

ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ
В ОБЛАСТИ ВОСПИТАНИЯ
К СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебно-методическое пособие

Москва
2019

УДК 37:316.628(072.8)

ББК 74.200+88.3

Т38

Рецензенты:

доктор педагогических наук *Т.В. Пушкарева*
(Московский педагогический государственный университет (МПГУ));
доктор психологических наук *Н.А. Подымов*
(Московский педагогический государственный университет (МПГУ));
кандидат филологических наук *С.В. Меликян*
(Воронежский государственный технический университет)

Авторы:

*А.В. Преображенская, Е.А. Леванова, Л.Ю. Бондарева,
О.С. Пашук, Е.В. Сухушина, А.А. Толкачев*

Т38 **Технологии мотивации специалистов в области воспитания к социально-значимой деятельности** : учебно-методическое пособие / А. В. Преображенская, Е. А. Леванова, Л. Ю. Бондарева, О. С. Пашук, Е. В. Сухушина, А. А. Толкачев. – Москва : РУДН, 2019. – 44 с. : ил.

Деятельность педагога в общеобразовательной организации является, в широком смысле, социально-значимой, так как оказывает решающее влияние на формирование мотивационной сферы личности на основе учета норм, ценностей и целей конкретного сообщества.

Различные форматы воспитательной работы (отряды, курсы дополнительного образования) создают открытую образовательную среду для школьника. Естественным образом происходит гуманизация образовательного процесса и качественное изменение образовательной организации по отношению к ребенку, происходит рост уважения к его личности и принятие его целей и запросов. Методическое пособие призвано обеспечить специалистов в области воспитания инструментарием и технологиями побуждения педагогического коллектива к совместной деятельности в рамках социально-педагогического направления работы.

В пособии рассмотрены современные подходы к структуре и типологии социально-значимой деятельности, проанализирован передовой опыт в построении и развитии системы мотивации специалистов, а также разработаны рекомендации по повышению мотивации, проведению рефлексии и самоорганизации к мотивации.

ISBN 978-5-209-09737-2

© Коллектив авторов, 2019

© Российский университет
дружбы народов, 2019

Оглавление

1. Социально-значимая деятельность и ее особенности мотивации	4
2. Развитие и повышение мотивации	8
2.1. Основные пути к развитию и повышению мотивации специалистов	8
2.2. Рекомендации по повышению мотивации	18
3. Разработка и реализация программы по развитию и повышению мотивации специалистов. Разработка и проведение со специалистами цикла дискуссионных и тренинговых занятий, направленных на повышение мотивации к социально-значимой деятельности в области воспитания	22
4. Рекомендации специалисту по разработке модельной программы по развитию и повышению мотивации специалистов	27
Заключение	37
Список полезной литературы	39

1. Социально-значимая деятельность и ее особенности мотивации

Социально-значимая деятельность в общеобразовательной организации – это совокупность действий субъектов образовательного процесса, направленных на реализацию социальных преобразований и проблем социума, способствующих позитивным изменениям в самом человеке и закрепляющих у подростков социальные знания, навыки, социальный опыт и социальные роли во взаимоотношениях между субъектами образовательно-воспитательного процесса.

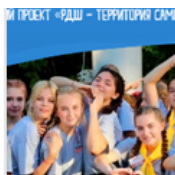
Социально-значимая деятельность является одним из направлений воспитательной работы в общеобразовательной организации и направлена на организацию занятости несовершеннолетних. Данная деятельность осуществляется в общеобразовательной организации в течение всего календарного года, по своей значимости распределяется на своеобразные блоки в зависимости от внеурочного и каникулярного времени.

Основные принципы социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации отражены на рис. 1.

Главной целью социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации является социальная адаптация несовершеннолетних в школьной и социальной среде во внеурочное и каникулярное время.

Деятельность специалистов общеобразовательных организаций, в широком смысле, социально значима, так как любая деятельность школы (образовательная, воспитательная, инновационная) имеет социальное значение для всех субъектов образовательного процесса:

- для учащихся – направлена на подготовку их к жизни в обществе;
- для родителей и общества в целом – выполняет их социальный заказ;
- для учителей-педагогов – создание условий для успешной социализации учащихся.



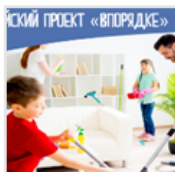
Учет интересов и
возрастных
особенностей
подростков

Единство
воспитательной и
оздоровительной
работы



Социально-полезная
направленность

Многорольной
характер деятельности



Развитие и сохранение
традиций и семейных
ценностей

Творческая
инициатива и
самостоятельность

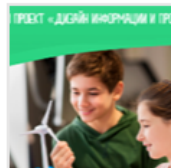


Рисунок 1. Принципы социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации

Основные цели социально-значимой деятельности отражены на рис. 2

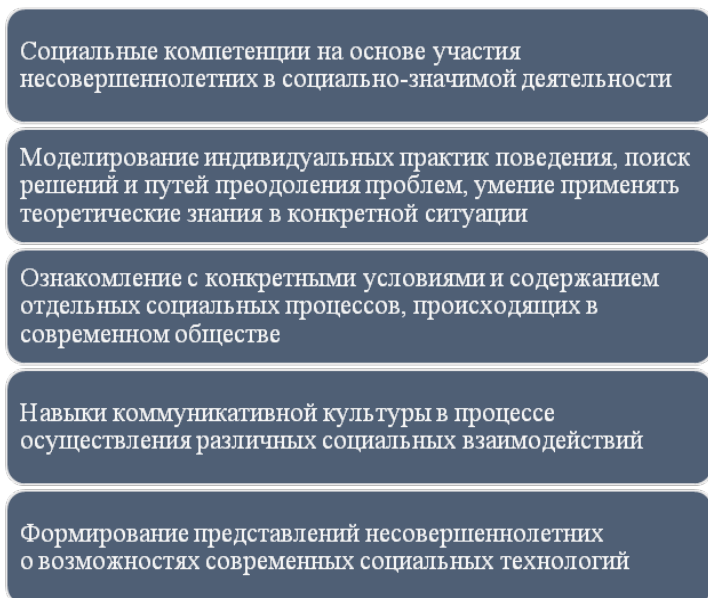


Рисунок 2. Цели социально-значимой деятельности

Наиболее распространенными форматами социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации являются:

- дискуссионные площадки,
- диспуты,
- тематические встречи и круглые столы,
- развивающие мероприятия,
- любительские клубы.

Подобные форматы коммуникации педагогов и школьников призваны мотивировать специалистов на активизацию социально-значимой деятельности, а также стимулировать социальные контакты детей и подростков со сверстниками и старшим поколением.

Современные ученые-методисты¹ выделяют основные направления деятельности в общеобразовательных организациях, которые можно отнести к социально-значимым (рис. 3).

Социально-значимые направления в образовательной организации			
Общественные инициативы	Благотворительная деятельность	Добровольное социальное служение	Социально-культурная деятельность
Общественно-полезная деятельность, основанная на добровольном участии лиц, заинтересованных в активизации общественной инициативы для решения какой-либо социально-педагогической проблемы	Благотворительная деятельность, осуществляемая из чувства сострадания, нацеленная на помощь нуждающимся слоям населения	Добровольное социальное служение, оказание помощи и поддержки социально уязвимым, малообеспеченным гражданам и другим лицам, нуждающимся в социальной поддержке	Социально-культурная деятельность, имеющая целью развитие личности средствами разнообразных форм культурного досуга, приобщения к культурным ценностям

Рисунок 3. Направления социально-значимой деятельности

Наиболее распространенными видами социально-значимой деятельности в школах являются:

- проектные сессии;
- благотворительные мероприятия, акции, ярмарки;
- волонтерская деятельность;
- публичные досуговые мероприятия познавательного характера (дни открытых дверей и т. д.).

¹ Позднякова, Т. Ю. Социально-значимая деятельность современной школы / Т. Ю. Позднякова // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – № 3 – 2019.

2. Развитие и повышение мотивации

2.1. Основные пути к развитию и повышению мотивации специалистов

Мотивация профессиональной деятельности педагога – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих педагога к трудовой деятельности и придающих данной деятельности направленность, ориентированную на достижение конкретных целей.

В случае если образовавшаяся на работе ситуация удовлетворяет потребности педагога, раскрывает перед ним возможности самореализации, для него свойственна удовлетворенность своей работой, которая в значимой степени определяет эффективное трудовое поведение.

Мотивация профессиональной деятельности педагога – это стремление педагога удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством профессиональной деятельности².

Побуждение человека к труду осуществляется через внутренние (интересы, ценностные ориентации) и внешние стимулы. Все эти элементы формируют индивидуальную систему мотивов, под воздействием которых в сознании педагога складывается как отношение к профессиональной деятельности, так и программа трудового поведения, способного привести к удовлетворению надлежащих потребностей.

Стимулирование к мотивации – это способ управления трудовым поведением специалиста, состоящий в целенаправленном воздействии на его поведение при помощи воздействия на условия его жизнедеятельности, побуждающие его к социально-значимой деятельности.

Мотивация к социально-значимой деятельности формируется до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек создает поведенческий сценарий, включающий мотивационные стимулы к социально-значимой деятельности³.

² Шапиро, С. А. Краткий курс мотивации труда: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 96 с.

³ Урбанович, А. А. Психология управления [Текст] : учебное пособие / А. А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2010 (4 – изд.). – 640с.

Мотивация социально-значимой деятельности педагога считается мотивацией высшего типа в одном ряду с мотивациями, инициирующими общественные контакты, творчество.

Социально-значимая деятельность педагогов побуждается системой мотивов, которые в разных ситуациях либо усиливают, либо ослабляют друг друга, могут противоречить друг другу. Мотивация специалиста к социально-значимой деятельности требует специальных технологий и форм стимулирования труда, наиболее эффективно воздействующих на структуру мотивов и соответственно на формирование отношения к труду и качество производимой работы. Социально-значимая деятельность в общеобразовательной организации имеет целевой характер, моральную ценность, что оказывает значительное воздействие на манеры и поведение педагога при реализации социально-значимых проектов.

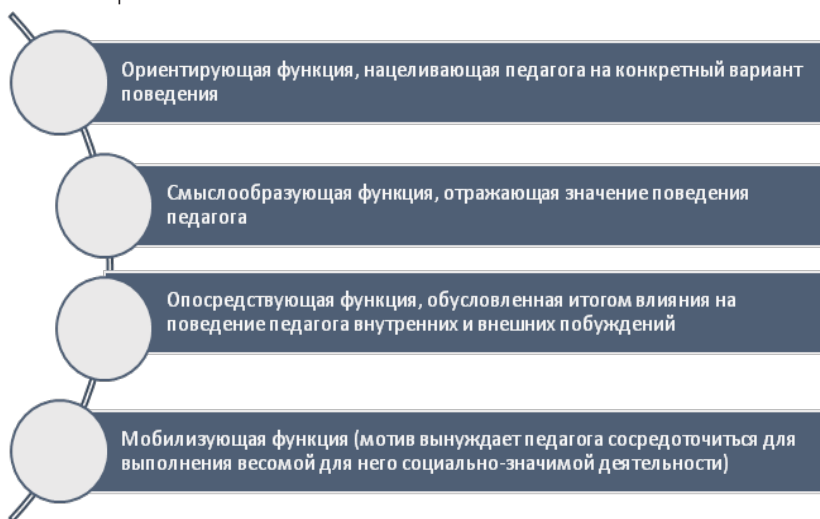


Рисунок 4. Основные функции мотивации к социально-значимой деятельности

При разработке программ мотивации специалистов общеобразовательных организаций необходимо принимать во внимание их индивидуальные нужды и запросы и увязывать их с общими тенденциями развития мотивации специалистов. Выделяют основополагающие функции мотивов к социально-значимой деятельности специалистов общеобразовательных организаций (рис. 4).

Мотивационный процесс специалиста к социально-значимой деятельности можно разделить на следующие стадии (рис. 5):

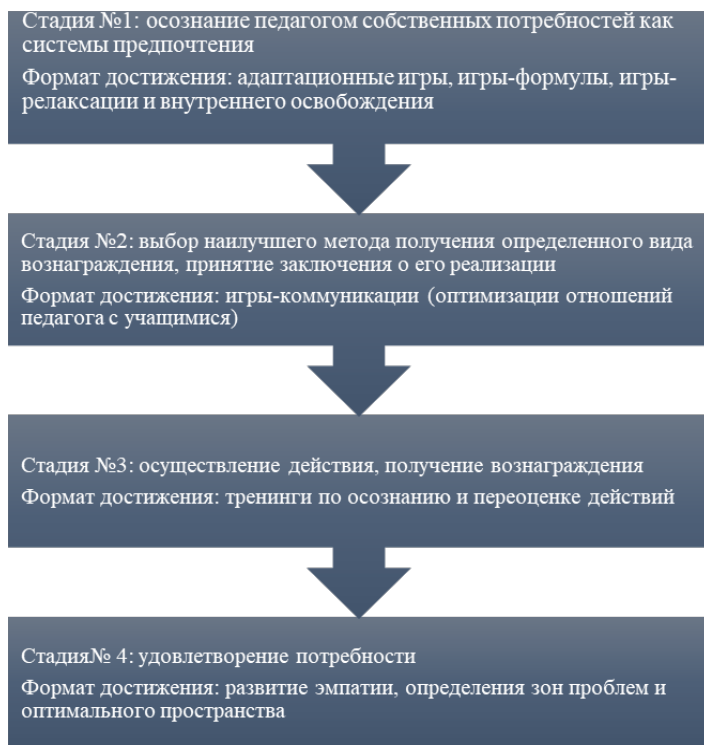


Рисунок 5. Стадии и форматы мотивационного процесса к побуждению к социально-значимой деятельности педагогов

Ряд специалистов выделяют ключевые принципы мотивации к социально-значимой деятельности⁴ (рис. 6).

Принципы
мотивации

1. Принцип справедливости. При выполнении схожей работы специалисты ассоциируют затраченные усилия и уровень вознаграждения.

2. Доступность информации. Мотивирует на высокие достижения не только лишь система мотиваторов, созданная в общеобразовательной организации, но также знание педагогов о том, что эти мотиваторы есть в организации.

3. Простота, понятность критериев оценки. Педагог обязан понимать, за какие заслуги он получит мотивирующее вознаграждение.

4. Объективность оценки – это беспристрастный подход к оценке работы всех педагогов.

5. Учет временного фактора – своевременность вознаграждения.

6. Оценка руководителя и самооценка педагога (нередко мотиваторы руководителя и мотиваторы педагога не совпадают).

7. Закон доминирующей потребности: действенные мотиваторы ориентированы на удовлетворение основной потребности педагога, доминирующей в его мотивационном профиле к социально-значимой деятельности

Рисунок 6. Принципы мотивации специалистов к социально-значимой деятельности

⁴ Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / И. В. Мишурова, М. Ф. Тарасова – М.: Феникс – 2010. – 271 с.

В мотивационном профиле педагога выделяются три уровня потребностей к социально-значимой деятельности (табл. 1): доминирующая потребность, вторичная (потребность второго уровня) и фоновая (потребность третьего уровня).

Таблица 1. Виды мотивационных потребностей к социально-значимой деятельности

Доминирующая потребность	Вторичная потребность	Фоновая потребность
Я очень хочу! Мне очень нужно!	Я заинтересован. Это интересно...	Было бы хорошо... Я был(а) бы не против...

В случае если невозможно удовлетворение доминирующей потребности специалиста, то удовлетворение вторичной потребности считается компенсирующим.

При удовлетворении доминирующей потребности на первый уровень выходит вторичная потребность, которая становится доминирующей. Фоновая потребность перемещается на второй уровень и становится вторичной потребностью. Третий уровень замещается новой фоновой потребностью. У специалиста случается неизменный подъем новых потребностей при удовлетворении доминирующей потребности.

Специалисты выделяют следующие ведущие виды мотивации к социально-значимой деятельности (табл. 2).

Таблица 2. Ведущие виды мотивации к социально-значимой деятельности

№	Наименование вида мотивации	Характерные черты мотивации
1	Материальная	Назначение, увеличение оклада, доплаты и надбавки, переменная доля заработка – премии
2	Нематериальная	Вознаграждение за услуги, выдаваемое специалисту в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты)
3	Моральная	Вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса и наград (грамоты, дипломы), предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы (гибкий график, самоконтроль качества работы и т. п.) и дополнительные возможности распоряжаться ресурсами
4	Организационная	Создание организационной культуры, поддерживающей мотивацию педагогов на достижение целей образовательной организации
5	Мотивация избегания	Стремление избежать за невыполнение поставленных задач, не достижение запланированных итогов или же неудовлетворительное исполнение функций
6	Мотивация успеха	Стремление к достижению лучших результатов в собственной профессии или порученном деле, получать признание коллег
7	Мотивация на власть	Стремление занимать руководящие позиции, воздействовать на работу и обстоятельства труда других людей
8	Социальная мотивация	Влечение специалиста к достижению высочайшего личного или организационного общественного статуса, повышение социальной ответственности перед социумом

Различают внутреннюю и внешнюю мотивацию. Внутренняя мотивация – это то, отчего человек вносит собственные усилия, почему он функционирует изо дня в день, стремясь устроить собственную жизнь и жизни других людей лучше. Внутренняя мотивация – это то «топливо», которое поддерживает и не дает сдаться в момент преодоления проблем и неудач. К внутренней мотивации относят: мечту, влечение к самореализации, стремление к творчеству, самоутверждение, востребованность, убежденность, любопытство, личностный рост, потребность общения⁵.

К внешней мотивации относят: средства, карьеру, статус, признание, престижные вещи, возможность путешествовать.

Способы мотивации профессиональной деятельности – это совокупность способов и методик, мотивирующих специалиста к социально-значимой деятельности. Способы совершенствования мотивации к социально-значимой деятельности можно совместить в пять сравнительно самостоятельных направлений (табл. 3).

Таблица 3. Способы мотивации социально-значимой деятельности

Способы мотивации
1. Материальное стимулирование
2. Улучшение качества рабочей силы
3. Совершенствование организации труда
4. Вовлечение персонала в процесс управления
5. Неденежное стимулирование

Материальное стимулирование отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе увеличения производительности труда (улучшение системы заработной платы, передача способов персоналу принимать участие в собственности и прибыли предприятия).

⁵ Петровский, А. В. Психология [Текст] : словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва: Политиздат, 2010. – 494 с.

Вместе с тем, в большей степени росту производительности труда содействуют такие мотиваторы, как признание и поощрение итогов работы, высочайшая степень ответственности и возможность креативного и делового роста.

Следующее направление совершенствования мотивации – улучшение организации труда – включает следующие мотивационные механизмы⁶ (табл. 4):

Таблица 4. Мотивационные механизмы улучшения организации труда

№	Элементы улучшения организации труда	Описание мотивационного механизма
1	Постановка целей	Верно поставленная задача путем формирования ориентации на ее достижение работает мотивирующим средством для сотрудника
2	Расширение трудовых функций	Внесение контраста в работу персонала, то есть увеличение количества операций, производимых одним сотрудником
3	Обогащение труда	Предоставление человеку такой работы, которая давала бы вероятность подъема, творчества, ответственности, самоактуализации, подключение в его прямые обязанности некоторых функций планирования и контроля качества ведущей, а временами и смежной продукции
4	Использование гибких графиков, улучшение критериев труда	Обстоятельства труда, выступая не только необходимостью, но и мотивом, побуждающим работать с конкретной отдачей, имеют все шансы быть одновременно фактором и следствием конкретной производительности труда и его эффективности

Стратегическая линия оптимизации способов стимулирования трудовой мотивации – это эффективная кадровая работа.

Основные технологии повышения мотивации к социально-значимой деятельности обозначены⁷ на рис. 7.

⁶ Педагогическое обеспечение мотивации повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций [Текст] // Веснина И. С., Демидова С. А. – Вестник науки и образования – 2018 – № 3.

⁷ Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / И. Гущина // Общество и экономика. – 2005. – № 1. – С. 56- 63.



Рисунок 7. Основные технологии мотивации к социально-значимой деятельности

Одним из успешных мотивационных механизмов формирования лояльности специалистов к социально-значимой деятельности является организация и проведение сквозных конкурсных мероприятий среди молодежи и специалистов-педагогов (например, конкурс «Лига вожатых», «Билет в будущее», конкурсы профессионального мастерства и др.).

Основной целью проведения подобных открытых конкурсов является формирование и поддержка развития профессионального сообщества специалистов, осуществляющих воспитательную деятельность с детьми, обеспечивающего информационную, координирующую и методическую поддержку его членов.

Ключевыми задачами конкурса являются:

- вовлечение специалистов в социально-значимую деятельность;
- поддержка лучших педагогических практик в сфере разработки и реализации социально-значимых проектов;
- внедрение инструментов системы мотивации и воспитания специалистов к социально-значимой деятельности;
- создание условий для повышения профессионального развития педагогов и наставников.

Основными эффектами проведения подобных конкурсных мероприятий являются:

- создание, развитие, апробация и тиражирование механизмов вовлечения молодежи и специалистов в социально-значимую деятельность;
- развитие механизмов участия молодежи и специалистов в принятии решений в социально-значимой деятельности;
- развитие механизмов участия в формировании социально-значимых проектов.

Также при повышении мотивации специалистов к социально-значимой деятельности необходимо руководствоваться принципами Национальной системы учительского роста.

Данный программный продукт ориентируется на лучшие отечественные и мировые практики, которые базируются на персонализации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов социально-значимой деятельности, развитии независимого аудита и системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов.

2.2. Рекомендации по повышению мотивации

Исходя из результатов аналитических исследований социально-значимой деятельности специалистов в общеобразовательных организациях, разработаны следующие рекомендации по повышению мотивации.

Для выявления закономерностей поведенческих сценариев специалистов и определения их мотивационного поля наиболее подходящими являются диагностические методики: «Опросник мотивационных источников» (Д. Е. Барбуто, Р. Сколл, перевод Е. В. Сидоренко) и «Оценка профессиональной направленности личности педагога»⁸, а также тесты оценки мотивационного поля специалиста «Что люди хотят получать от своей работы» (по мотивационной шкале Херцберга), «Мотивация трудолюбия», «Что Вами движет» (по теории мотивации Д. Маккланда).

В перечень включены методы как материальной, так и нематериальной мотивации к социально-значимой деятельности, каждая группа методов базируется на тех или иных мотивах, существующих у специалистов.

Целесообразно выделить три общие группы методов мотивации: административные, экономические и социально-психологические (рис. 8-10).

⁸ Хуторской, А. В. Метод проектов и другие зарубежные системы обучения [Текст] // Школьные технологии. – 2013. – № 3. – С. 95-100.

1) Регулярное объявление благодарностей за выполнение общего объема работы

2) Предоставление дополнительных отпусков

3) Коллективное рассмотрение и внесение изменений в должностные памятки сотрудников

4) Разумное рассредоточение нагрузки с учетом пожеланий сотрудника

5) Согласование с сотрудниками режима работы

6) Внесение конструктивных предложений

7) Предоставление возможности периодически повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности

8) Привлечение к участию в инноваторской деятельности

9) Поощрение инициатив, самостоятельности

10) Включение в коллективную деятельность (в составе креативных проблемных групп, команд разработчиков проектов)

11) Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем организации

Рисунок 8. Группы административных методов мотивации

Потребности и мотивы сотрудников по экономическим методам: обеспечение собственного существования, желание быть социально защищенным в случае заболевания или же потери трудоспособности, желание быть защищенным в случае экономических спадов, желание формального признания заслуг.

Потребности и мотивы сотрудников по социально-психологическим методам: мотивы признания, самоуважения:

- мотив получения уважения, признания заслуг;
- мотив достижения успеха – желание карьерного роста;
- потребность в признании уникальности, уникального вклада в социально-значимую деятельность;
- потребность в самостоятельном принятии решений, в доверии руководства и др.



Рисунок 9. Группы экономических методов мотивации



Рисунок 10. Группы социально-психологических методов мотивации

3. Разработка и реализация программы по развитию и повышению мотивации специалистов. Разработка и проведение со специалистами цикла дискуссионных и тренинговых занятий, направленных на повышение мотивации к социально-значимой деятельности в области воспитания

Пример организации проведения социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации.

Наиболее распространенной формой организации социально-значимой деятельности является привлечение обучающихся образовательной организации на добровольной основе в летние тематические школьные кампусы (лагеря). Как правило, обучающиеся привлекаются к участию в социально-значимой деятельности на добровольной основе, по личному заявлению – согласию родителей (законных представителей).

Ответственный за организацию летней социально-значимой деятельности на базе образовательной организации назначается приказом директора образовательной организации, при необходимости (большие объемы работ, большое количество обучающихся) назначается несколько руководителей бригад (объединений) из числа педагогических работников.

Руководитель летней социально-значимой деятельности (бригады, объединения) выполняет следующие функции:

- несет персональную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся в период прохождения летней школьной трудовой занятости;
- составляет график работы на закрепленном участке, распределяет обязанности и поручения между обучающимися;
- участвует в разработке плана работы и обеспечивает его выполнение;
- следит за соблюдением режима труда и отдыха, санитарно-гигиеническими условиями труда;
- отвечает за дисциплину и выполнение техники безопасности от членов бригады (объединения).

Анализ лучших общеобразовательных практик выделяет наиболее востребованные виды организуемых работ в период

организации социально – значимой деятельности:

- оформительские работы,
- оказание помощи библиотекарю,
- оказание помощи престарелым людям, проживающим рядом с образовательной организацией,
- помощь в организации досуга в лагере (кампусе) с дневным пребыванием детей на базе образовательной организации.

Работа в рамках объединений социально-значимой деятельности осуществляется в соответствии с планом-графиком работ, который составляется администрацией школы и руководителями бригад (объединений) и утверждается приказом директора школы.

Перед выполнением работ проводится родительское собрание, собрание обучающихся, на котором обучающихся и родителей (законных представителей) знакомят с видами предлагаемых работ.

Следующим этапом разработки программы повышения мотивации является проведение дискуссионных и тренинговых мероприятий по повышению квалификации, направленных на психологическое сопровождение развитие профессиональной мотивации педагогов к активизации социально-значимой деятельности.

Основная цель подобной программы – это обеспечение теоретической и практической поддержки актуального уровня профессиональной компетентности педагогических работников по проблеме развития профессиональной мотивации к социально-значимой деятельности.

Содержание программы способствует развитию трудовых функций педагога – воспитательная деятельность и развивающая деятельность.

Лекционный курс данной программы предусматривает систематизацию информации по проблемам развития мотивационной сферы. Лекции организуются с применением активных форматов обучения.

Примерные темы дискуссионного обсуждения:

- «Обзор теоретических подходов к мотивации социально-значимой деятельности педагога»;
- «Технологии развития мотивации социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации»;
- «Взаимосвязь мотивации социально-значимой деятельности и качества образования».

Практические занятия проводятся с использованием элементов тренинга, где слушателям предлагается принять участие в психологических упражнениях и играх.

На первом этапе работы программы повышения мотивации предлагается, например, упражнение «Моя социально-значимая работа». Содержание упражнения направлено на осознание реально действующих мотивов профессиональной деятельности. Слушателям предлагается написать эссе в произвольной форме о своей профессиональной и социально-значимой деятельности. Необходимо, чтобы в эссе были размышления по следующим вопросам:

- насколько четко сформировано представление о своей работе и ее целях?
- достижению каких жизненных целей способствует социально-значимая деятельность?
- насколько осознаются ближние и дальние цели в работе?
- какую работу хочется выполнять через 10 лет?
- каковы ведущие мотивы выполнения социально-значимой деятельности? В чем их сильные и слабые стороны?
- как влияет моя мотивация социально-значимой деятельности на качество образования и воспитательного процесса?

По окончании работы проводится обсуждение и рефлексия возникших затруднений при написании эссе. Практика проведения системы данных упражнений показывает, что самостоятельно педагоги не всегда задаются подобными вопросами. Данное упражнение и аналогичные ему позволяют начать активную практическую работу по осознанию

особенностей и развитию мотивации социально-значимой деятельности как ключевого механизма средства повышения качества воспитательного процесса.

В программу повышения мотивации специалистов к социально-значимой деятельности целесообразно включить ряд системообразующих образовательных тренингов. Каждая программа тренингов существует не изолированно, интеграция всех воспитательных программ вокруг основных идей программы повышения мотивации усиливает их действие.

Тренинг «Здоровый образ жизни»

Цель тренинга: создать систему мотивации культурной социально-значимой среды, которая способствовала бы формированию здорового образа жизни, активной жизненной позиции, само-утверждению личности в различных сферах деятельности.

Субъекты взаимодействия: обучающиеся, родители, классные руководители, учителя-предметники, школьный психолог.

Мероприятия, направленные на достижение цели тренинга:

- цикл классных часов по здоровому образу жизни;
- занятия в кружках;
- выпуск газет о здоровом образе жизни;
- работа психолога с обучающимися;
- лекции о профилактике наркомании и алкоголизма;
- организация досуга в каникулярное время;

Основными направлениями тренинга являются:

- работа с детьми, требующими особого педагогического внимания;
- работа по охране прав детей, профилактика правонарушений;
- консультации для родителей обучающихся в решении проблем и конфликтных ситуаций;
- сотрудничество с психологом.

Тренинг «О, спорт, ты – жизнь!»

Субъекты взаимодействия: обучающиеся, родители, классные руководители, учителя-предметники.

Мероприятия, направленные на достижение цели тренинга:

- участие в спортивных соревнованиях школы и округа;
- занятия в спортивных кружках и секциях школы;
- товарищеские встречи с обучающимися других школ города;
- участие в праздновании «Дня города»;
- участие в легкоатлетических эстафетах, соревнованиях по футболу и волейболу.

Тренинг «Каникулы»

Цель тренинга: создать условия, для развития творческих и познавательных мотивационных подходов к активизации социально-значимой деятельности во внеурочное время, совершенствование механизмов нравственного, гражданско-патриотического, художественно-эстетического и физического воспитательного процесса.

Субъекты взаимодействия: обучающиеся, родители, классные руководители, учителя-предметники.

Мероприятия, направленные на достижение цели тренинга:

- проведение каникулярных мероприятий;
- классные вечера отдыха;
- экскурсии в музеи и выезды в места досуга;
- сбор сведений о занятости детей в каникулярное время;
- экскурсионные поездки в другие города России и мира.

4. Рекомендации специалисту по разработке модельной программы по развитию и повышению мотивации специалистов

Модельная программа по развитию и повышению мотивации специалистов⁹

1. *Общее положение программы*

Программа разрабатывается и реализуется организацией, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Программа предназначена для формирования мотивационных механизмов у специалистов общеобразовательных организаций для активизации социально-значимой деятельности.

Реализация программы предполагает очно-заочную форму с использованием дистанционных технологий. Очная часть программы реализуется путем проведения очных мероприятий в формате лекций и практических занятий.

Дистанционная часть программы осуществляется с использованием электронной платформы, обеспечивающей возможность проведения вебинаров и дистанционных форматов взаимодействия. Обучение должно иметь практическую направленность и предусматривать использование интерактивных форматов. Программа реализуется, в том числе с использованием сетевых форм обучения.

Цель программы: подготовка и обучение нового поколения педагогических специалистов с развитыми лидерскими и коммуникационными навыками социально-значимой деятельности. Участие в программе обеспечивает освоение

⁹ По результатам масштабирования программы «Билет в будущее» // Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 23 сентября 2019 г. № Р-97 «Об утверждении методических рекомендаций о реализации проекта «Билет в будущее» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» [Электронный ресурс] /http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334897/

слушателями современных технологий социально-значимой работы, методологии проектной деятельности и построения индивидуальных образовательных траекторий развития.

Программа должна быть направлена на совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области социально-значимой деятельности.

Процесс обучения включает выявление и обмен лучшим передовым опытом, организацию взаимодействия между специалистами из разных субъектов Российской Федерации, что позволит организовать эффективное сетевое взаимодействие между субъектами Российской Федерации, выстроить реализацию совместных социально-значимых проектов.

К реализации программы привлекаются организации-партнеры, которые обеспечивают соответствующую образовательную среду, включающую материально-техническое, учебно-методическое, информационное, кадровое и другие виды обеспечения образовательной деятельности.

Содержание программы должно учитывать требования профессионального стандарта 01.001 «Педагог», квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимые для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (табл. 5).

Таблица 5. Структура модельной программы по развитию и повышению мотивации специалистов

№	Элементы программы	Описание программы
1	Инвариантная часть	<p>Модуль 1. «Общие концептуальные и методологические подходы к современной системе профориентации и социально-значимой деятельности».</p> <p>Модуль 2. «Актуальными методиками, инструментами и технологиями мотивационной работы со специалистами»</p>
2	Вариативная часть	<p>Модуль 3. «Интенсивная образовательная программа по подготовке слушателей к практическим мероприятиям по социально-значимой деятельности (разработка и решение социально-значимых проектов)».</p> <p>Модуль 4. «Построение индивидуальных образовательных траекторий развития обучающихся»</p>

Предлагаемая программа направлена на формирование единого образовательного пространства в Российской Федерации и повышение качества социально-значимой деятельности в общеобразовательной организации.

По результатам прохождения слушатель получает специализированные навыки и знания, позволяющие эффективно выстроить процесс социально-значимой деятельности и внедрить мотивационные механизмы в работу (табл. 6).

Таблица 6. Навыки и знания, получаемые по результатам программы

№	Получаемые навыки и знания	Описание получаемых навыков и знаний
1	Навыки мотивации социально-значимой деятельности	Получение навыков и знаний о современных подходах и методах мотивационного процесса побуждения социально-значимой деятельности
2	Навыки построения индивидуальных образовательных траекторий	Овладение современными инструментами построения индивидуальных образовательных траекторий развития, а также инструментами работы с социально-значимыми проектами
3	Навыки социального проектирования	Формирование у слушателей программы навыков социально-значимой деятельности, включая разработку и решение социально-значимых кейсовых заданий

Учебный план программы должен предусматривать проведение лекций, практических занятий, самостоятельную работу слушателей и итоговую аттестацию.

Лекционные занятия должны позволять слушателям овладеть теоретическими знаниями в области современных мотивационных подходов, методологией социально-значимой деятельности и основами построения индивидуальных образовательных траекторий.

На практических занятиях должна быть организована работа с кейсовыми заданиями и моделями построения индивидуальных образовательных траекторий обучающихся.

Самостоятельная заочная работа слушателей должна включать в себя перечень заданий, направленных на разработку и доработку кейсовых заданий, изучение дополнительных материалов, рекомендованных в рамках проекта.

Итоговая аттестация должна включать задания в рамках проектной деятельности и (или) работ в области построения индивидуальных образовательных траекторий.

После прохождения обучения необходимо выстроить

целостную систему постсопровождения слушателей программы. Данная деятельность должна включать в себя ряд мероприятий, отраженных в табл. 7.

Таблица 7. Элементы профессионального сопровождения слушателей после прохождения программы

№	Цель сопровождения	Формат сопровождения
1	Выявление адресных дефицитов в социально-значимой деятельности	Диагностика и мониторинг в области социально-значимой деятельности
2	Разработка и реализация модульных программ повышения мотивации	Адресные запросы на основе диагностики и мониторинга социально-значимой деятельности
3	Формирование профессиональных сообществ педагогов через профессиональные конкурсы и программы постконкурсного профессионального развития	Сопровождение проектных педагогических команд по реализации социально-значимых проектов
4	Масштабирование лучших практик социально-значимых проектов	Трансляция и обмен опытом образовательных программ по повышению мотивации специалистов к социально-значимой деятельности

2. Содержание программы

Тематический учебный план программы должен включать перечень необходимого для освоения слушателями содержания образовательных курсов (табл. 8).

Таблица 8. Тематический план программы

№	Наименование образовательного курса	Описание образовательного курса	Дидактические авторские материалы
1	Мотивационные подходы и формирование готовности к социально-значимой деятельности	Системный подход к мотивации специалистов социально-значимой деятельности: диагностико-консультационный, мотивационно-активизирующий, информационно-обучающий и практико-ориентированный	Богачков В. В., Фадеева И. Е., Егоршин А. П.
2	Глобальные компетенции в непрерывном образовании педагога	Определение глобальных компетенций (актуальная версия). Роль общеобразовательных организаций в формировании глобальных компетенций. Структура глобальных компетенций: альтернативные модели. Методические подходы к разработке заданий, нацеленных на формирование глобальных компетенций	Рыбакина Н.А., Вербицкий А. А., Национальный центр исследования PISA в России
3	Региональный рынок труда, тенденции и направления развития	Особенности, новые технологии и стандарты социально-значимой деятельности	Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р.И., Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ
4	Мотивационно-активизирующий подход в социально-значимой деятельности	Развитие активной жизненной и гражданской позиции личности как основа его профессионального, социального, жизненного и личностного самоопределения. Основные психолого-педагогические и организационные модели активизации социально-значимой деятельности	Леонтьев Д. А., Щедровицкий Г. П.

5	Психодиагностика в мотивационном процессе	Методологические принципы и методические решения. Структура мотивационного теста: инструкции, задания, субтесты, ключи, нормы, банк эталонных профилей для профессиональных групп. Порядок доступа и запуска тестов в режиме онлайн. Постдиагностическая беседа	Европейская ассоциация исследований обучения, Пакулина С. А., Митина А. М.,
6	Практико-ориентированный подход в реализации социально-значимых проектов	Современные тенденции в развитии практико-ориентированных подходов. Сходства профессиональной пробы с социальными практиками и профессионально ориентированными элективными курсами	Бондаревская Е. В., Пастухова Л.С., Витвицкая Л.А.
7	Социальное партнерство и наставничество в социально-значимой деятельности	Профессиональный выбор как предмет социального договора. Основные субъекты договора: «PPP» (ребенок – родитель – работодатель). Многоуровневое институциональное партнерство в профориентации (государственно-частное партнерство, межведомственное взаимодействие, сетевое сотрудничество). Успешные кейсы партнерства и нетворкинга в российском и зарубежном социальном партнерстве	Олейникова О. Н., Михеев В. А., Смирнов И. П.
8	Индивидуальная образовательная траектория и технология ее формирования	Содержание понятия, методы, этапы, инструменты оценки; построение индивидуального учебного плана; определение, нормативная база. Методика построения индивидуальных образовательных траекторий	Вдовина С. А., Климов Е. А., Мерлин В. С.

3. Методика организации процесса подготовки и проведения программы

Процесс подготовки программы должен включать в себя следующие направления деятельности: научно-методическое, информационно-методическое и техническое оснащение площадок (табл. 9).

Таблица 9. Направления подготовки и проведения программы

№	Наименование направления подготовки и проведения программы	Описание направления деятельности
1	Научно-методическое и организационное сопровождение реализации программы	– разработка общей концепции реализации педагогической программы; – организация выдачи бланков удостоверений о повышении квалификации слушателей программы; – разработка научно-методических материалов для реализации программы; – подбор преподавателей, ведущих программу, и формирование рабочей группы преподавательского состава для взаимодействия со спикерами по формированию расписания, оповещении о занятиях и пр.; – организационно-методическая работа по зачислению и отчислению участников-слушателей на программу, формированию протоколов, сбору и обработке документов от слушателей программы
2	Информационно-техническое сопровождение реализации программы	– обеспечение платформы для проведения дистанционной формы обучения, в том числе: аренда вебинарных комнат или студий, звукового и видеоборудования; – техническое оснащение; передача видео- и звукового сигнала; – разработка системы регистрации слушателей для обучения на программу, позволяющая реализовать автоматизированный сбор данных для зачисления на программу; – информационное сопровождение слушателей программы путем осуществления рассылки методических материалов по электронной почте и ведения закрытых сообществ в социальных сетях

3	Техническое оснащение площадок для проведения педагогической программы	<ul style="list-style-type: none"> – подбор площадок для реализации очного формата программы; – обеспечение технического оснащения образовательного мероприятия мультимедийным оборудованием, ноутбуками, флипчартами и другим оборудованием; – организация зоны регистрации участников программы; – обеспечение слушателей полиграфической и раздаточной продукцией
---	--	--

4. Требования к кадровому обеспечению программы

Для реализации программы обучения необходимо сформировать и обеспечить участие педагогической группы, состоящей из приглашенных специалистов в области педагогики, психологии, представителей бизнеса и проектной деятельности, имеющих:

- опыт работы с педагогической аудиторией не менее трех лет (ведение лекций, курсов повышения квалификации и др.);
- опыт работы с обучающимися не менее трех лет;
- опыт работы в области разработки и реализации образовательных программ (в том числе для педагогического сообщества);
- опыт работы в реализации дистанционных и очных программ обучения.

Основные виды деятельности преподавателей: разработка тем программы, содержательной (лекционной) и практической части программы, включая самостоятельную работу и итоговую аттестацию, разработка презентационных и методических материалов, проведение занятий.

5. Описание ожидаемых результатов

Подготовка специалистов с развитыми лидерскими и коммуникационными навыками социально-значимой деятельности, обладающими знаниями и способностями создавать систему мотивационных мер.

Формирование сообщества специалистов общеобразовательных организаций – лидеров социально-значимой деятельности (педагогов, представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и бизнеса), а также подготовленного кадрового резерва для системы социально-значимой деятельности.

Обеспечение педагогов современными комплектами методических материалов для эффективной и качественной социально-значимой работы (презентационные и раздаточные материалы, видеозаписи вебинаров и пр.).

Тиражирование концептуального подхода современной каскадной системы подготовки педагогов к реализации социально-значимых проектов.

Заключение

Общеобразовательные организации в современном обществе становятся в большей степени социально-ориентированными, поскольку предлагают максимальную интеграцию учащихся в процесс освоения способов жизнедеятельности. Во многом этому способствует разработка общеобразовательной организацией социальных программ, стимулирующих развитие общественных инициатив, оказывающих поддержку семье, образовательным организациям, другим общественным институтам для обеспечения прав и благополучия личности. Все эти элементы социально-значимой деятельности являются процессом вхождения в социальную практику общеобразовательной организации.

Социально-значимая деятельность специалистов образовательной организации требует формирования ключевых проектных компетенций специалистов, позволяющих совмещать обучение и умение реализовать на практике действительно необходимые и актуальные знания для успешной социализации школьников.

Образовательный процесс, направленный на использование активных форм работы с социумом (социальное проектирование, практикумы и др.), может способствовать превращению образования в реальный ресурс развития гражданского общества.

Социально-значимая деятельность специалиста побуждается одновременно несколькими мотивационными механизмами.

При благоприятных социальных условиях мотивы, отвечающие элементарным потребностям, подчиняются более высоким, духовным мотивам. И, наоборот, при неблагоприятной социальной ситуации на первый план выступают мотивы, связанные с удовлетворением элементарных потребностей.

По результатам современных исследований отмечается, что одним из значимых профессиональных затруднений педагогических работников в социально-значимой деятельности выступает преодоление мотивационной неготовности к реализации образовательных стандартов, выражающейся

в различных психологических барьерах к инновационной деятельности¹⁰.

При этом значимые ресурсы повышения качества образования предоставляет система повышения квалификации педагогов, ориентированная в том числе на выявление и развитие педагогической мотивации путем проведения тренингов, дискуссионных клубов, программ повышения и развития мотивации к социально-значимой деятельности.

¹⁰ Самсоненко, Л. С. Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС [Электронный ресурс] / Л. С. Самсоненко, Л. Ю. Шавшаева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4.

Список полезной литературы

1. Арсеньева Т. Н., Бодренкова Г. П., Виноградова Н. В., Пелевина И. М. Менеджмент молодежных добровольческих программ: проблемы внедрения инновационных проектов на региональном уровне. Методическое пособие. [Текст] – Тверь, 2011;
2. Арсеньева Т. Н. Виноградова Н. В., Пелевина И. М., Малоземов А. А. Волонтерские программы как ресурс развития и системной поддержки здорового образа жизни российской молодежи. Научно-методическое пособие. [Текст] – Тверь, 2012;
3. Асмолов А. Г. «Этюды оптимизма: ценностные горизонты оптимистической педагогики». [Текст] // «Образовательная политика», № 4, 2015, с. 2–4;
4. Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике: Учебно-методическое пособие. [Текст] – М.: АНО «СПО СОТИС», 2013;
5. Волонтерский менеджмент: пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского Общества Красного Креста по организации работы волонтеров [Текст] // Молодежная Сеть Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца / «Воспитание школьников», № 5, 2015, с. 23–29;
6. Воспитание гражданской идентичности сельских школьников: учебно-методическое пособие [Текст] под ред. Л. В. Байбородовой, А. В. Репиной. – Ярославль: Департамент образования Ярославской области, 2013. – 268 с.;
7. Гафаров В. В. Личность и ее взаимодействие с социальной средой: непроторенная дорога. [Текст] – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2014 (2- изд.);
8. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В. И. Герчиков. – М.: ИНТРА-М, 2011, – 280 с.;
9. Гущина И. Э. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / Общество и экономика. 2013, № 1, с. 169–174;
10. Дубова М. В. Организация проектной деятельности

младших школьников с позиций компетентностного подхода [Текст] // Начальная школа плюс до и после. 2010, № 1, с. 62–68;

11. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А. П. Егоршин. – М., 2011 (3-е изд., перераб. и доп). – 378 с.;

12. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.;

13. Кардашов В. В. Мотивация персонала: теория и практика [Текст] / В. В. Кардашов // Человек и труд, 2012. № 10– с.80–83;

14. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] /А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева / Под редакцией А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.;

15. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А. Н. Леонтьев. М.: Академия, 2015 – 189 с.;

16. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2011. – 165 с.;

17. Методические рекомендации по направлению деятельности «Гражданская активность» [Текст] / Арсеньева Т. Н., Загладина Х. Т., Коршунов А. В., Менников В. Е. – М.: МПГУ, 2016;

18. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / И. В. Мишурова, М. Ф. Тарасова – М.: Феникс – 2010. – 271 с.;

19. Методические рекомендации: Волонтерская программа Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс», [Текст]: М. 2015. – 67 с.;

20. Методическое пособие «Модель школьного добровольческого отряда» А. С. Федоров, В. А. Зотова [Текст] – М.: Издательство «Перо», 2018. – 101 с.;

21. Оценка деятельности волонтерских центров [Текст] – М.: РИЦ МГГУ им. М. А. Шолохова, 2015. – 48 с.;

22. Пастухова Л. С., Власова Ю. Ю., Князькова Е. А. Педагогические и управленческие практики в области

организации проектной деятельности с детьми и молодежью: сб. материалов [Текст] / Л. С. Пастухова, Ю. Ю. Власова, Е. А. Князькова, А. Ю. Чигарина. – М., 2017. – 132 с.;

23. Педагогика достоинства: идеология дошкольного и дополнительного образования / под общ. ред. А. Г. Асмолова [Текст] – М.: Федеральный институт развития образования, 2014, – 85 с.;

24. Педагогическое обеспечение мотивации повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций [Текст] // Веснина И. С., Демидова С. А. – Вестник науки и образования – 2018 – № 3;

25. Петровский А. В. Психология [Текст]: словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Москва: Политиздат, 2010. – 494 с.;

26. Позднякова Т. Ю. Социально-значимая деятельность современной школы [Текст] // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2014 – № 3;

27. Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации средствами конкурсного движения [Текст] // Задворная М. С. – Санкт-Петербургский образовательный вестник, – 2017 – № 4;

28. Развитие мотивации педагогической деятельности как средство повышения качества дошкольного образования [Текст] // Л. Ю. Шавшаева, Л. С. Самсоненко. – Челябинск: Вестник Челябинского государственного педагогического университета – 2016 – № 9;

29. Сауренко Н. Е. Проектный подход: интеграция теории и практики [Текст] // Профессиональное образование. – 2014. – № 1. – С. 44–47;

30. Слабжанин Н. Ю. Как эффективно работать с добровольцами [Текст] / Новосибирск: МОФ «Сибирский центр поддержки социальных инициатив», 2013 (4-изд.) – 199 с.;

31. Шапка Е. В., Семененко М. О., Старикова В. Г., Козлова О. А. Волонтерство сегодня: модный тренд или полноценная работа? [Текст] // Волонтер: Всероссийский научно-практический

журнал. 2012, № 1–2, с. 52–61;

32. Шапиро С. А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие [Текст] / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 96 с.;

33. Райгородский Д. Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых [Текст] / Д. Я. Райгородский. – БахраХ-М, 2010. – 790 с.;

34. Урбанович А. А. Психология управления [Текст] : учебное пособие / А. А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2010 (2016 – 4 изд.) – 640 с.;

35. Хуторской А. В. Метод проектов и другие зарубежные системы обучения [Текст] // Школьные технологии. – 2013. – № 3. – С. 95–100;

36. Энни Луо, В. Бутенко, К. Полуни. Новый взгляд на образование: раскрывая потенциал образовательных технологий [Текст] // Образовательная политика. – 2015. – № 2 (68). С. 72 – 109;

37. Шапиро С. А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 96 с.;

38. Шапиро С. А. Основы трудовой мотивации (учебное пособие). (2016 – 3-изд.);

Список источников с интернет-порталов

1. Методическое пособие «Волонтерское (добровольческое) движение в общеобразовательной организации // Ассоциация волонтерских центров [Электронный ресурс] http://авц.рф/media-files/documents/в_школе.pdf;

2. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации // Письмо Минспорттуризма России от 26.08.2009 № ВМ-05-07/3882 «О развитии волонтерской деятельности молодежи» [Электронный ресурс]

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=641636#06686110411383162>;

3. Положение о проведении Всероссийского конкурса педагогических работников (вожатых) «Лига Вожатых» [Электронный ресурс] – 2019 <https://xn--80admnw0a7d.xn--p1ai/>;

39. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 «О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс] / <http://base.garant.ru/71296398/>;

40. Постановление Правительства Москвы от 25 марта 2008 г. № 195-пп «Основные направления стратегии правительства Москвы по реализации государственной политики в интересах детей «Московские дети» на 2008–2017 гг.» [Электронный ресурс] / <https://www.mos.ru/authority/documents/doc/18587220/>;

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 23 сентября 2019 г. № Р-97 «Об утверждении методических рекомендаций о реализации проекта «Билет в будущее» в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» [Электронный ресурс] / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_334897/;

5. Тимофеев О. Развитие мотивации: инструкция, как довести начатое до конца [Электронный ресурс] / <https://dasreda.ru/learn/blog/article/259>;

6. Указ Президента Российской Федерации «О создании Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» (Москва, Кремль 29 октября 2015 г. № 536) / [Электронный ресурс] <http://www.kremlin.ru/acts/news/50590>;

7. Советы координатору по набору добровольцев // Молодежь Беларуси. [Электронный ресурс] / <http://brsm.by/about/directions/volunteer-movement/method-piggy/>;

8. Самсоненко Л. С. Развитие профессиональной мотивации

педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС [Электронный ресурс] / Л. С. Самсоненко, Л. Ю. Шавшаева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. –<http://www.science-education.ru/118-13879>;

9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 28 июля 2014 г. «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/16 учебный год» [Электронный ресурс] // Российская газета / <http://www.rg.ru/2014/09/03/vuz-dok.html>;

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 137 от 2 марта 2015 года «О внесении изменений в Порядок приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/16 учебный год, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 июля 2014 г. № 839» [Электронный ресурс] // Сайт Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/5454>;

11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. № 703 «План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению национальной системы учительского роста» [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru/71741920/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#ixzz67kDLFWLM>;

12. Программа «Здоровье – образ жизни». Для занятий с детьми в возрасте 9–10 лет (срок реализации – 1 год). Составитель: Олейникова Валентина Николаевна, учитель начальных классов МОУ «СОШ 2» г. Котовска Тамбовской области [Электронный ресурс] // it-n.ru/attachment.aspx?id=26329.