Общество с ограниченной ответственностью
"Учебный центр ТопСкиллс"
109129, Г.МОСКВА, ВН.ТЕР.Г. МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ТЕКСТИЛЬЩИКИ, УЛ 8-Я ТЕКСТИЛЬЩИКОВ, Д. 8
ОГРН 1247700399187, ИНН/КПП 7751315215/772301001,
тел: +7 909 633-30-34, e-mail: Info@uctopskills.ru

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО "УЦ ТопСкиллс"
_____ / О. В. Ершова

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

г. Москва
2024г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Искусство нематериальной мотивации» (далее – программа) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовымиактами 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 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 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;
- 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;
- самостоятельность, способность доводить начатое дело до конца.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

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

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.

Дата начала занятий	**Дата окончания занятий**	**Кол-во учебных недель**	**Кол-во учебных часов**	**Режим занятий**
		4 недели	16	2 раза в неделю по 2 акад. часа

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.

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.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Виды и формы контроля освоения программы обучающимися

Предусматривается текущий контроль освоения программы, а также контрольно-тестовыезадания (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, ане 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.

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»).

По итогу успешного освоения образовательной программы слушателям выдается **Свидетельство об освоении курса.**

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, стремиться исправить указанные ошибки, самостоятельно выполняет несложные задания
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;
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 x;
б) теория y;
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;
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 «X» и «Y»?
а) Абрахаи 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, 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 отношение 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 следующий 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);
- от простого к сложному;
- принцип доступности.

Основные формы и методы

Реализация программы осуществляется познавательно-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, консультантаи 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;
- 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:

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.

10. УЧЕБНО-ДИДАКТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Название дидактическо-го 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.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение предусмотренных программой теоретических и практическихзанятий.
Материально-техническая база включает в себя: учебный класс, оборудованный мебелью.
Стол – 4 шт.
Стулья – 7 шт.
Доска – 1 шт.
Ноутбук – 1 шт.;
Шкаф – 1 шт.
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.

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.