

Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор



 Л.И.Бобров

«03» апреля 2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА –  
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА  
«Искусство нематериальной мотивации»**

Направленность – социально-гуманитарная

Объем программы: 16 учебных часов

Срок реализации программы: 4 недели

Адресат программы: взрослые от 18 лет

Форма обучения: очная

Москва, 2023 г.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа  
«Искусство нематериальной мотивации»**

(далее – программа) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минпросвещения России от 27 июля 2022 года N 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы) – Письмо Минобрнауки России от 18.11.2015 № 09-3242 О направлении информации (вместе с Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы).

**Направленность программы:** социально-гуманитарная (социокультурная).

**Уровень освоения** – стартовый (ознакомительный).

**Актуальность** программы определяется социальным заказом общества в развитии человека как современной активной, целостной личности, обладающей запасом нравственных, творческих, гражданских и профессиональных ориентиров, без которых невозможно органическое существование человека в современном мире.

Ситуации на рынке труда показывает значимость формирования индивидуальных траекторий жизненного и профессионального самоопределения, построения карьеры с учетом интересов, мотивов, способностей, личностных особенностей человека. Потенциальные работодатели стремятся отобрать лучших работников, способных успешно и максимально эффективно выполнять свои обязанности.

Актуальность вопросов мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от мотивации, умения эффективно управлять командами, зависит не только повышение

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

---

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

эффективности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности любой компании.

Для любого человека желание добиться успеха в своих начинаниях естественно. Но желание – это лишь первый шаг на тернистом пути к успеху. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая «Искусство нематериальной мотивации» построена таким образом, чтобы дать обучающемуся возможность создать свою формулу успеха, помочь стать более уверенным в себе, в своих возможностях. Программа актуализирует личностное развитие обучающихся и формирует потребность в совершенствовании своих личностных качеств.

Программа посвящена изучению психологических основ нематериальной мотивации, способов преодоления возникающих на жизненном и профессиональном пути затруднений, осознанию своих сильных и слабых сторон, развитию командного духа, наставничества.

**Адресат программы** – программа предназначена для людей с возрастной категорией от 18 лет без предъявления требований к уровню образования.

**Объем программы: 16 учебных часов.**

**Срок реализации программы: 4 учебные недели (1 месяц).**

**Режим занятий:** обучающиеся занимаются 2 раза в неделю по 2 академических часа с перерывом между занятиями по 10-15 минут. Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

**Форма обучения:** очная.

**Особенности набора:** программа предусматривает свободный набор взрослых, желающих изучить методы нематериальной мотивации.

**Отличительными особенностями данной программы** является то, что она рассчитана на взрослых обучающихся, которые не имеют опыта управления и мотивации или хотят повысить свою компетентность в данном направлении.

Образовательный процесс опирается на новейшие учебно-методические комплексы и практические кейсы, подобранные специально с учетом возрастных и индивидуальных способностей обучающихся. Педагогическим кредо преподавателя является учет

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

индивидуальных способностей и доступность обучения. При этом, обучающиеся не только получают новые знания, но и отрабатывают их на практике в рамках программы.

## **2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Цель программы** - формирование и развитие творческих способностей обучающихся, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном и нравственном совершенствовании путем изучения различных аспектов нематериальной мотивации и наставничества.

### **Задачи программы**

#### ***Обучающие:***

- формировать представление о роли мотивации в системе управления командой;
- изучать основные теории мотивации;
- осваивать инструменты определения потребностей человека;
- изучать методы нематериальной мотивации;
- осваивать принципы эффективной обратной связи и алгоритм ее предоставления;
- обучать работе с демотивацией;
- осваивать постановку задач и целей по технологии SMART;
- изучать инструменты для эффективного использования функции наставника;
- изучать правила эффективного совещания (совещание как тип наставничества);
- обучать использованию элементов коучинга в наставничестве;

#### ***Развивающие:***

- развивать навыки работы и общения в команде;
- развивать лидерский потенциал обучающихся, их способности конструктивного управления ситуацией, командой, проектом;
- развивать умения ставить цели и задачи, расставлять приоритеты, проектировать результат и планировать действия по его достижению;
- развивать потребность узнавать новое, стремиться использовать знания и умения в повседневной жизни;

#### ***Воспитательные:***

- воспитывать уважение членов команды друг к другу через анализ ценности каждого человека для команды и социально-значимого дела в целом;
- воспитывать самостоятельность, уверенность в своих силах;

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- развивать коммуникативные навыки;
- воспитывать стремление добиваться поставленной цели;
- воспитывать активную жизненную позицию.

### **3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

*Предметные результаты:*

- умение определять основные потребности членов команды;
- умение создавать мотивационную среду;
- использовать методы нематериальной мотивации;
- использовать вдохновляющую беседу как инструмент работы с демотивацией;
- формулировать развивающие цели по технологии SMART;
- использовать инструменты наставничества;
- использовать коучинг в наставничестве;

*Метапредметные результаты:*

Содержание обучения дает возможность заниматься формированием и развитием метапредметных результатов, таких как:

- умение организовывать сотрудничество и совместную деятельность в команде; работать индивидуально и в группе: находить общее решение и разрешать конфликты на основе согласования позиций и учёта интересов и мотивов; формулировать, аргументировать своё мнение;
- умение самостоятельно планировать пути достижения целей, в том числе альтернативные, осознанно выбирать наиболее эффективные способы решения задач;
- умение осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации для выражения своих мыслей и потребностей, планирования и регуляции деятельности;
- умение понимать причины успеха/неуспеха деятельности и способность конструктивно действовать даже в ситуациях неуспеха;

*Личностные результаты:*

В процессе обучения совершенствуются важнейшие стороны личности обучающегося, такие как:

- умение слушать и слышать собеседника, обосновывать свою позицию;
- развитие этических чувств, доброжелательности и эмоционально-нравственной отзывчивости при работе в команде;
- любознательность, активность, целеустремленность и заинтересованность в познании нового;

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- самостоятельность, способность доводить начатое дело до конца.

**4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

№	Название раздела, темы	Количество часов			Формы аттестации/ контроля
		Всего	Теория	Практика	
1.	<b>Раздел 1. Мотивация как ключевой фактор эффективной деятельности</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
2.	<b>Раздел 2. Теории мотивации: определение ведущих потребностей как ключ к мотивации человека</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
3.	<b>Раздел 3. Методы мотивирования: метод «кнута и пряника»</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
4.	<b>Раздел 4. Демотивация. Как работать с демотивированными людьми?</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
5.	<b>Раздел 5. Искусство наставничества</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
6.	<b>Раздел 6. Постановка задач и целей по SMART</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
7.	<b>Раздел 7. Развивающая обратная связь</b>	2	1	1	Педагогическое наблюдение
8.	<b>Раздел 8. Коучинг как элемент наставничества</b>	1	-	1	Педагогическое наблюдение
9.	<b>Итоговое занятие</b>	1	-	1	Контрольно-тестовые задания
10.	<b>Итого</b>	16	7	9	

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК**

Календарный учебный график является примерным, составляется и утверждается для каждой группы.

**Срок освоения программы** — 4 учебные недели.

**Режим занятий:** обучающиеся занимаются 2 раза в неделю по 2 академических часа с перерывом между занятиями по 10-15 минут. Для всех видов занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Начало обучения — по мере набора группы.

Программа может реализовываться в течение всего календарного года.

<b>Дата начала занятий</b>	<b>Дата окончания занятий</b>	<b>Кол-во учебных недель</b>	<b>Кол-во учебных часов</b>	<b>Режим занятий</b>
4 сентября 2023 г.	01 октября 2023 г.	4 недели	16	2 раза в неделю по 2 акад. часа

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**6. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Содержание обучения**

**Раздел 1. Мотивация как ключевой фактор эффективной деятельности**

*Теория (1 ч).* Актуальность проблемы. Понятие мотивации, её виды: внешняя – внутренняя, положительная – отрицательная, устойчивая- неустойчивая. Мотивация (социальная мотивация), способы мотивации, последствия отсутствия мотива. Создание мотивирующей среды.

*Практика (1 ч).* Упражнение: разделение влияния на мотивационную среду, обсуждение, подведение итогов. Упражнение на закрепление: групповая деловая игра по работе с демотивированными людьми.

**Раздел 2. Теории мотивации: определение ведущих потребностей как ключ к мотивации человека**

*Теория (1 ч.).* Содержательные и процессуальные теории мотивации. Методы мотивации. Группы факторов, влияющих на направленность и энергичность действий человека. Теория мотивации Маслоу. Двухфакторная модель мотивации Герцберга. Теория мотивации МакКлелланда.

*Практика (1 ч.).* Упражнение на установку понимания и принятия различий мотивов и стимулов каждого человека. Командная игра на мотивацию. Упражнение – коррекция: выявить на примерах из практики какие факторы удовлетворяют вторичные потребности людей. Упражнение-закрепление по теории МакКлелланда.

**Раздел 3. Методы мотивирования: метод «кнута и пряника»**

*Теория (1 ч.).* Алгоритм мотивирования. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамаса. Мотивационная теория подкрепления поведения.

*Практика (1 ч.).* Групповое упражнение-коррекция по методу «Кнута и пряника». Упражнение на закрепление: смоделировать абстрактную ситуацию.

**Раздел 4. Демотивация. Как работать с демотивированными людьми?**

*Теория (1 ч.).* Причины снижения мотивации. Вдохновляющая беседа. Эффективная обратная связь, ее принципы. Способы предоставления обратной связи в зависимости от самооценки человека.

*Практика (1 ч.).* Групповое упражнение на определение причин демотивации и роли лидера в мотивации группы. Упражнение-коррекция на формирование особенностей обратной связи в зависимости от вида самооценки. Упражнение на закрепление: составление схемы работы с пониженной мотивацией.



**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**Раздел 5. Искусство наставничества**

*Теория (1 ч.).* Типы наставничества. Возможности наставничества для развития потенциала человека. Преимущество роли наставника.

*Практика (1 ч.).* Упражнение – коррекция. Упражнение на закрепление пройденного материала.

**Раздел 6. Постановка задач и целей по SMART**

*Теория (1 ч.).* Классификация задач. Технология SMART, пример составления SMART-цели. Определение делегирования, проблемы и процесс делегирования полномочий.

*Практика (1 ч.).* Упражнение – коррекция. Упражнение на закрепление пройденного материала.

**Раздел 7. Развивающая обратная связь**

*Теория (1 ч.).* Три правила сверхпродуктивных совещаний от Стива Джобса. Виды обратной связи: оценочная и безоценочная. Принципы эффективной обратной связи. Алгоритмы предоставления обратной связи. Способы представления обратной связи.

*Практика (1 ч.).* Упражнение – коррекция. Упражнение на закрепление пройденного материала.

**Раздел 8. Коучинг как элемент наставничества**

*Практика (1 ч.).* Сравнительный анализ коучинга и наставничества. Использование элементов коучинга в наставничестве. Упражнение – коррекция. Упражнение на закрепление пройденного материала.

**Итоговое занятие**

*Практика (1 ч.).* Выполнение контрольно-тестового задания. Заполнение анкет обратной связи. Подведение итогов.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**7. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

**Виды и формы контроля освоения программы обучающимися**

Предусматривается текущий контроль освоения программы, а также контрольно-тестовые задания (итоговый тест) в конце обучения.

Форма и содержание проверки определяется ведущими преподавателями в зависимости от специфики аспекта, этапа обучения, темы программы.

Итоговый тест проводится в конце обучения и имеет 2-х бальную шкалу оценивания: «зачтено», «не зачтено».

**Описание методики оценивания компетенций с указанием их индикаторов и типа оценочных средств**

Текущий контроль усвоения материала может осуществляться после отработки соответствующих тем в виде письменных и устных заданий таких, как:

- решение кейс-ситуации,
- беседа на одну из пройденных тем,
- участие в практическом задании.

Форма и содержание текущего контроля определяется ведущими преподавателями в зависимости от специфики аспекта, этапа обучения и темы программы.

*Основные принципы системы оценки:*

- доброжелательное отношение к обучающемуся
- конкретный анализ трудностей, которые испытал обучающийся при решении поставленной задачи, а также допущенных им ошибок;
- конкретные указания на то, как можно улучшить достигнутый результат во время следующей попытки.

Подобный подход к контролю и оценке умений обучающихся ориентирован на успехи, а не на неудачи, на их поощрение, поддержку.

В курсе изучения инструментов мотивации планируемые результаты соотносятся со следующими содержательными линиями:

- 1) управленческие умения в работе с командой;
- 2) инструменты мотивации и навыки пользования ими;
- 3) применение роли наставника.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

Основной содержательной линией из перечисленных линий являются управленческие умения. Формирование управленческих умений предполагает овладение инструментами мотивации и развития, а также навыками оперирования ими в процессе дальнейшей работы.

**Итоговая аттестация**

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, успешно прошедшие все разделы, предусмотренные учебным планом программы.

Объем времени аттестационных испытаний, входящих в итоговую аттестацию обучающихся, устанавливается учебным планом.

Итоговая аттестация по программе проводится в форме зачета посредством выполнения итогового теста.

По результатам итоговой аттестации, выставляются оценки по двухбалльной системе («зачтено», «не зачтено»).

**Критерии оценки итогового тестирования:**

Оценивание выполненной тестовой работы ведется по следующим критериям:

«не зачтено» – если дано менее 85 % правильных ответов;

«зачтено» – если дано от 85 до 100 % правильных ответов.

**Критерии оценки общего уровня сформированности умений и навыков**

Уровень	Критерий
Высокий	Самостоятельная деятельность обучающегося; при выполнении той или иной деятельности обучающийся не испытывает особых затруднений; высокий уровень ответственности за порученное дело
Средний	При выполнении той или иной деятельности обучающийся испытывает минимальные затруднения, прибегает к помощи преподавателя, стремится исправить указанные ошибки, самостоятельно выполняет несложные задания

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

Низкий	Обучающийся испытывает серьезные затруднения при выполнении той или иной деятельности, нуждается в постоянной помощи и контроле преподавателя, ответственность в работе не проявляет; овладел менее чем 1/2 навыками, умениями
--------	--

Для проведения обратной связи с обучающимися, оценки работы преподавателей и качества учебных занятий, проведенных по программе, на итоговом занятии проводится анкетирование.

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Примерные вопросы теста для итогового контроля:

1. Под термином "мотивация" понимают:
  - а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
  - б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
  - в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
  - г) реакция человека на любые психологические воздействия;
  - д) смысл трудовой деятельности.
  
2. Сила мотива определяется:
  - а) степенью актуальности той или иной потребности для человека;
  - б) направленностью потребности;
  - в) степенью уверенности в собственных силах;
  - г) характером человека;
  - д) степенью изменчивости потребностей.
  
3. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
  - а) стремиться к проявлению самостоятельности;
  - б) обладает творческим мышлением;
  - в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
  - г) не любит работать и старается избежать ответственности;
  
4. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
  - а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
  - б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
  - в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
  - г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
  - д) человека мотивируют потребности высших уровней.
  
5. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:
  - а) стимулы;

Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»

---

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- б) мотивы;
  - в) мотивационная деятельность;
  - г) потребности;
  - д) цели.
6. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
- а) содержательной;
  - б) процессуальной;
  - в) классической;
  - г) количественной;
  - д) административной.
7. К процессуальным теориям мотивации относится:
- а) теория двух факторов Герцберга;
  - б) теория ожиданий;
  - в) теория ERG Альдерфера;
  - г) теория А.Маслоу;
  - д) теория А.Файоля.
8. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- а) теория ожиданий;
  - б) теория справедливости;
  - в) теория X, Y;
  - г) пирамида Врума;
  - д) содержательная теория.
9. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- а) в самовыражении, самоопределении;
  - б) в общественном признании;
  - в) в безопасности;
  - г) физиологические;
  - д) социальные.
10. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?
- а) теория х;
  - б) теория у;
  - в) теория z;
  - г) пирамида потребностей;
  - д) теория ожидания.
11. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?
- а) теория ожидания;
  - б) модель Портера-Лоулера;
  - в) теория справедливости Адамса;

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

12. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

13. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

14. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

15. Содержательные теории мотивации основываются на:

- а) представлении о справедливости вознаграждения;
- б) анализе процесса выполнения работы;
- в) концепции потребностей работника;
- г) идее об удовлетворенности трудом;
- д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.

16. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

17. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические,

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

уважения;

д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

18. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- а) классические, прогрессивные;
- б) социальные, экономические;
- в) содержательные, процессуальные;
- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

19. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- б) ориентация работников на достижения;
- в) благоприятные отношения с руководителем;
- г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- д) удовлетворение физиологических потребностей.

20. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

## **9. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### ***Принципы отбора содержания программы***

Представленные в программе темы создают целостное представление о системе нематериальной мотивации и наставничестве. При отборе теоретического материала и установлении его последовательности соблюдаются следующие принципы:

- структурирование учебного материала с учетом объективно существующих связей между его темами;
- актуальность, практическая значимость учебного материала для обучающегося.

### ***Принципы построения образовательной деятельности:***

- общепедагогические принципы (обучение, воспитание);

Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- от простого к сложному;
- принцип доступности.

***Основные формы и методы***

Реализация программы осуществляется познавательными-игровыми методами, что требует соответствующих организационных форм обучения.

Изучать программу рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании.

На теоретических занятиях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы, раскрывает ее практическое значение.

Задание на практическое занятие сообщается обучающимся до его проведения. На занятии преподаватель организует изучение темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

В процессе реализации программы могут использоваться следующие формы организации занятий - круглый стол, семинар, беседа и др.

В целях оптимизации и совершенствования образовательного процесса преподаватель может применять разные педагогические технологии – технология группового обучения, технология дифференцированного обучения, технология развивающего обучения, технология проблемного обучения, коммуникативная технология обучения и др.

В процессе реализации программы используются следующие методы обучения:

*Словесные методы обучения:*

- рассказ;
- мозговой штурм;
- беседа.

*Наглядные методы обучения:*

- демонстрационный;



Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

- иллюстративный;
- наблюдения.

**Применяются следующие педагогические технологии:** технология индивидуализации обучения, технология группового обучения, технология дифференцированного обучения, технология развивающего обучения, личностно-ориентированная технология, коммуникативная технология обучения, здоровьесберегающая технология и др.

***Учебно-методический комплекс программы состоит из трех компонентов:***

1. учебные и методические пособия для педагога и обучающихся;
2. система средств обучения;
3. система средств контроля результативности обучения.

***Первый компонент*** включает в себя списки литературы, необходимые для работы педагога и обучающихся.

***Второй компонент*** – система средств обучения.

***Третий компонент*** – система средств контроля результативности реализации программы: диагностические и контрольные материалы (в т.ч. тесты).

**Педагогические (кадровые) условия:**

Программу реализует педагог(и) дополнительного образования.

Реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (по направлению, соответствующему направлению программы, реализуемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

**Требования к педагогам дополнительного образования**

**Требования к образованию и обучению:**

Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»

---

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп специальностей и направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки"

или

Высшее образование либо среднее профессиональное образование в рамках иных укрупненных групп специальностей и направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования педагогической направленности

или

Успешное прохождение обучающимися промежуточной аттестации не менее чем за два года обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ.

Требования к опыту практической работы: не менее двух лет в должности педагога дополнительного образования, иной должности педагогического работника - для старшего педагога дополнительного образования.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**10. УЧЕБНО-ДИДАКТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
ПРОЦЕССА**

Название дидактического материала	Форма методического материала	Название и темы учебной программы	Методика применения материала	Результаты применения материала
Учебно-методический комплект	Наглядные пособия Рабочая тетрадь	В течение года	Основные пособия, по которым организуется процесс овладения инструментами мотивации	Активное развитие всех навыков владения инструментам и мотивации
Карточки – кейс задания	Карточки, дифференцированные по темам	Овладение ЗУН по Управлению Персоналом и мотивации	Применяется для отработки навыков после тем.	Помогает лучше и быстрее отработать на практике полученные знания.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Образовательная организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение предусмотренных программой теоретических и практических занятий.

Материально-техническая база образовательной организации включает в себя: учебный класс, оборудованный мебелью на 8-10 человек.

- столы – 5 шт.
- стулья – 10 шт.
- проектор – 1 шт.
- экран – 1 шт.
- компьютер (моноблок) – 1 шт.
- магнитная доска – 1 шт.
- стеллаж для хранения учебного и дидактического материала – 2 шт.;
- учебно-методическая литература и учебные пособия по теме преподаваемого предмета – в необходимом количестве

Помещения для занятий достаточно просторны и освещены согласно нормам СанПин. Мебель соответствует нормам.

Реализация программы обеспечена учебно-методической документацией, учебными и учебно-методическими изданиями, справочниками и т.д., формируемой в соответствии с разделами учебного плана.

Образовательная организация располагает большим количеством наглядных пособий для индивидуального и коллективного использования.

На занятиях в аудитории и дома обучающиеся пользуются индивидуальными учебно-методическими комплексами.

**Общество с ограниченной ответственностью  
«Научный Центр Профессионального Образования»**

105005, г. Москва, вн.тер.г. муниципальный округ Басманный, наб. Академика Туполева, д. 15, к.29  
ИНН 9709092086 КПП 770901001  
ОГРН 1237700226554

**12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ  
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

Литература для обучающихся:

1. Сьюзен Фаулер. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников. - Альпина Паблишер, 2020. – 190 с.
2. Жакупов А. SMART 2.0. Как ставить цели, которые работают. - Ridero, 2021. – 178 с.
3. Джон Уитмор. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. - Альпина Диджитал, 2012.
4. Кен Бланшар. Одноминутный менеджер и Ситуационное руководство. - Попурри, 2018. - 160 с.
5. Кен Бланшар, Спенсер Джонсон. Новый Одноминутный Менеджер. - Попурри, 2019.
6. Райнхард К. Шпренгер. Мифы мотивации. Выходы из тупика. - Духовное познание, 2004.

Литература для преподавателя:

1. Херцберг Ф., Снидерман Б. Блох, Моснер Б. Мотивация к работе. - Вершина, 2007.
2. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2007.
3. Брасс А. А. Мотивация. Ласковый кнут и жесткий пряник. - Издательство Гревцова, 2007.
4. Сьюзен Фаулер. Почему они не работают? Новый взгляд на мотивацию сотрудников. - Альпина Паблишер, 2020. – 190 с.
5. Жакупов А. SMART 2.0. Как ставить цели, которые работают. - Ridero, 2021. – 178 с.
6. Джон Уитмор. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. - Альпина Диджитал, 2012.
7. Джули Стар. Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга. – Претекст, 2017. – 397 с.
8. Осипенко А. Наставничество в работе руководителя. 12 инструментов влияния. - Издательские решения.
9. Эрик Парслоу, Мелвилл Лидхем. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития. – Библос, 2021. – 448 с.