продукт этапа: 2 страницы чек-листов (или фрагмент на 7 дней) + 3 наблюдаемых эффекта (по 1–2 предложения каждый).

Этап 4. Итоговый вывод и план поддержания эффекта (30 минут)

Ответьте на 4 вопроса:

1. Какие 2 техники оказались самыми рабочими и почему?
2. Что мешало регулярному применению и как вы это компенсировали?
3. Как результаты связаны с требованиями ФОП/ФГОС к здоровьесберегающей среде и культуре безопасности (например, «эмоциональный комфорт педагога — условие психологического благополучия детей», «регуляция собственных эмоций — основа ненасильственной коммуникации»)?

4. Напишите 2 правила на следующие 30 дней (конкретно: что, когда, как измерять).

Продукт этапа: ответы на 4 вопроса + 2 правила с критериями.

Итоговый продукт

Педагог представляет:

- диагностику состояния и «горячие точки» (таблица + оценки 1–10);
- набор из 5 техник с адаптацией под свой ритм (таблица);
- фрагмент чек-листа (7 дней) и 3 наблюдаемых эффекта;
- итоговую рефлексию (4 вопроса) и 2 правила на 30 дней.

Формат: единый текстовый документ

Критерии оценки

Критерий	Показатели	Баллы (0–3)
Осознанность состояния	Чётко выделены «горячие точки», признаки напряжения и усиливающие факторы; есть стартовые оценки 1–10	0 — нет диагностики; 1 — есть только оценки; 2 — есть точки и признаки; 3 — точки, признаки, факторы и оценки
Соответствие техник практике	Выбраны техники из 3 категорий; каждая адаптирована под «горячую точку» и реальный рабочий ритм	0 — техники не связаны с практикой; 1 — связь частичная; 2 — связь есть, но без деталей; 3 — чёткая связь и детализация (время/место/длительность)
Регулярность применения и фиксация	Есть систематическая фиксация (чек-лист), указаны барьеры и поддержка; приведены 3 наблюдаемых эффекта	0 — фиксации нет; 1 — фрагментарная фиксация; 2 — фиксация есть, эффекты частично описаны; 3 — систематическая фиксация и 3 чётких эффекта
Связь с профессиональными требованиями	Показана связь результатов с ФОП/ФГОС (здоровьесбережение, эмоциональный комфорт, безопасность среды)	0 — связи нет; 1 — связь обозначена формально; 2 — приведено 1–2 соответствия; 3 — приведено 3+ соответствия с пояснениями
План поддержания эффекта	Сформулированы 2 конкретных правила на 30 дней с критериями измерения	0 — правил нет; 1 — правила общие; 2 — правила конкретные, критерии частичные; 3 — правила конкретные и измеримые

Итоговая шкала: 13–15 баллов — отлично; 10–12 баллов — хорошо; 7–9 баллов — удовлетворительно; ниже 7 — требуется доработка.

Модуль 3 Профессиональные цели и программа профессионального совершенствования в системе образования

Цель задания

Сформировать у педагога индивидуальную программу профессионального совершенствования на 6 месяцев, в которой профессиональные цели обоснованы потребностями практики, соотнесены с нормативными требованиями и обеспечены конкретными ресурсами и механизмами контроля. По итогам педагог должен уметь:

- формулировать цели по SMART и связывать их с задачами образовательной организации, требованиями ФГОС/ФОП и целями проектов;
- проектировать программу из нескольких взаимосвязанных компонентов (знания, умения, практика, фиксация результатов);
- планировать профессиональное развитие как систему, а не как набор разрозненных курсов;
- фиксировать и оценивать эффект от профессионального совершенствования через наблюдаемые изменения в практике и результатах детей.

Задание (индивидуальное, срок выполнения — 10–14 дней на проектирование; реализация — 6 месяцев; промежуточный контроль — через 3 месяца)

Выполните 4 этапа и представьте итоговый продукт в виде единого документа (5–7 страниц) или презентации (10–12 слайдов).

Этап 1. Диагностика профессиональных дефицитов и потребностей (60 минут)

1. Проведите экспресс-диагностику по 4 направлениям (оцените по шкале 1–10 и приведите 1 короткий пример из практики):
 - **методическая компетентность** (проектирование занятий, дифференциация, РППС);
 - **нормативно-правовая база** (ФОП/ФГОС, локальные акты, требования к документации);
 - **работа с разными категориями детей** (индивидуализация, ОВЗ, высокая мотивация, билингвы и т. п.);
 - **коммуникация и взаимодействие** (родители, коллеги, междисциплинарная команда).
2. Выделите 2–3 дефицита с наибольшими оценками и сформулируйте их как «зоны роста» (например: «недостаточно владею методами дифференциации заданий на физкультурном занятии», «затрудняюсь в оформлении диагностической карты по ФОП»).
3. Определите 1 ключевую проблему практики, которая сильнее всего влияет на результаты детей (например: «дети 5–6 лет не умеют договариваться о правилах подвижной игры», «низкий уровень самостоятельности при выборе двигательной активности»).

Продукт этапа: таблица «Направление — оценка 1–10 — пример — зона роста» + 1 формулировка ключевой проблемы.

Этап 2. Постановка профессиональных целей по SMART (60 минут)

На основе ключевой проблемы сформулируйте 1 главную цель на 6 месяцев и 3 тактические подцели на первые 3 месяца (по 1 на месяц). Каждую цель сформулируйте по SMART.

Для каждой цели укажите:

- связь с требованиями ФОП/ФГОС (например, «поддержка инициативы», «индивидуализация», «развитие коммуникации»);
- связь с целями проектов («Орлята-дошколята»: командность и ответственность; «Добрые игры»: доброжелательность и эмоциональный комфорт);
- 1–2 наблюдаемых результата у детей (что вы увидите/услышите/зафиксируете).

Пример: главная цель — «сформировать у детей 5–6 лет навык договариваться о правилах в подвижных играх». Тактическая цель на месяц 1 — «ввести алгоритм совместного принятия правил в 3 подвижных играх и зафиксировать, что не менее 70 % детей могут назвать 1 правило, которое группа выбрала вместе».

Продукт этапа: формулировки главной и 3 тактических целей (SMART) + таблица «Цель — связь с ФОП/проектами — наблюдаемые результаты у детей».

Этап 3. Программа профессионального совершенствования (90 минут)

Разработайте программу на 6 месяцев из 4 компонентов (минимум по 1 элементу в каждом):

- **Нормативно-методическое изучение:** 1–2 документа (например, разделы ФОП по соответствующей области, методические рекомендации) + 1 практический вывод (как применять).
- **Повышение квалификации/обучение:** 1 курс/модуль/вебинар + 1 конкретный навык, который освоите.
- **Практическая апробация:** 2–3 мероприятия (занятия, проектные события, диагностика) + критерии успеха.
- **Фиксация и внешняя валидация:** 1–2 способа фиксации (фото, видеофрагмент, конспект, чек-лист наблюдений) и 1 форма внешнего подтверждения (отзыв методиста/старшего воспитателя, протокол МО, отметка в портфолио).

Для каждого элемента укажите сроки (месяц/недели), ресурсы (кто/что помогает) и критерии успеха. Отдельно пропишите 1 «страховочный» сценарий, если что-то не получится (например, перенос срока, замена формата, консультация с наставником).

Продукт этапа: таблица программы

«Компонент — элемент — сроки — ресурсы — критерии — страховка» + 1 абзац, как элементы связаны между собой.

Этап 4. Промежуточный контроль и план корректировки (30 минут, выполняется на 3-м месяце)

Через 3 месяца проведите промежуточную оценку по 3 показателям:

- достижение тактических целей (да/нет; если нет — причины и новая дата);

- динамика дефицитов (переоцените 4 направления по шкале 1–10, сравните с этапом 1);
- наблюдаемые эффекты в практике (3 конкретных примера: цитата ребёнка, фото, фрагмент конспекта).

Заполните краткий отчёт (1 страница): «Что получилось», «Что не получилось», «Какие корректировки вносим в программу на оставшиеся 3 месяца».

Продукт этапа: отчёт о промежуточном контроле (3 показателя) + обновлённая таблица программы на оставшиеся 3 месяца.

Итоговый продукт

Педагог представляет:

- диагностику дефицитов и ключевую проблему (таблица + формулировка);
- главную и 3 тактические цели (SMART) с обоснованием связи с ФОП/проектами и результатами у детей;
- программу профессионального совершенствования (таблица из 4 компонентов);
- отчёт о промежуточном контроле на 3-м месяце и обновлённую программу.

Формат: единый текстовый документ.

Критерии оценки

Критерий	Показатели	Баллы (0–3)
Обоснованность целей	Цели вытекают из реальных дефицитов и ключевой проблемы практики; есть примеры	0 — цели абстрактные; 1 — есть связь с практикой, но без примеров; 2 — есть проблема и примеры; 3 — чёткая логика от проблемы к целям + примеры
SMART-формулировки	Все цели сформулированы по SMART; указаны измеримые результаты у детей	0 — нет SMART; 1 — частично SMART; 2 — SMART есть, критерии размыты; 3 — SMART, все критерии измеримы и реалистичны
Связь с нормативными и проектными требованиями	Показана связь с ФОП/ФГОС и проектами (конкретные пункты/цели)	0 — связи нет; 1 — связь обозначена формально; 2 — приведено 1–2 соответствия; 3 — приведено 3+ соответствия с пояснениями
Системность программы	Программа включает 4 компонента; элементы связаны между собой и ведут к достижению целей	0 — набор разрозненных действий; 1 — компоненты есть, но без связи; 2 — связь частичная; 3 — чёткая взаимосвязь компонентов и целей

Промежуточный контроль и гибкость	Есть отчёт на 3-м месяце, сравнение динамики, корректировки программы	0 — контроля нет; 1 — есть отчёт, но без анализа; 2 — есть анализ и частичные корректировки; 3 — анализ, сравнение, обновлённая программа с новыми сроками
--	---	--

Итоговая шкала: 13–15 баллов — отлично; 10–12 баллов — хорошо; 7–9 баллов — удовлетворительно; ниже 7 — требуется доработка.

Итоговая аттестация «Профессиональные мотивации педагога»

Формат: индивидуальный, 4 часа непрерывной работы (с одним перерывом 15 минут) **Форма представления:** единый документ (Word/PDF, 8–12 страниц) или презентация (15–20 слайдов) с защитой по телефону/видео — на выбор аттестуемого **Условия:** педагог работает самостоятельно, без доступа к готовым шаблонам; разрешены нормативные документы (ФОП, ФГОС, профстандарт), методические материалы своей организации, личные конспекты и дневники

Цель аттестации

Оценить способность педагога:

- анализировать собственную мотивационную структуру и связывать её с качеством педагогической работы;
- соотносить личные мотивы с требованиями ФОП/ФГОС и целями проектов;
- проектировать конкретные изменения в практике на основе мотивационного анализа;
- фиксировать и оценивать эффект этих изменений;
- рефлексировать над процессом и планировать дальнейшее развитие.

Структура работы (4 этапа, распределение времени)

Этап	Содержание	Время
1	Мотивационный аудит и карта мотивов	45 минут
2	Связь мотивации с практикой: цель и план	75 минут
3	Практическая апробация и фиксация результатов	90 минут
4	Итоговая рефлексия и программа поддержания мотивации	30 минут
—	Перерыв	15 минут
	Итого	4 часа (255 минут)

Важно: этап 3 предполагает работу с заранее подготовленными материалами — педагог приносит на аттестацию 2–3 конспекта занятий, фрагменты дневника наблюдений или фотофиксации из своей практики за последние 2–4 недели. На самой аттестации он их анализирует и оформляет, а не conducts занятия в реальном времени.

Этап 1. Мотивационный аудит и карта мотивов (45 минут)

1.1. Самооценка мотивационной структуры

Заполните таблицу из 12 мотивов. Для каждого укажите значимость (1–5) и частоту проявления в ежедневной работе (1–5):

Мотив	Значимость (1–5)	Частота в практике (1–5)	Пример из работы за последние 2 недели
Интерес к процессу обучения детей	...	...	...
Видеть результат у детей	...	...	...
Признание коллег/руководства	...	...	...
Творческая свобода	...	...	...
Стабильность и предсказуемость	...	...	...
Профессиональный рост и обучение	...	...	...
Помогать детям с трудностями	...	...	...
Работать в команде	...	...	...
Участвовать в проектах/конкурсах	...	...	...
Взаимодействие с родителями	...	...	...
Самостоятельность в принятии решений	...	...	...
Чувство социальной значимости	...	...	...

1.2. Анализ

- Выделите 3 ведущих мотива (с наибольшим произведением значимости × частоты).
- Определите 1–2 мотива с высоким значением, но низкой частотой («дефицитарные мотивы» — важны, но редко реализуются).
- Напишите краткий вывод (5–7 предложений): как ваш мотивационный профиль влияет на качество работы с детьми и что вы хотите изменить.

Продукт этапа: заполненная таблица + 3 ведущих и 1–2 дефицитарных мотива + краткий вывод.

Этап 2. Связь мотивации с практикой: цель и план (75 минут)

2.1. Формулировка цели

На основе мотивационного аудита сформулируйте 1 профессиональную цель на 2 месяца, которая:

- опирается на 1–2 ведущих мотива (чтобы поддерживать вовлечённость);
- компенсирует 1 дефицитарный мотив (чтобы закрыть «зону голода»);
- соответствует 2–3 конкретным требованиям ФОП/ФГОС (укажите пункты/ориентиры);
- соотносится с целями проектов («Орлята-дошколята», «Добрые игры» — если участвуете).

Сформулируйте цель по SMART и укажите 2–3 наблюдаемых результата у детей/родителей/коллег.

2.2. План действий

Разработайте план из 4 шагов (по 2 недели каждый). Для каждого шага:

Шаг (2 недели)	Действие (конкретное, измеримое)	Связь с мотивом (какой и почему)	Ресурсы (документ, коллега, время, материалы)	Критерий успеха (наблюдаемый признак)	Страховка (если не получается)
1	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...

2.3. Связь с нормативной базой

В отдельной таблице укажите 3 соответствия:

Требование ФОП/ФГОС (цитата/пункт)	Как это отражено в вашей цели и плане	Какой мотив поддерживает выполнение
...	...	...
...	...	...
...	...	...

Продукт этапа: SMART-цель + план из 4 шагов + таблица связи с ФОП/ФГОС.

Этап 3. Практическая апробация и фиксация результатов (90 минут)

На этом этапе педагог работает с заранее принесёнными материалами: 2–3 конспектами занятий, фрагментами дневника, фото или цитатами детей за последние 2–4 недели. Он не проводит занятие, а анализирует имеющиеся данные через «мотивационную линзу».

3.1. Анализ 2 практических ситуаций

Выберите 2 ситуации из принесённых материалов (например, конспект занятия и запись наблюдения за игрой) и для каждой заполните:

Параметр	Ситуация 1	Ситуация 2
Краткое описание (3–4 предложения)	...	...
Какие мотивы были активны в этот момент	...	...
Как мотивация повлияла на ваши педагогические действия	...	...
Что получилось хорошо (1–2 примера)	...	...
Что можно улучшить, опираясь на мотивационный аудит	...	...
Конкретное изменение, которое вы внедрите в следующий раз	...	...

3.2. Анализ влияния мотивации на результаты детей

Для каждой ситуации укажите 2 наблюдаемых показателя у детей, которые, по вашему анализу, связаны с вашим мотивационным состоянием:

- *положительная связь*: «когда я был(а) увлечён(на) новой игрой, дети предложили 3 собственных варианта — это мотив “творческая свобода”»;
- *отрицательная связь*: «когда я делал(а) занятие “по плану”, дети отвлекались — это компенсация дефицита мотива “интерес к процессу”».

3.3. Карта «мотив — действие — результат»

Составьте итоговую таблицу из 5 строк:

Ведущий/дефицитарный мотив	Педагогическое действие, которое его поддерживает	Результат у детей (наблюдаемый)	Что нужно усилить
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...
...	...	...	...

Продукт этапа: анализ 2 ситуаций + карта «мотив — действие — результат» (5 строк).

Этап 4. Итоговая рефлексия и программа поддержания мотивации (30 минут)

4.1. Рефлексия по 5 вопросам (каждый ответ — 3–5 предложений)

1. Что нового вы узнали о своей мотивационной структуре за время этой работы?
2. Какой мотив оказался самым влиятельным и почему?
3. Как ваш мотивационный профиль помогает или мешает реализации требований ФОП/ФГОС?

4. Какой дефицитарный мотив вы будете целенаправленно «докармливать» в ближайшие 2 месяца и как?
5. Какие 2 изменения в ежедневном ритме вы сделаете, чтобы поддерживать мотивацию?

4.2. Индивидуальная программа поддержания мотивации на 2 месяца

Составьте краткую программу из 5 пунктов (таблица):

Пункт	Что делаю	Когда (частота)	Критерий успеха	Связь с ФОП/проектом
Ритуал поддержки ведущего мотива	Например, «фиксирую 1 эпизод проявления инициативы у детей в конце дня»	Ежедневно, 3 минуты	40 записей за 2 месяца	Поддержка инициативы (ФОП)
Компенсация дефицитарного мотива	Например, «раз в 2 недели обсуждаю с коллегой 1 идею»	Раз в 2 недели	4 обсуждения	Командное взаимодействие
Микропрактика саморегуляции	Например, «дыхательная техника перед занятием»	Ежедневно	В 4 из 5 дней	Здоровьесбережение (ФОП)
Внешняя обратная связь	Например, «прошу методиста посетить 1 занятие»	1 раз за период	1 отзыв с 2 замечаниями	Профрост по ФГОС
Фиксация прогресса	«Сравниваю мотивационную карту через 2 месяца»	1 раз	2 карты (до/после)	Самообразование

Продукт этапа: ответы на 5 вопросов + программа из 5 пунктов.

Итоговый продукт аттестации

Педагог представляет единый документ, содержащий:

1. Мотивационная карта (таблица 12 мотивов + анализ)
2. SMART-цель и план из 4 шагов
3. Таблица связи с ФОП/ФГОС (3 соответствия)
4. Анализ 2 практических ситуаций (таблица 2×6)
5. Карта «мотив — действие — результат» (5 строк)
6. Рефлексия (5 ответов)
7. Программа поддержания мотивации на 2 месяца (5 пунктов)

Критерии оценки

Критерий	Показатели	Баллы (0–4)
Глубина мотивационного анализа	12 мотивов оценены, выделены ведущие и дефицитарные, есть примеры из практики и вывод	0 — нет анализа; 1 — таблица без вывода; 2 — есть вывод, но поверхностный; 3 — есть анализ и примеры; 4 — глубокий анализ с причинно-следственными связями
Обоснованность цели	Цель опирается на ведущие мотивы и компенсирует дефицитарные, связана с ФОП/ФГОС и проектами, сформулирована по SMART	0 — цель не связана с анализом; 1 — связь формальная; 2 — связь есть, SMART частичный; 3 — SMART + связь с мотивами и нормами; 4 — SMART + мотивы + нормы + проекты + наблюдаемые результаты у детей
Качество плана	4 шага с конкретными действиями, ресурсами, критериями и страховками; каждый шаг связан с мотивом	0 — нет плана; 1 — план есть, но без деталей; 2 — есть детали, нет связи с мотивами; 3 — связь есть, критерии измеримы; 4 — все элементы заполнены, страховки реалистичны
Анализ практики через мотивационную линзу	2 ситуации разобраны, показано влияние мотивации на действия и результаты детей, составлена карта «мотив — действие — результат»	0 — нет анализа; 1 — описание без связи с мотивацией; 2 — связь частичная; 3 — связь чёткая, карта есть; 4 — глубокий анализ с положительными и отрицательными связями + карта из 5 строк
Связь с нормативной базой	3 соответствия с ФОП/ФГОС с конкретными пунктами/цитатами и пояснениями	0 — нет связи; 1 — формальная; 2 — 1–2 соответствия; 3 — 3 соответствия с пояснениями; 4 — 3+ соответствий с интеграцией в цель и план
Рефлексия и программа	5 ответов на вопросы + программа из 5 пунктов с критериями, частотой и связью с нормами	0 — нет рефлексии; 1 — ответы поверхностные; 2 — ответы содержательные, программы нет; 3 — программа есть, критерии частичные; 4 — развёрнутая рефлексия + полная программа с измеримыми критериями

Итоговая шкала: 20–24 баллов — отлично; 15–19 — хорошо; 10–14 — удовлетворительно; ниже 10 — не зачтено.

Раздел 4 Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Материально-техническое:

- аудитория на 12 человек для практических и самостоятельных занятий, в которой одновременно возможно заниматься по группам;
- мультимедийная установка, экран, ноутбук учителя с офисными программами: 12 компьютеров (ноутбуков) для подготовки методического инструментария в электронном виде в рамках самостоятельной практической деятельности
- электронные версии теоретической части лекций, презентации и задания.

Учебно-методическое:

Презентации к теоретическому материалу лекций.

Основная литература

1. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. Диагностика, тренинги, упражнения / О.И. Бабич. - М.: Учитель, 2017
2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика 3-е изд., испр. и доп. Практическое пособие / Наталия Евгеньевна Водопьянова. - М.: Юрайт, 2017
3. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
4. 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. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
5. Готтинг В.В., Нурмаганбетова М.С., Алшынбаева Ж.Е. ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТАНОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА РЕЗУЛЬТАТ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 8-3. – С. 437-442;
6. Дубовицкая Т.Д. Диагностика мотивации профессиональной деятельности // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 3-1. – С. 128-132;
7. Киселева М. В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе. — Речь, 2007.
8. Кларин М.В. Технология постановки целей // Школьные технологии – 2005 –№2 – с.50.
9. Кузнецова, А. Ю. Основные теории мотивации / А. Ю. Кузнецова // Студенческий. – 2019. – № 2-2(46). – С. 39-41.
10. Мезенцева О.И. Современные педагогические технологии. Учебное пособие, 2018.
11. Мелетичев В.В., Шингаев С.М. Мотивация профессиональной деятельности и профессиональное выгорание педагогов: теория, диагностика, взаимосвязь, профилактика: монография. - СПб., 2014.
12. Психологические исследования проблем профессиональной деятельности: сборник статей кафедры социологии и психологии МГУЭСИ] – М., ЕАОИ, 2008.
13. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2013.

Дополнительная литература

1. Вершловский С. Г. (2002) Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя. М.: Сентябрь.
2. Вуз и профессиональная ориентация молодежи : монография / В.В. Балашов, А.В. Кормишова, Ю.Л. Старостин, А.В. Тышковский ; под ред. Ю.Л. Старостина ; М-во общ. и проф. образования Калуж. обл. – Москва : ГУУ, 1999

3. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. / Отв. ред. А.А. Бодалев ; АН СССР, Ин-т психологии. – М. : Наука, 1988.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб: Питер, 2014. - 352 с.
5. Петражицкий Л.И. О мотивах человеческих поступков, в особенности об этических мотивах и их разновидностях / Л.И. Петражицкий - М.: Книга по Требованию, 2013. - 80 с

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Основой реализации программы является система дистанционного обучения. ИОС обеспечивает каждому слушателю персонализированный доступ к образовательным ресурсам из любой точки, имеющей выход в интернет. Чат для обсуждения учебных вопросов по каждому модулю, обмена опытом между слушателями (для оперативной связи с педагогом). Учебно-методическое обеспечение (в цифровом формате): текстовые материалы (конспекты лекций, статьи, методические рекомендации в формате PDF для скачивания и изучения в офлайн-режиме) и презентации: наглядные материалы к каждой лекции в формате PDF. Банк практических материалов: видео-кейсы.

Со стороны слушателя (минимальные технические требования): Персональный компьютер или ноутбук с актуальной операционной системой. Стабильный доступ к сети Интернет со скоростью, достаточной для просмотра видеоконтента (от 5 Мбит/с). Актуальная версия веб-браузера. Программное обеспечение для работы с документами. Программа для просмотра PDF-файлов.

Сайт: https://opdo-fgosdo.ru/kpk_professionalnaia_motivatsiia