

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад №239»  
Протокол от 26.08.2025 №1

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ  
«Детский сад № 239»  
приказ от 26.08.2025 №52  
А.В. Леонова



02-15

**ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ**  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №239»

Хранится:  
3 года ст.392 ВП

## **Содержание**

Пояснительная записка	3
Этапы реализации мотивационной программы	5
Цель и задачи реализации Программы	5
Принципы формирования Программы	5
Направления Программы	7
Планируемые результаты освоения Программы	6
План реализации Программы	6
Приложение к Программе	10

## **Пояснительная записка**

Государством сегодня осуществляется глобальный процесс модернизации системы образования. Принципиально новые политические и социально-педагогические условия выдвигают определенные требования к содержанию, формам и методам образования, требуют нового подхода к определению и конкретизации его целей и задач. Изменившаяся парадигма образования, «образование через всю жизнь», поставила образовательные учреждения перед необходимостью постоянного развития. Для прогрессивного развития образовательного учреждения необходимы не только нормативно-правовые, материально-технические и финансовые условия. Для того чтобы образовательное учреждение могло успешно претворять в жизнь государственную политику, необходима заинтересованность всех субъектов образовательного процесса. И, в первую очередь, педагогических кадров.

Одним из требований федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС), а именно кадровых условий является непрерывность профессионального образования педагогических работников образовательных учреждений.

Современный педагог – это:

1. Гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству;
2. Педагог умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;
3. Педагог умеющий организовать рефлексивную деятельность;
4. Обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.
5. Способный, модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Условием успешной социализации воспитанников является постоянный профессиональный рост и самосовершенствование педагогов, который создает базу для поисков и экспериментов. Для этого в дошкольном образовательном учреждении должны быть созданы мотивационные условия, то есть мотивационная среда. Мотивационная среда – это комплекс условий, способствующих развитию (или, наоборот, тормозящих его) человека. В дошкольном образовательном учреждении (далее – ДОУ) должна быть создана среда возможностей, посредством которой реализуются потребности всех участников образовательного процесса. Создание среды возможностей есть основа мотивации.

В структуру основных мотивов человека входит:

- Творческое развитие – проявление творческих способностей в педагогической деятельности;
- Саморазвитие - рост профессионального мастерства, общекультурное развитие;
- Самореализация - работа, позволяющая проявить свои возможности, возможность реализовать свои идеи;
- Самовыражение - лидерство, возможность вести за собой других;
- Самооценка - ощущение успеха, достижения, (признание - признание, одобрение, и самоутверждение) - возможность действовать самостоятельно, доверие, наличие перспектив продвижения;

- Включенность - возможность полноценного общения, в коллектив - хорошие отношения с сотрудниками, (принадлежность, - участие в выработке решений, причастность);
- Защищенность - спокойная работа без стрессов и психологических напряжений, уверенность в завтрашнем дне, справедливость в отношениях с руководством.

Существует несколько средств реализации данного направления: аттестация педагогических кадров, моральные и материальные поощрения, саморазвитие педагога и другие. В данной ситуации педагогу необходима помощь и поддержка, которую должна предоставить методическая служба и администрация образовательного учреждения.

Использование в педагогической деятельности различных технологий, таких как коучинг технология и другие активные формы творческого развития позволяют педагогам повысить собственную мотивацию, мотивацию воспитанников, добиваться запланированных результатов в своей профессиональной педагогической деятельности.

Коучинг - это технология, перемещающая из зоны проблемы в зону эффективного решения. Это система, которая позволяет увидеть, почувствовать новые подходы и возможности, позволяет раскрыть ваш потенциал и «навести порядок» во многих областях жизни.

Коучинг - это взаимодействие партнеров, и коуч в этом взаимодействии не выступает в роли консультанта, не дает советов или рекомендаций. Это противоречило бы одной из основных задач коучинга - раскрытию потенциала человека. Коучинг – методика раскрытия потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности. Коучинг больше помогает личности обучаться, нежели учит. Это не только техника, которая применяется в определённых обстоятельствах, это метод управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления, способ бытия.

## **Этапы реализации программы повышения мотивации педагогов**

I. Организационный этап (июль – август). Выявление уровня мотивационной среды.

II. Технологический (основной) этап (сентябрь – май).

Реализация мотивационной программы.

III. Рефлексивный (обобщающий) этап (май). Анализ реализации программы повышения мотивации педагогов. Определение перспектив дальнейшего повышения мотивации профессионального развития педагогических работников ДОУ.

На первом этапе проходило выявление уровня мотивационной среды с использованием методики К. Замфира в модификации А. Реана и анкеты «Оценка мотивационной среды в учреждении», разработанной на основе методик «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т. Л. Бадаева и «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

После проведённых диагностик нами были сделаны определённые выводы:

- педагоги чувствуют недостаточно поддержки от руководства в совершенствовании своей работы;
- не всегда уверены, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства;
- имеют нагрузку, не требующую сверхусилий для достижения хороших результатов;
- указывают, что формы морального поощрения в коллективе недостаточно разнообразны и привлекательны.

Возможными причинами недостатков могут быть: недостаточный уровень организационной и коммуникативной культуры; иррациональность форм работы с персоналом, их бессистемность, использование привычных методических форм работы;

непоследовательность в работе с персоналом, отсутствие четкой выстроенной системы работы по повышению квалификации сотрудников; недостаточный уровень мотивации педагогов.

Данные, полученные в результате диагностики мотивационной среды, убеждают в необходимости проведения целенаправленной работы по реализации организационно-педагогических условий формирования мотивации педагогов, а именно **составлении и реализации программы повышения мотивации педагогов дошкольного учреждения** (далее – Программа).

### **Цель и задачи реализации Программы**

**Цель Программы:** повышение мотивации педагогов к профессиональному росту и самосовершенствованию, повышение профессиональной компетентности.

**Задачи Программы:**

1. Повысить личную эффективность педагогических работников.
2. Провести методические мероприятия для повышения уровня педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов. Организовать индивидуальное консультирование педагогического коллектива по вопросам методической деятельности, способствующей профессиональному росту, проявлению своих возможностей.
3. Повысить уровень квалификации педагогов посредством посещения курсов повышения квалификации, путем самообразования, а также организацией работы по наставничеству в ДОУ

**Принципы формирования Программы:**

- научности: Программа основана на научных положениях теории управления, психолого-педагогических исследованиях по проблеме мотивацией деятельности педагогов ДОУ;
- учета интересов педагогов: в основе управления мотивацией деятельности педагогов ДОУ должен лежать учет реальных интересов педагогов, как нематериальных, так и материальных;
- ответственности: мотивацию деятельности педагогов ДОУ следует строить на фундаменте взаимной ответственности ДОУ и каждого ее педагога при четком и последовательном соблюдении их взаимных обязательств;
- мобильности: мотивация должна сочетать в себе стабильность и гибкость, при этом необходимо ее развивать и совершенствовать;
- индивидуального подхода: мотивация деятельности педагогов должна сочетать в себе единый подход ко всем педагогам ДОУ с индивидуальным подходом к каждому из них, что придает системе универсальный характер.

**Направления программы:** нормативно-правовое, социально-психологическое, материально-техническое.

**Нормативно-правовое:** направление включает разработку документации по обеспечению мотивации труда педагогов:

- Положение об оплате труда работников ДОУ.
- Положения о смотрах-конкурсах, профессиональных конкурсах.

**Социально-психологическое:** развитие корпоративной культуры ДОУ с целью улучшения психологического климата в коллективе; создание благоприятного психологического климата и организации сотрудничества между всеми субъектами образовательного процесса.

- Создание творческой группы по теме: «Пути и средства развития корпоративной культуры ДОУ»;
- Создание символики ДОУ;
- Традиции ДОУ;

- Введение в режим работы минуток-релаксаций;
- Улучшение материально-технической базы;
- Участие педагогов в конкурсах различных уровней;
- Установление партнерских отношений с другими учреждениями, обмен передовыми педагогическими технологиями.

**Материально-техническое направление** реализуется с целью улучшения условий труда воспитателей и включает:

- Оформление интерьера ДОО;
- Совместное благоустройство территории ДОО;
- Обновление образовательных ресурсов, в т. ч. расходных материалов, подписки на актуализацию электронных ресурсов, техническое и мультимедийное сопровождение деятельности, услуг связи, в т. ч. информационно - телекоммуникационной сети Интернет;
- Создание условий для внедрения ИКТ.
- Создание электронного банка методических материалов.

### **Планируемые результаты освоения Программы**

- 1) На уровне педагогов:
  - повышение мотивации деятельности педагогов;
  - повышение личной эффективности педагогических работников;
  - повышение уровня педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов;
  - формирование стремления к саморазвитию.
- 2) На уровне руководителя:
  - повышение компетентности руководителя по мотивации деятельности педагогов.
- 3) На уровне ДОУ:
  - создание единого информационного пространства ДОУ;
  - формирование единого педагогического коллектива, объединенных единой целью и миссией ДОУ;
  - создание благоприятного психологического климата;
  - создание благоприятной мотивационной среды.

### **План реализации Программы**

Задача №1: Повысить личную эффективность педагогических работников.

В решении задачи использована коучинг – методика раскрытия потенциала личности для максимизации собственной производительности и эффективности.

В основе технологий коучинга использованы упражнения из пособия Майлза Дауни «Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей», Мэрилин Аткинсон, Рае Чойс «Достижение целей. Пошаговая система».

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Тема: Что такое коучинг?  Метафора «Всё в твоих руках».  Упражнение «Полезные убеждения».  Упражнение «Визуализация удачного события».	август	старший воспитатель
2.	Тема: Коучинг как технология постановки достижения целей.	ноябрь	старший воспитатель

	Упражнение «Какой я вижу цель».		
3.	Тема «Руководство к слушанию».  Упражнение «Трёхступенчатая ракета».	март	старший воспитатель
4.	Тема: «От проблемы к цели».  Техника «Интегральный подход по работе с проблемой».	май	старший воспитатель

Задача №2: Провести методические мероприятия для повышения уровня педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов. Организовать индивидуальное консультирование педагогического коллектива по вопросам методической деятельности, способствующей профессиональному росту, проявлению своих возможностей.

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Изучение «Закона об образовании», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства образования и науки Российской Федерации, локальных актов ДОУ, Устав ДОУ, программы развития, образовательной программы дошкольного образования.	август	Заведующий, старший воспитатель
2.	Консультация для педагогов «Организация и проведение занятий в ДОУ в соответствии с ФОП ДО»	сентябрь 1 неделя	ст. воспитатель
3.	Консультация для педагогов «Организация педагогической работы с дошкольниками по ПДД»	сентябрь 2 неделя	ст. воспитатель
4.	Консультация для педагогов «Современные подходы к гражданско-патриотическому воспитанию дошкольников»	сентябрь 3 неделя	ст. воспитатель
5.	Мастер – класс «Проведение физкультурных занятий на свежем воздухе»	сентябрь 4 неделя	ст. воспитатель, инструктор по физ. культуре воспитатели

6.	Смотр-конкурс «Лучший патриотический центр»	октябрь 2 неделя	ст. воспитатель воспитатели, педагоги
7.	Консультация для педагогов «Индивидуализация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ как эффективное условие полноценного развития личности ребенка»	октябрь 3 неделя	ст. воспитатель
8.	Консультация для педагогов «Взаимодействие музыкального руководителя и воспитателя на музыкальных занятиях и подготовке к праздникам»	октябрь 4 неделя	музыкальный руководитель
9.	Открытый просмотр НОД у педагогов-наставников	октябрь 5 неделя	ст. воспитатель воспитатели
10.	Консультация для педагогов «Расширение социокультурного пространства ДОУ»	ноябрь 2 неделя	ст. воспитатель
11.	Открытый просмотр организованной образовательной деятельности по гражданско-патриотическому воспитанию	ноябрь 3 неделя	ст. воспитатель воспитатели
12.	Мастер – класс «Презентация методических материалов по созданию «говорящей» среды в разных возрастных группах ДОУ»	ноябрь 5 неделя	ст. воспитатель воспитатели, педагоги
13.	Консультация для педагогов «Говорящая среда» как эффективное средство поддержки детской индивидуальности, инициативы и самостоятельности детей»	декабрь 1 неделя	ст. воспитатель
14.	Смотр оформления зимних участков	декабрь 2 неделя	ст. воспитатель воспитатели
15.	Консультация для педагогов «Соблюдение техники безопасности при проведении новогодних утренников»	декабрь 3 неделя	музыкальный руководитель
16.	Консультация для педагогов «Эффективные формы взаимодействия воспитателя с родителями»	февраль 2 неделя	ст. воспитатель
17.	Смотр-конкурс развивающей предметно – пространственной среды группы, помещений ДОУ (музыкальный и спортивный зал, коридоры ДОУ)	февраль 2 неделя	ст. воспитатель воспитатели инструктор по физ.культуре, музыкальный руководитель
18.	Открытый просмотр опытно-экспериментальной деятельности	февраль 4 неделя	ст. воспитатель воспитатели

	педагогов, детей и родителей		
19.	Консультация для педагогов «Общение воспитателя с родителями воспитанников»	март 1 неделя	ст. воспитатель
20.	Консультация для педагогов «Методические рекомендации по обучению детей правилам дорожного движения»	апрель 2 неделя	ст. воспитатель
21.	Смотр мини-музеев ко Дню Победы «Я помню, я горжусь...» в группах	апрель 5 неделя	ст. воспитатель воспитатели инструктор по физ.культуре, музыкальный руководитель
22.	Консультация для педагогов «Особенности летней работы в разновозрастных группах»	май 4 неделя	ст. воспитатель
23.	Открытые итоговые мероприятия (НОД)	май 4 неделя	ст. воспитатель воспитатели
24.	Консультация для педагогов «Русские народные игры и хороводы летом для дошкольников»	май 5 неделя	инструктор по физической культуре
25.	Семинар «Современные подходы к организации гражданско - патриотического воспитания дошкольников в соответствии с требованиями ФГОС ДО и ФОП ДО»	октябрь 4 неделя	ст. воспитатель воспитатели, педагоги
26.	Круглый стол «Организация развивающей предметно – пространственной среды, с учетом ФОП ДО»	январь 4 неделя	ст. воспитатель воспитатели, педагоги
27.	Семинар-практикум «Особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями воспитанников в рамках ФОП ДО»	март 3 неделя	ст. воспитатель воспитатели, педагоги

Задача №3. Повысить уровень квалификации педагогов посредством посещения курсов повышения квалификации, путем самообразования, а также организацией работы по наставничеству в ДОУ.

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Составление плана мероприятий по работе с начинающими педагогами (наставничество), разработка персонализированных программ	июль, август	старший воспитатель
2.	Составление банка ссылок на электронные ресурсы для повышения	июль, август	старший воспитатель

	уровня квалификации педагогов		
3.	Составление план работы по аттестации педагогических работников	август	старший воспитатель
4.	Составление перспективного плана по аттестации и повышения квалификации руководящих и педагогических работников	август	старший воспитатель

*Приложение к программе*  
**«Коучинг для педагогических работников»**

**Тема № 1. Что такое коучинг?**

Метафора «Всё в твоих руках»

Ведущий рассказывает притчу:

Эта давняя история произошла в одном старинном городе. Там жил когда-то один великий мудрец. Слава о нём разнеслась далеко-далеко за пределами его родных мест. Но был в городе человек, который ему очень завидовал. Думал он, думал, как подловить мудреца. И, наконец, придумал. Он решил придумать такой замысловатый вопрос, чтобы мудрец не смог на него дать ответ. И он отправился на луг, поймал большую бабочку, посадил ее между сжатых ладоней и подумал: «Приду я к мудрецу и спрошу у него: ответь, о мудрейший, какая бабочка у меня в руках: живая или мёртвая? Если он ответит – живая, я сожму ладони посильнее, и бабочка погибнет, а если он ответит мне, что мёртвая, я раскрою ладони и выпущу бабочку. Вот тогда все и поймут, кто из нас мудрее». Так всё и случилось. Завистник словил бабочку, поместил её в ладони и отправился к мудрецу. Спросил он у того: «Скажи, какая бабочка у меня сейчас в руках, о мудрейший, живая или мёртвая?» На что мудрец, который и вправду был очень умным человеком, ответил: «Всё в твоих руках...»

*Анализ: 1 вариант:* обсудить притчу, сделать вывод о её морали

*2 вариант:* (наиболее предпочтительный): сделать паузу, сказать о пользе самостоятельного вывода о притче, порекомендовать записать вывод себе.

*Упражнение «Полезные убеждения»*

Выбрать по степени значимости (начиная с 10, в порядке убывания) следующие убеждения:

Опыт имеет определённую структуру.

Разум и тело – части одной системы.

Человек не может не общаться.

Любое поведение имеет в своей основе позитивное намерение.

Люди всегда совершают наилучший выбор из всех доступных.

Нет неудачи, есть только обратная связь.

Если ваши действия не приносят результатов – попробуйте что-нибудь другое.

Каждый из нас располагает всеми необходимыми ресурсами, чтобы добиться желаемого.

Если один человек сумел чего-то добиться, то и другой сможет это сделать.

Люди работают идеально.

Самый гибкий элемент управляет системой.

Наличие выбора – лучше отсутствия выбора.

Мир дружелюбен и полон ресурсов.

**Анализ:** После выбора убеждений сделать вывод о том, что у целеустремлённого, уверенного, позитивно настроенного человека должно быть десять баллов по каждому убеждению.

#### *Упражнение «Визуализация удачного события»*

Сформулируйте и напишите на бумаге своё желание. Например, «У меня есть шикарный дом на берегу моря». Сядьте удобно, поставив обе ноги на пол, или лягте. Максимально расслабьте все мышцы. Начните представлять чёткий образ вашего желания, стараясь сконцентрироваться на его общем виде. Представьте себя великанином, а объект своего желания миниатюрным, маленьким. Исполнение желания становится простым, лёгким и приятным. Вернитесь в границы своего тела. Представьте, что ваше желание исполнилось. Какие эмоции вы испытываете? Проживите эти эмоции несколько раз. Теперь откройте глаза. Встряхните кистями рук, подвигайте ногами. Упражнение выполнено.

**Анализ:** Упражнение является ресурсным, оно даёт уверенность в своих силах и в завтрашнем дне, поднимает настроение, дарит позитив и бодрость, позволяет отдохнуть и расслабиться.

## **Тема № 2. Коучинг как технология постановки достижения целей**

#### *Упражнение «Какой я вижу цель»*

Ответьте письменно на следующие вопросы:

Какова ваша профессиональная цель?

Каким будет результат? Постарайтесь представить результат очень конкретным.

Что получат в результате обучающиеся, другие сотрудники организации?

Что важно учесть при достижении цели?

Какова ваша роль (задача) в процессе реализации цели?

Какие шаги нужно предпринять? Как поступить?

Что уже сделано в этом направлении?

Где будете осуществлять (место)?

Когда приступите к реализации задуманного (конкретное время, дата)?

**Анализ:** сформулировать свою профессиональную цель, проанализировать её, оценить её адекватность, достижимость.

Модель GROW

Goals – расстановка целей для конкретной встречи, на ближайшее время, на долгосрочную перспективу.

Reality – обследование текущей ситуации с позиции понимания действительности.

Options – список возможностей и дальнейших стратегий или действий.

What, When, Who – то, что надо сделать, определив, когда и кому.

Т-модель

Что ещё? – вопрос на расширение понимания проблемы и поиска способов возможностей решения задачи.

Что конкретно? – вопрос на фокус наиболее значимых аспектов для исследования проблемы или на наиболее перспективный способ решения задачи.

## **Тема № 4 «Руководство к слушанию»**

### *Упражнение «Трёхступенчатая ракета»*

1 ступень: Мы воспринимаем человека таким, каким его видим:

«Я вижу, вы нахмурились...»

«Я вижу, вы взволнованы (растерянны)...»

«Вы подняли руку...»

2 степень: Мы высказываем предположение о происходящем с человеком:

«Мне кажется, у вас есть вопрос...»

«Я предполагаю, вы хотите что-то сказать...»

«Я предполагаю, вы не согласны...»

3 ступень: Мы сообщаем о своём внутреннем отклике:

«Мне хочется узнать...»

«Я хочу уточнить...»

«Мне хочется прояснить ситуацию...»

Для выполнения этого упражнения нужно разделиться на тройки: учитель, учащийся и наблюдатель. Каждый участник по очереди перевоплощается в разные роли. Смена ролей происходит через 10-15 минут.

Учащийся находится в трудной для него учебной ситуации (не до конца понимает материал, что-то или кто-то его отвлекает, чем-то расстроен и т.д.).

Учитель помогает учащемуся справиться с ситуацией, выстраивая общение по принципу трёхступенчатой ракеты.

Можно использовать только первую ступень, первую и вторую, первую и третью, или все три ступени. Первая ступень является обязательной. Без неё невозможно установить контакт.

Участник, выполняющий роль ученика, ведёт себя естественно. Он может откликаться на то, что говорит учитель, рассказывать о том, что с ним происходит. Если ученик молчит, учитель может задавать вопросы: «Что с тобой происходит?» и т.д.

Наблюдатель – это зеркало учителя. Он внимательно наблюдает и отмечает невербальные проявления учителя, какие ступени учитель использует в выстраивании диалога, даёт обратную связь по окончании упражнения, может высказывать свои предположения о том, как бы сам выстроил диалог в этой ситуации. Таким образом, наблюдатель учится видеть эффективность процесса общения между учащимся и учителем, быть внимательным и наблюдательным.

*Анализ:* Упражнение помогает отработать навыки слушания, умение выражать собственные чувства, умение подстраиваться к собеседнику.

## **Тема № 5 «От проблемы к цели»**

### *Техника «Интегральный подход по работе с проблемой»*

Данную технику можно использовать в заключительном этапе тренинга как итог.

Упражнения, входящие в эту технику, можно применять в ходе всего тренинга по отдельности.

Ответьте себе на вопросы:

Сформулируйте и запишите проблему, с которой вы наиболее сталкиваетесь в своей работе.

Подчеркните ключевые слова.

Для каждого ключевого слова подберите слова-синонимы.

Определите, какие слова или синонимы лучше подходят для формулировки. Если возникнет необходимость, на этом этапе переформулируйте вашу проблему.

Выясните, какие ваши намерения, чувства лежат в выборе каждого ключевого слова или синонима.

Придумайте или вспомните метафору или аналогию, отражающую суть проблемы в иносказательной форме.

Определите сходства и различия между проблемой и метафорой.

При необходимости переформулируйте проблему.

Проведите негативный мозговой штурм (продумайте действия или события, которые могут ухудшить вашу ситуацию, и наоборот, улучшить). *Анализ*: поделиться впечатлением от техники, в чём её польза и эффективность.

Прошнуровано и пронумеровано  
4 листов

Заведующий МБДОУ «Детский  
сад №239»  
А. В. Лисонова

