

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и методики преподавания»

(наименование)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Теория и методики образовательной деятельности

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему **ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ В
ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

Студент

Л.В. Кирюшова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д – р пед. наук, проф., Г.В. Ахметжанова

(И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретико – методологические аспекты повышению мотивации педагога в условиях инновационной образовательной среды	14
1.1 «Мотивация профессиональной деятельности педагога» как предмет научного анализа.....	14
1.2 Сущность и структура инновационной образовательной среды.....	26
1.3 Способы повышения мотивации педагога в условиях инновационной образовательной среды.....	36
Глава 2 Опытно – экспериментальная работа по повышению мотивации педагога	47
2.1 Организация и методика опытнo – экспериментальной работы по определению уровня мотивации педагогов	47
2.2 Педагогические условия и особенности реализации курса повышения мотивации учителей физической культуры	56
2.3 Результаты опытнo – экспериментальной работы.....	64
Заключение	75
Список используемой литературы	78
Приложение А Курс повышения мотивации педагогов	83

Введение

Система физической культуры и спорта является одной из важных составляющих развития современной личности. Она сложна по внутренней структуре. Ее составляющими являются профессиональное занятие спортом, занятие спортом для поддержания физического и психологического здоровья, туристическое направление, обучение физической культуре в учреждениях дошкольного образования, общеобразовательных учреждениях, учебных заведениях среднего и профессионального уровня образования и многие другие области жизни людей.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» дала начало к формированию новой системы современного образования. Она отражает необходимость пересмотра содержания предметных линий и дисциплин. Современные потребности общества предъявляют новые требования к системе организации образовательного пространства. Большую роль приобретают здоровьесберегающие технологии, как в жизни, так и в обучении детей и подростков. Тем самым возникает необходимость пересмотра основ обучения таким предметам как физическая культура и основы безопасности жизнедеятельности. Малоподвижный образ жизни молодого поколения обусловленный засильем различных гаджетов и потерей интереса к активным и контактными играм стал результатом того, что в общеобразовательных организациях основного общего образования здоровье детей ухудшилось в несколько раз. Поэтому на сегодняшний день одна из первостепенных задач учителя физической культуры – это сохранение и укрепление здоровья обучающихся. Традиционные формы организации обучения на уроках физической культуры устарели, базовые ценности обесценились и требуют кардинального пересмотра.

Необходимость изменения существующих форм и методов обучения является ни чем иным как процессом внедрения инновационных подходов к решению стандартных задач. При этом инициатива изменений исходит не

столько от руководства, сколько от конкретных исполнителей, то есть педагогов. Именно они являются первичным звеном на этапе осознания необходимости изменений. В результате сформировавшейся потребности в изменениях происходит формирование новых систем взаимодействия участников образовательного процесса, которые включают в себя всех его субъектов. Педагогические инициативы выстраиваются на фоне необходимости симбиоза процессов обучения и воспитания. Таким образом, участниками таких отношений становятся органы государственной и муниципальной власти, органы управления образованием, руководители образовательных организаций, педагоги, обучающиеся и их родители, а также представители различных некоммерческих и общественных организаций. На деле это проявляется в том, что формируются инновационные типы образовательных организаций, разрабатываются современные педагогические технологии, активно внедряется инновационное проектирование, совершенствуется законодательная база, применяются информационные технологии, укрепляется сотрудничество с международным сообществом, распространяется практика образовательного сотрудничества.

Как было отмечено ранее, интерес к подвижному образу жизни и занятием физической культурой и спортом среди детей и подростков с каждым годом становится все ниже. Многие современные ученые отмечают не только потерю интереса к урокам физической культуры, но и снижение двигательной активности обучающихся. При активной пропаганде здорового образа жизни и возрождающегося движения «Готов к труду и обороне» заинтересованность в спорте среди подростков остается на низком уровне. Решение данной проблемы мы видим в регулярном повышении профессионального мастерства педагогов физической культуры, через изучение и применение в профессиональной деятельности ими новых актуальных знаний в своей профессиональной деятельности. Одними из наиболее доступных способов получения новых знаний по

профессиональной деятельности является использование информационных образовательных технологий. Особенность информационных технологий в том, что они позволяют получать новые знания на расстоянии. Сегодня как никогда приобретают популярность различные дистанционные курсы и тренинги по повышению профессионального мастерства. Благодаря широкому распространению информационных технологий педагоги получили возможность обмениваться опытом, как со своими соотечественниками, так и с зарубежными коллегами. Однако, изучив результаты современных исследований в данной области, можно сделать вывод, что большинство педагогов сегодня практически не используют в своей профессиональной деятельности информационные образовательные технологии. Овладение педагогами физической культуры инновационными технологиями на сегодняшний день характеризуется крайне низким уровнем, хотя такие технологии открывают перспективу их использования не только для получения знаний, но и для решения практических вопросов во время занятий физической культурой.

В условиях активно развивающейся политики внедрения в учебный процесс различных проверочных работ увеличения количества обязательных экзаменационных испытаний по основным предметам роль предмета физическая культура становится все меньше. В связи с этим возникает противоречие между требованиями профессиональных стандартов к уровню знаний и умений педагога и его заинтересованностью в их улучшении. Педагоги становятся заложниками ситуации снижением интереса к своему предмету со стороны его основных участников (учеников) и необходимостью развиваться при отсутствии четко выстроенной системы профессионального роста учителя физической культуры. Большая часть курсов повышения педагогического мастерства сегодня нацелена на аудиторию учителей основных предметов, таких как математика, русский язык, физика, обществознание и другие.

Изменение ситуации на государственном уровне и принятие программы развития физической культуры и спорта в стране способствует изменению ситуации. В связи с этим, каждый руководитель становится заинтересован в профессиональном росте своих учителей физической культуры. Возникает необходимость в разработке внутри школьной системы мотивации педагога к самосовершенствованию. Данная система должна включать передовые технологии повышения профессионального мастерства и учитывать опыт отечественных и зарубежных специалистов. Программа должна строиться с учетом применения современных инновационных и здоровьесберегающих технологий, способствовать изучению новых методик преподавания предмета с учетом его особенностей и быть доступной для педагога с любым опытом работы. Активная разработка и применение таких программ будет способствовать не только профессиональному развитию учителей, но и возрастанию интереса к предмету среди учеников.

Разработчики современных программ повышения квалификации для учителей физической культуры, в последнее время акцентируют свое внимание на содержании методических пособий, а не на способе передачи новой информации. Самыми популярными способами повышения квалификации для педагогов остается посещение курсов повышения квалификации, различных лекционных и практических занятий, а также вебинаров и онлайн – тренингов. При этом большинство из них не отвечает современным запросам обучающихся в плане освоения новых форм спортивной работы и использования в своей деятельности новых видов физической активности. Из года в год в содержании предмета остаются избитые и надоевшие ученикам упражнения на отработку приемов игры в волейбол, баскетбол, строевая подготовка и тому подобное. Все это вызывает скуку и отбивает желание заниматься спортом. Для активного привлечения детей к спорту необходимо учитывать современные тенденции в спорте и применять в своей работе наиболее популярные среди молодежи виды спорта. Сюда можно отнести возвращение в учебный процесс народных игр,

использование приемом фитнеса, упражнений на растяжку – стрейчинга, кроссфита и других. Но, к сожалению, сегодня методических разработок и пособий по применению подобных методов очень мало.

Все вышесказанное указывает на то, что в современной системе повышения профессионального мастерства педагогов физической культуры в Российской Федерации требуются существенные перемены для увеличения скорости передачи новой информации для педагогов, создания новых и разнообразных способов обучения педагогов использованию инновационных технологий в процессе педагогической деятельности, появления онлайн площадок общения и обмена опытом учителей из различных регионов России. Однако в настоящее время ощущается острый дефицит научно обоснованных соответствующих методических разработок по данной тематике. Важность решения вопросов в этом направлении указывает на актуальность выбранной тематики исследования.

Актуальность исследования также обусловлена тем, что внимание к данной проблеме отмечается на государственном уровне. Президент Российской Федерации неоднократно в своих ежегодных посланиях Федеральному Собранию отмечал необходимость модернизации системы профессионального развития педагогического мастерства и усилению роли физической культуры и спорта в жизни подрастающего поколения. Обучение должно носить прикладной характер и отвечать запросам современной молодежи, только тогда мы сможем не только улучшить здоровье наших детей, но и повысить статус и роль педагога в обществе.

В условиях инновационной образовательной среды труд педагога представляет собой симбиоз интеллектуальной и психологической нагрузки. А профессиональная деятельность учителя физической культуры требует от сотрудника еще и не малой физической трудоспособности. Условия труда требуют от педагога большого запаса работоспособности, здоровья, педагогического оптимизма. Сегодня педагоги должны уметь быстро

реагировать на изменения в окружающей среде, уметь приспосабливаться к стремительно меняющимся условиям труда.

Период пандемии показал, насколько быстротечны могут быть изменения в среде, которая выстраивалась веками. Педагоги были вынуждены освоить современные гаджеты, научиться не только работать на дистанции через компьютер с учениками, но и уметь качественно обучить детей новому программному материалу без привычной классно – урочной системы. В сложившихся условиях учителя прикладных дисциплин, таких как технология, мировая художественная культура, основы безопасности жизнедеятельности и физической культуры оказались в очень сложной ситуации. Весь программный материал пришлось в короткие сроки из сферы практического применения перевести в сферу теоретического обучения. Многие педагоги оказались к этому абсолютно не готовы. Именно поэтому необходимо пересматривать систему развития профессионального мастерства.

Высококвалифицированному педагогу сегодня необходимо обладать навыками высокой степени обученности и умением грамотно применять в своей работе современные инновационные технологии. Педагог должен уметь не только осваивать новые технологии преподавания, но и способностью заинтересовать и мотивировать учеников к работе в любых условиях, в том числе и при дистанционном обучении.

Необходимость поиска новых путей повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры обусловлена следующими **недостатками:**

- устаревшие формы организации учебного процесса по предмету физическая культура;
- отсутствие стремление у педагогов к росту профессионального мастерства;
- низкий уровень овладения инновационным технологиями в рамках своей профессиональной деятельности.

Выявленные недостатки актуализируются рядом устойчивых **противоречий** между:

- объективной потребностью модернизации физического воспитания в общеобразовательных учреждениях, отвечающего современным требованиям общества, потребностям личности, и наличием альтернативных подходов к его совершенствованию;
- высокой степенью теоретической разработанности вопросов мотивации труда педагогов и недостаточной разработанностью механизмов, обеспечивающих развитие мотивации профессионального развития педагогов;
- возрастающими требованиями к современному педагогу и снижением мотивации профессионального роста в условиях динамичных изменений системы образования;
- содержанием современных концептуальных установок о необходимости пропаганды здорового образа жизни и социокультурными условиями окружающей среды.

На основании выявленных противоречий определена **проблема** исследования: как повысить уровень мотивации учителей физической культуры в условиях инновационной образовательной среды?

Цель: разработать и экспериментально проверить эффективность курса повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры общеобразовательной школы.

Объект – процесс повышения профессиональной мотивации педагогов в образовательной среде.

Предмет – содержание, формы и методы повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры в инновационной образовательной среде.

Гипотеза исследования базируется на том, что повышение профессиональной мотивации педагогов в инновационной образовательной среде будет эффективным, если:

- рассмотреть мотивацию как предмет научного анализа, которая является причиной, активизирующей и направляющей развитие личности;
- определить структуру инновационной образовательной среды, представленной взаимосвязью основных компонентов: сотрудничество, информационно – коммуникационные технологии, компетентностно – деятельностный подход, учебно – методический комплекс;
- спроектировать и реализовать курс повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры в трёх модулях: научно – методический, социально – психологический и материально – технический.

Исходя из проблемы, цели, объекта, предмета и гипотезы исследования сформулированы его **задачи**:

- 1) Провести анализ научно – педагогической литературы с целью выявления сущности понятия профессиональной мотивации педагогов и способов повышения профессиональной мотивации.
- 2) Рассмотреть сущность и структуру инновационной образовательной среды.
- 3) Разработать курс повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры и проверить его эффективность.

Теоретико – методологическая база исследования.

Методологической основой работы являются труды ведущих специалистов, исследователей в области повышения профессионального мастерства педагогов:

- о дополнительном образовании для педагогов в области физической культуры и спорта (А.Н. Блеер, В.М. Блинов, М.Я. Виленский, И.К. Латыпов) в работах;
- о традиционных и инновационных направлениях педагогики (М.Н. Гуслова, И.А. Зимняя, С.Д. Неверкович,) в работах;

- о применении инновационных методов и форм организации образовательного процесса на уроках физической культуры в работах (В.М. Блинов, В.П. Зинченко, Б.Е. Лосин, В.И. Лях, А.П. Матвеев, Н.И. Никитушкина).

В ходе работы над магистерской диссертацией применялись теоретические и эмпирические **методы исследования**. Нами была изучена и проанализирована психолого – педагогическая и научно – психологическая литература по теме нашего исследования. Разрабатывались методики проведения экспериментальной работы. На основе полученных данных проводилась сама опытно – экспериментальная работа, включающая в себя проведения тестирования, анкетирование, педагогический эксперимент по внедрению разработанного курса, а также статистические методы обработки данных.

Опытно – экспериментальной базой исследования стало муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Лицей № 76 имени В.Н. Полякова».

Научная новизна исследования характеризуется тем, что:

- выявлена необходимость применения инновационные способов повышения профессионального мастерства учителей физической культуры;
- разработан курс повышения профессионального мотивации учителей физической культуры;
- доказана эффективность применения разработанного курса в образовательной среде.

Практическая значимость работы. Разработан курс повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры. Показана эффективность его практического применения. Данный курс может применяться в образовательных учреждениях на различных ступенях образования.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в проведение анализа теоретического и практического состояния выявленной проблемы, а также в разработке и самостоятельном внедрении курса повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры в деятельность общеобразовательного учреждения.

Степень достоверности и апробация результатов.

Апробация экспериментального курса повышения профессионального мастерства учителей физической культуры прошла на базе МБУ «Лицей № 76». В экспериментальных исследованиях принимали участие учителя физической культуры данного образовательного учреждения и тренеры–преподаватели структурного подразделения «Детско–юношеского клуба физической подготовки».

На защиту выносятся следующие положения:

- 1) Научный анализ различных подходов к определению понятия «мотивация профессиональной деятельности» раскрывает сущность и его основные характеристики. Мотивация есть некая сила, способствующая и направляющая развитие человека. Характерной особенностью данного процесса является его двухсторонняя направленность, то есть влияние происходит как из внешней среды, так и является проявлением внутренних стимулов и побуждений. Выявлены три основных группы способов влияния на мотивацию профессионального развития. К ним относятся кадровые, интеллектуально – творческие, ресурсо-ориентированные способы воздействия.
- 2) Сущность и структура инновационной образовательной среды представляют собой единую педагогическую систему, состоящую из основных компонентов: сотрудничество, информационно – коммуникационные технологии, компетентностно – деятельностный подход, учебно – методический комплекс. Возможность применять в своей профессиональной деятельности различные инновационные и

здоровьесберегающие технологии способствует развитию педагогического мастерства и творческой активности учителей. В рамках инновационной образовательной среды формирование процесса повышения профессиональной мотивации должно носить комплексный характер.

- 3) Курс повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры успешно внедрен в деятельность общеобразовательной организации и доказал свою эффективность. В его основу входят три модуля: научно – методический, социально – психологический и материально – технический. Научно – методический модуль курса представляет собой систему педагогической поддержки профессионального становления и мастерства. Второй модуль включает в себя развитие корпоративной культуры и улучшение психологического климата в коллективе. Для улучшения условий труда педагогов и тренеров – преподавателей реализуется материально – технический модуль.
- 4) Экспериментальная работа по определению уровня мотивации учителей физической культуры образовательного учреждения показала отсутствие стремления педагогов к достижениям. А так же низкий уровень заинтересованности в развитии своих профессиональных навыков. Полученные данные легли в основу курса повышения профессиональной мотивации, который состоит из трех модулей направленных на решения имеющихся проблем и способствует удовлетворению потребностей в профессиональной деятельности учителя.

Объем и структура диссертации: диссертация состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, библиографического списка (52 наименования, из них 6 на иностранных языках) и приложения.

Глава 1 Теоретико – методологические аспекты повышению мотивации педагога в условиях инновационной образовательной среды

1.1 «Мотивация профессиональной деятельности педагога» как предмет научного анализа

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей [4]. Одним из первых ученых, который для объяснения причин того или иного поведения работника в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей стал применять термин «мотивация» был А. Шопенгауэр. В современной науке мотивация рассматривается как составная часть системы управления современной организацией, в том числе и образовательным учреждением. Для достижения конкурентоспособности и процветания организации необходимо рассматривать мотивацию как комплексную систему учитывающую интересы и потребности работников и всего предприятия в целом. [7]

Ученые в области психологии рассматривают мотивацию труда сотрудников как побудительную силу, способствующую стратегическому развитию его деятельности и развитию потенциальных навыков и умений.

Понятие мотивации складывается из различного рода мотивационных тенденций. На сегодняшний день не существует общепризнанного понятия «мотивация». Многочисленные исследователи дают различные толкования понятия «мотивация».

Так, например, Г.Г. Зайцев определяет мотивацию как побуждающую силу, направленную на стремление к удовлетворению определенных потребностей, как отдельного сотрудника, так и всего рабочего коллектива.

В учебно – методической литературе по психологии предлагается следующее значение термина: «Мотивация – это совокупность потребностей, влечений и желаний человека, которые направляют его деятельность» в работе [25].

В педагогической литературе мотивация рассматривается как процесс или система, объединяющая в себе ряд методов и средств направляющих обучающихся к самостоятельному и активному освоению учебного материала. То есть как некая побуждающая сила способствующая получению знаний [29], [50] .

Фридрих Ницше дает следующее определение: «Мотивацией называют совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности» в работе [24].

Для полноценного анализа необходимо представить трактовки научной дефиниции «мотивация» отечественными учеными. Так Э.А. Уткин пишет, что «мотивация – это состояние личности, определяющее уровень активности и направленности действий человека в определенной ситуации» в работе [45]. Не менее известный российский ученый А.М. Сергеев рассматривает мотивацию с точки зрения некоего процесса и считает, что «мотивация – это процесс, обусловленный необходимостью, которая создает побуждение к действию или активности» в работе [37]. Б.Ю. Сербиновский в свою очередь дает следующее определение: «Мотивация – это побуждение людей к деятельности» в работе [15]. Мы видим, что отечественные исследователи выделяют два основных элемента в понятии – это некая деятельность, имеющая определенную направленность. Наиболее глубокой разработкой проблемы мотивации в отечественной науке занимались такие ученые как Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов. В частности, Л.С. Выготский утверждает, что потребности человека определяются уровнями его развития – низким и высоким. Они развиваются внутри личности человека параллельно друг другу, то есть удовлетворение одних потребностей не происходит за счет удовлетворения других. Таким образом,

согласно Л.С. Выготскому, высшие и низшие потребности, развиваясь обособленно, управляют человеческой деятельностью [30].

Зарубежные ученые, такие как Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури рассматривали мотивацию как «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения собственных целей или целей организации» в работе [22].

Все определения мотивации имеют общий признак – они определяют поведение человека. Также можно выделить общую составляющую в понятии мотивации в том, что оно с одной стороны может носить внешнюю форму, то есть быть навязанным извне, с другой стороны существует внутренняя мотивация, так называемое самопобуждение человека к деятельности.

С точки зрения психики мотивация рассматривается как ряд факторов, определяющих поведение человека, как фактор, мотивирующие человеческое поведение, а также факторы, вызывающие активность организма и определяющие направленность его развития. Кроме того, некоторые ученые определяют мотивацию как ряд процессов, отвечающих за побуждение и деятельность человека [25].

Таким образом, можно сделать вывод, что в качестве функций мотивации выступают:

- побуждение человеческой деятельности;
- определение избирательности психических процессов – памяти, внимания, воображения и других;
- способствование целеполаганию;
- обеспечение средствами достижения целей деятельности человека – упорство, стабильность действий;
- переключение действий, смена путей действия в случае возникновения преграды по пути к достижению цели;
- завершение выполнения действий, функция торможения [15].

Таким образом, систематизировав функции мотивации поведения человека, можно сделать вывод о комплексном характере функций мотивации и ее влиянии на формы поведения людей.

Для системного изучения понятия «мотивация», необходимо рассмотреть ее структуру.

Мотивация, как процесс, имеет свою структуру, которая представлена на рисунке 1:



Рисунок 1 – Структура понятия «мотивация»

Для системного анализа структуры мотивации необходимо проанализировать компоненты структуры мотивации, в качестве которых выступают потребности человека, мотив и цель.

В качестве потребностей выступает нужда человека в чем – либо, что составляет необходимость человеческого существования. Американский психолог Абрахам Маслоу составил пирамиду человеческих потребностей, которая представлена на рисунке 2:



Рисунок 2 – Пирамида потребностей Маслоу

А. Маслоу выделяет первичные и вторичные потребности. В качестве первичных выступают физиологические и экзистенциальные потребности, вторичные – социальные, престижные и духовные. В своем исследовании Маслоу добавил высшие потребности, которые обозначил как «потребности роста» [21]. Это потребности в красоте, простоте, цельности, совершенстве, честности и другие. Маслоу отметил, что данные потребности являются основным мотивирующим фактором личностного роста.

В самом широком смысле, это все, что вызывает активную деятельность человека: его потребности, интересы, увлечения, эмоции, стереотипы и так далее, можно определить одним словом – мотив. Именно он является основой процесса мотивации. С точки зрения профессора Виханского О.С., мотив находится внутри человека и является побудительной силой [7]. Иными словами, мотив – это некий идеальный образ в сознание человека, который является для него наиболее желанным и эталонным и направляет деятельность человека на воплощение этого образа в реальность.

Но мотивы выступают только лишь в качестве потенциальных возможностей личностного роста педагога, так как их реализация зависит от грамотного целеполагания [27], [51].

Еще одним компонентом структуры мотивации личности выступает цель. Цель определяется как образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлена человеческая деятельность.

Противоречивость и многообразие определений понятия «мотивация» определяет ее виды [31].

Одним из видов мотивации выступает внешняя мотивация, под которой понимается мотивация, обусловленная внешними обстоятельствами (например, человек участвует в соревновании, чтобы получить награду). Под внутренней мотивацией, выступает содержание деятельности человека, не связанное с внешними обстоятельствами (человек занимается спортом, потому что занятия спортом доставляют ему удовольствие).

Мотивация может быть также положительной и отрицательной. Положительная мотивация предполагает применение позитивных стимулов (если ребенок не капризничает, ему покупают желаемую игрушку), отрицательная же мотивация основана на обратном (если я не буду баловаться, родители не будут на меня кричать).

Также мотивация может иметь устойчивые и неустойчивые формы. Устойчивая мотивация исходит из естественных потребностей людей, таких как голод, жажда. Удовлетворение этих потребностей и выступает в качестве стимула устойчивой мотивации. Неустойчивая же мотивация требует внешней поддержке (желание сбросить вес).

Мотивационная сфера учителя является основополагающим фактором развития учителя, как профессионала, с одной стороны и считается главным критерием эффективности его деятельности с другой.

Заинтересовать сотрудников работой – значит воплотить планы всей организации. Заинтересовать педагогов в необходимости профессионального роста – значит обеспечить качественный и долговременный успех образовательной организации [47].

В своей статье В.А. Сластелин пишет, что профессиональное мастерство напрямую связано с профессионально – личностным развитием.

И предстает это как «процесс ценностно – смыслового самоопределения относительно собственной деятельности, способа ее осуществления и самореализации» в работе [39]. Кроме того, автор указывает на необходимость управления данным процессом в условиях инновационной образовательной среды. И «заключается в его ценностно – ориентированном характере, диалогизации управления, трансформации управления в самоуправлении, в гибкости, подвижности организационной структуре управления, в сетевом (горизонтально – координационном) типе взаимодействия ее компонентов» в работе [39].

Изменение мотивации педагогов в условиях инновационной образовательной среды проходит под влиянием различных факторов, таких как специфика деятельности, возрастной состав сотрудников и сама педагогическая деятельность. При этом важно помнить что, развитие может происходить не по плану в зависимости степени влияния в конкретный момент того или иного фактора. Для достижения желаемого результата – качественного развития профессионального мастерства педагогов необходимо учитывать все факторы и разрабатывать комплексную программу по повышению мотивации в педагогическом коллективе. То есть данный процесс должен быть управляемым и стратегически просчитанным. [49]

Управление профессиональным развитием должно носить функциональный характер, главной функцией которого будет мотивационно – целевая. Таким образом, для руководителя и административно – управленческого персонала школы главной целью становится создание благоприятных условий, способствующих профессиональному развитию педагогов. И первоочередным становится вопрос о выборе наиболее эффективных способах и формах стимулирования сотрудников.

На сегодняшний день по результатам множества исследований доказано, что финансовое стимулирование оплаты труда сотрудников становится все менее эффективным и носит не долгосрочный характер. Если

учителю для повышения его заработной платы предлагать брать на себя больше обязанностей, преподавать в большем количестве классов, вести дополнительные кружки и секции, то эффект будет заметен только для самого сотрудника. Заработная плата у него возрастет, но будет страдать качество преподавания дисциплины, человек будет находиться в постоянном стрессе, не будет хватать времени на более качественную подготовку к урокам и как итог качество обученности детей снизится. Следовательно, основная цель функционирования любого образовательного учреждения – высокое качество знаний обучающихся, не будет достигнута. Кроме того, такой педагог не сможет полноценно решать поставленные задачи в условиях инновационной деятельности организации.

Необходимость премирования педагогов остается одним из способов грамотно выстроенной системы повышения профессиональной мотивации, но система материального стимулирования не должна занимать главенствующие позиции и должны быть четко прописаны критерии получения таких выплат. Так как система выплат из стимулирующего фонда основывается на принципах получения финансового обеспечения в качестве вознаграждения за качественно проделанную работу и регламентируется федеральными законодательными актами.

В пособии «Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом» Г.М. Пономарева предлагает систему мотивации профессионального развития педагогов выстраивать исходя из потребностей и мотивов сотрудников образовательного учреждения. Для эффективного руководства необходимо для начала выяснить наиболее значимые и преобладающие стремления работников. Только после получения подобной информация можно сформировать грамотную систему, учитывающую потребности педагогов. Такая система будет носить комплексный характер и охватывать все сферы деятельности образовательной организации в работе [30].

Успешность и процветание современного образовательного учреждения напрямую зависит от стремлений и желаний его педагогических и иных сотрудников.

Именно поэтому руководителю необходимо уметь управлять своими подчиненными исходя из их потребностей. Для этого необходимо разобраться в существующих социально – психологических типах и моделях. Условно педагогический коллектив можно разделить на следующие группы: молодые учителя, профессионалы, новаторы и консерваторы.

К молодым педагогам относятся начинающие учителя, только окончившие обучение по профессии, или впервые приступившие к педагогической работе. Характерной чертой для них является готовность работать за небольшой оклад, на малом количестве часов для наработки профессионального опыта и приобретения необходимых знаний и умений на практике. В своей деятельности они ведомы более опытными наставниками и в силу неопытности не готовы проявлять инициативу. Также характеризуются отсутствием четко выстроенного плана в работе и не умением стратегически подходить к решению поставленных задач. Основная их цель – качественно и в срок исполнять свои профессиональные обязанности.

Следующая категория педагогов – это учителя с большим опытом работы и высокой квалификационной категорией. Педагоги – профессионалы отличаются высокой работоспособностью, активностью и инициативностью. Выстраивают свою работу на основе тщательного планирования и анализа имеющегося педагогического опыта. С легкостью принимают участия в различных профессиональных конкурсах, активно участвуют в жизни образовательной организации.

Новаторы – это педагоги с высокой творческой активностью. Характеризуются нестандартным подходом к решению быденных задач, педагоги – искатели. В своей работе постоянно используют новые техники и методики преподавания и освоения учебного материала, педагоги –

экспериментаторы. Отличительной чертой данных учителей является желание модернизировать существующие порядки и устои, как в работе учителя, так и в вопросах управления и жизнедеятельности образовательного учреждения. Такие сотрудники часто берутся организовывать различные культурно – массовые мероприятия, как для коллег, так и для учеников.

К консерваторам можно отнести педагогов с большим профессиональным опытом, отработавшим в данной организации большое количество лет. Они являются хранителями традиций коллектива, их можно считать неформальными лидерами. К ним обращаются за помощью как к мэтрам и знатокам своей профессии. При этом данная категория учителей не пытается в открытую влиять на руководство или конкретных педагогов. Но именно они формируют общественное мнение коллектива. Вызывают глубокое уважение, как со стороны коллег, так и со стороны учеников и их родителей.

Зная черты и потребности, характерные для той или иной категории педагогических сотрудников, руководитель может применять в процессе управления те или иные методы, мотивирующие персонал к профессиональному развитию и росту.

В таблице 1 представлены основные методы влияния и управления конкретными потребностями сотрудников.

Таблица 1 – Методы и приемы мотивации

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
Административные	<ul style="list-style-type: none"> – Страх увольнения; – Страх наказания; – Стремление к стабильности в работе; – Стремление к уважению со стороны руководства. 	<ul style="list-style-type: none"> – Издание нормативных документов о наказании и поощрении; – Представление к наградам; – Проведение конкурсов на соответствие занимаемых должностей; – Утверждения графика отпусков с учетом пожеланий сотрудников; – Распределение учебной нагрузки исходя из профессиональных потребностей педагогов.

Продолжение таблицы 1

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> – Материальное благосостояние; – Социальная защищенность в трудных жизненных ситуациях; – Финансовая защищенность в кризисных ситуациях; – Рациональное и обоснованное формирование заработной платы сотрудников; – Материальное стимулирование профессионального роста и развития. 	<ul style="list-style-type: none"> – Система премирования и наказания; – Утверждение четких критериев стимулирования труда работников с учетом особенностей профессиональной деятельности; – Представление к получению различных социальных благ (служебное жилье, льготное санаторно–курортное лечение, льготное кредитование и т.д.); – Стимулирование деятельности профсоюзных организаций; – Представление к материальному премированию со стороны коллегиальных органов управления (Попечительский совет, Управляющий совет)
Социально – психологические	<p>Потребности в признании:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Уважение и признание заслуг; – Стремление к достижению успеха; – Карьерный рост; – Признание уникальности; – Самостоятельность в принятии решений. 	<ul style="list-style-type: none"> – Помощь в публикации профессиональных наработок; – Помощь при формировании и сборе документов на прохождение аттестации на более высокую квалификационную категорию; – Стимулирование к преподаванию экспериментальным программам; – Включение в состав методических и иных советов образовательной организации; – Ходатайство о внесении в резерв руководящих кадров; – Организация наставнической работы; – Возложение дополнительных функциональных полномочий; – Организация внутренних профессиональных конкурсов; – Ходатайство о награждении министерскими грамотами.
	<p>Потребности в безопасности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Комфортные условия труда; – Удобные график работы; – Защита от стрессовых ситуаций, – другое. 	<ul style="list-style-type: none"> – Создание условий для разработки и принятия коллективного договора; – Утверждение единообразных должностных инструкций; – Утвержденный график внутришкольного контроля – Формирование учебного расписания с учетом нагрузки и особенностей предмета; – Возможность получения психологической помощи и поддержки (наличие психолога в штате, комнаты психологической разгрузки).

Продолжение таблицы 1

Группа методов	Потребности и мотивы	Методы и приемы мотивирования
Социально – психологические	Потребности в общении: – Коллективная принадлежность; – Неформальное общение с руководством; – другое.	– Формирование собственных традиций; – Организация корпоративных мероприятий; – Поздравления жизненно важными событиями; – Организация общественной работы; – Организация участия коллектива в решении возникающих проблем.
	Самореализация: – Возможности для профессионального и личностного роста; – Возможность применения инновационных методов работы; – Возможность использования собственных методик; – другое.	– Утверждение программы повышения квалификации педагогов; – Направление на курсы повышения профессионального мастерства; – Наличие программы самообразования педагогов; – Организация методической работы по применению инновационных и собственных педагогических методик; – Функционирование методического совета и предметных объединений / секций.

Таким образом, научный анализ различных подходов к определению понятия «мотивация профессиональной деятельности» в интерпретации российских и зарубежных ученых, позволяет нам выделить основные черты, характеризующие данную дефиницию. Мотивация есть некая сила, способствующая и направляющая развитие человека. Характерной особенностью данного процесса является его двухсторонняя направленность, то есть влияние происходит как из внешней среды, так и является проявлением внутренних стимулов и побуждений. Руководителю важно помнить, что поведение любого человека всегда обусловлено какими – то ни было причинами. Умение выявлять наиболее актуальные для сотрудника потребности, гарантирует качественное и планомерное влияние на развитие профессионального роста, как отдельного сотрудника, так и процветание всего учреждения.

Анализируя составляющие процесса «мотивации профессиональной деятельности» мы выяснили, что он должна носить комплексный характер и

включать в себя методы воздействия административного, социально – психологического и экономического характера. Только комплексный подход в решении данной проблемы будет уметь эффективный результат в управлении и мотивации сотрудников организации.

1.2 Сущность и структура инновационной образовательной среды

Система современного образования в России и в мире претерпевает постоянные изменения. Обстановка в стране и в мире вносит свои требования в организацию процесса обучения. Для полноценного функционирования педагогам приходится в кратчайшие сроки осваивать все новые и новые методы и средства обучения. Возможность свободного выбора родителями образовательного учреждения для своих детей, привела руководителей школ к необходимости внедрения инновационных способов организации обучения. Для качественного внедрения инноваций в свою профессиональную деятельность учителям необходимо четко разбираться в основных дефинициях данного процесса.

Впервые термин «инновация» был использован в культурологических исследованиях зарубежных ученых в XX веке применительно к описанию процесса внедрения некоторых составляющих одной культуры в другую. В переводе с латинского языка инновация это обновление или перемена. «Инновация – явления культуры, которых не было на предшествующих стадиях ее развития, но которые появились на данной стадии и получили в ней признание («социализировались»); закрепившиеся (зафиксированные) в знаковой форме и (или) в деятельности посредством изменения способов, механизмов, результатов, содержаний самой этой деятельности» в работе [10].

В образовательном процессе инновации характеризуются специализированными чертами, которые отличают их от подобных процессов в других сферах. Главной чертой их является не взаимопроникновение одной науки или культуры в другую, а направленность на процесс совершенствования развития личности ребенка.

Инновации в образовании могут обладать следующими свойствами:

- научная новизна;
- практическая применимость в условиях педагогической деятельности и совместимость с ее основными компонентами;
- значимость и эффективность для образовательного процесса;
- удовлетворение современных запросов науки и общества;
- объективные преимущества перед традиционными технологиями;
- оправданная рискованность в применении.

Формирования инновационного образовательного процесса происходит по следующему сценарию:

- 1) появляется необходимость в изменениях;
- 2) следующим шагом становится анализ существующих условий;
- 3) на основании проведенных изысканий проводится предварительный отбор или разработка новых методов и средств обучения;
- 4) принимается решение о возможности использования новшеств;
- 5) происходит внедрение разработок в процесс обучения и воспитания;
- 6) закрепление нововведений в профессиональной деятельности, то есть происходит институализация процесса.

При этом каждый последующий этап является логическим продолжением и завершением предыдущего, а результат предыдущего этапа интегрируется в результат последующего. Объединение всех представленных этапов в единый процесс образует инновационный цикл. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что инновациями в

образовательном процессе можно считать новшества, которые были разработаны, целенаправленно или случайно сконструированы в процессе совершенствования той или иной педагогической технологии. К ним можно отнести новые научно – теоретические интерпретации, различные современные технологии передачи учебного материала, устаревшие техники и приемы, актуализированные под современные условия обучения и запросы обучающихся.

Отечественные ученые И.Г. Никитин и Б.М. Чарный характеризуют инновационный процесс в образовательной среде как деятельность по созданию условий, обеспечивающих функциональное развитие системы, постепенно переходящей к своему саморазвитию. Важным аспектом является и то, что ключевые субъекты данной деятельности позиционируются с точки зрения гуманистических и личностно – ориентированных концепций и являются высшей ценностью [45], [48].

Инновационные изменения происходят со всех сферах жизнедеятельности человека и являются причиной возникновения новых подходов к управлению ими. Управление системой образования не стало исключением. Все больше руководителей применяют в своей деятельности принципы инновационного менеджмента, основой которого является использование альтернативных методов, новых подходов и инициатив. Неизменной остается необходимость стратегического планирования использования радикальных изменений и новшеств, таким образом, чтобы способствовали достижению основных целей функционирования образовательной организацией. То есть использование принципов инновационного менеджмента должно способствовать развитию и процветанию учреждения образования, а не являться самоцелью. Здесь наиболее важную роль играет состояние среды, в которой и происходит его применение.

Как мы отмечали ранее, педагоги постоянно находятся в условиях меняющейся среды, окружены новшествами и должны четко в них

ориентироваться. В связи с этим для нас представляет интерес определение инновационной среды, представленное в работах Р.А. Кассиной. С ее точки зрения «инновационная среда – это совокупность вводимых в образовательном учреждении новшеств, среди которых осуществляется профессиональная деятельность педагогов» в работе [45]. В представленной концепции именно профессиональная сфера деятельности выступает основополагающим фактором развития либо стагнации учителей.

Развитие инновационной среды происходит по основным принципам и состоит из трех этапов – неорганизованная среда, частично – организованная и, соответственно, организованная инновационная среда. Рассмотрим каждый из этапов отдельно.

На первом этапе влияние на управление инновационными процессами практически не происходит, а, следовательно, профессиональный рост в такой среде незначителен. Изначально, любая среда находится в состоянии покоя. Все правила и условия ее функционирования известны всем участникам и четко отработаны. Система и ее элементы, в данном случае педагоги, работает по давно устоявшимся правилам. Но, всегда найдется тот, кто захочет изменить старые порядки и привнести что – то новое в свою работу. Педагоги – новаторы, которые находятся в состоянии поиска креативных, не стандартных способов решения рутинных задач, более эффективных и менее ресурсозатратных. В процессе такого поиска происходит анализ имеющихся технологий и методов, преобразование или создание новых педагогических концепций. Происходящее практически не поддается управлению, носит спонтанный и ситуативный характер. И становится катализатором запуска процесса преобразования образовательной среды в инновационную.

На этапе формирования неорганизованной инновационной образовательной среды результаты ее развития неопределенны, хаотичны и неясны. Инициатива исходит от отдельных педагогов, а не от субъектов управления. Цели разрозненны и малозначимы для жизнедеятельности

организации в целом. Но именно в таких условиях происходит поиск новаций и их применение на практике. Важным является тот факт, что при отрицательных результатах применения инновационных методик, провал не повлияет на функционирование всего образовательного учреждения. При благоприятном исходе становление инновационной образовательной среды переходит на следующий этап.

Частично – организационная среда отличается тем, что к процессу подключается руководство. Субъекты управления начинают анализировать и отбирать те новшества, которые имели наиболее позитивный результат и могут способствовать дальнейшему развитию организации, то есть улучшать результаты воспитания и обучения. По инициативе руководства могут создаваться различные инновационные площадки для расширения поля деятельности педагогов по применению новшеств в работе. Начинают функционировать методические объединения или советы по применению инновационного опыта коллег в смежных предметных областях на базе конкретной организации. Происходит процесс локального распространения опыта. При этом общая концепция преобразований неясна и не сформулирована. Основной задачей является отработка действий, а не развитие профессионально – педагогического мастерства всего коллектива. С учетом возрастного состава в большинстве случаев такие преобразования встречают сопротивление и негативную реакцию со стороны множества учителей.

Формирование организованной инновационной среды происходит вследствие четкого руководства процессами внедрения во все области профессиональной деятельности педагогов, имеются общие цели и концепции преобразования, создаются условия для их реализации на уровне всех элементов функционирования организации. Происходит поступательное развитие условий профессиональной деятельности учителя как результат стратегического планирования, разработанного субъектами управления. Процесс профессионального развития педагогов становится управляемым и

направленным на достижение общих целей учреждения. Таким образом, применение инновационных методик становится обязательным условием педагогической деятельности.

Отличительной чертой инновационной образовательной среды является двойственный характер влияния на педагогов. Так как компоненты среды взаимосвязаны и выполняют свои функции только внутри целостной системы, такое влияние носит интегративный характер. Политика руководства по созданию условий для реализации инновационных педагогических умений своих сотрудников должна быть едина для всех и носить обязательный характер. Действия руководства должны быть ясны и понятны всем сотрудникам и носить побудительный, а не принудительный характер. Поддержка и направление педагогических инициатив будет способствовать стремлению всего коллектива к развитию профессиональных навыков, обогащению знаний и умений.

Среда только тогда будет инновационной, когда все ее участники заинтересованы и мотивированы к применению не стандартных подходов для решения стандартных задач. Основное условие такой среды, как пишет в своей статье «Педагогическое исследование: в поисках путей повышения качества» В.В. Сериков «обогащать развивающий потенциал профессионально – педагогической среды, обеспечивать надлежащее значение ее параметров, управлять процессом взаимодействия субъектов образовательного процесса со средой, инициируя сотрудничество, сотворчество, созидание» в работе [38].

Таким образом, образовательная среда преобразуется в инновационную, когда руководство организации ставит своей основной целью создание благоприятных условий для применения педагогами инновационных средств и методов воспитания и обучения. При этом в организации создаются новые или преобразуются существующие структуры и способы профессионально – педагогического развития. Тем самым

субъекты управления создают комфортную среду, побуждающую учителей к совершенствованию своего профессионального мастерства.

Под инновационной образовательной средой понимается такая среда, в которой взаимосвязаны такие процессы, как обучение и воспитание человека, развитие основ инновационно – творческого мышления педагога и формирование его профессиональной компетентности. Только полноценное взаимодействие перечисленных процессов и рациональное функционирование всех компонентов образовательной среды позволит нам говорить о её инновационности.

К компонентам образовательной среды относят:

- образовательные технологии;
- сотрудничество;
- информационно – коммуникационные технологии;
- компетентностно – деятельностный подход;
- учебно – методический комплекс.

При наличие в структуре таких компонентов, как современные образовательные технологии и разноуровневое содержание, можно говорить об инновационности образовательной среды. Кроме того, все выше перечисленные компоненты должны носить определенные черты и особенности. Рассмотрим каждый компонент более подробно.

Современные образовательные технологии. Для эффективной организации обучения педагоги применяют в своей работе современные образовательные технологии. За счет их использования повышается качество образования, рациональнее используется время на освоение нового материала, больше внимания уделяется применению полученных знаний и отработки освоенных умений. Тем самым ученик познает содержание материала за счет его проработки в классе, а во время выполнения домашних заданий происходит окончательное закрепление пройденного материала. В итоге мы получаем более качественную и продуктивную работу ученика в классе и снижение нагрузки вне школы. Фонд современных образовательных

педагогических технологий на данном этапе развития системы образования достаточно велик и постоянно пополняется. Происходит это за счет того, что инновационные образовательные технологии способствуют развитию индивидуальности ученика. Учет потребностей каждого ребенка наиболее важен для современной школы. Педагогу необходимо создать такую дидактическую систему, которая сможет соединить в себе потребности в сопереживании, взаимопомощи, поиска новых путей освоения материала, тем самым соединить образовательный и воспитательный процесс в единое целое. Именно этим и обусловлено разработка и применение современных образовательных технологий. Технологий, отвечающим актуальным условиям функционирования современного общества.

Сотрудничество. Целью процесса обучения является формирование гармонично развивающейся личности, обладающей определенными интеллектуальными, духовными, физическими и научно – познавательными качествами. В условиях инновационной образовательной среды на первый план выходят технологии обучения, то есть, каким именно образом происходит освоение программного материала. Сотрудничество дает возможность освоения способов познания через взаимодействие и взаимосотрудничество обучающегося и педагога. Оно предполагает создание психологически благоприятной обстановки для достижения основных целей образования и оптимизации процесса научения.

Информационно – коммуникационные технологии (далее – ИКТ). ИКТ представляют собой комплекс методов, процессов и программно – технических средств, целью которых является сбор, обработка, хранение и отображение информации в компактном виде с помощью вычислительной техники и мультимедийного оборудования. Применение ИКТ позволяет решить такие задачи как:

- обеспечение базовой подготовки и ее доступность (электронные учебные пособия);

- обучение и отработка практических навыков (различные симуляторы и тренажеры);
- обучение на расстоянии (дистанционные курсы и программы);
- обеспечение узкоспециализированной литературой для углубленной подготовки (доступ к различным библиотечным и медиасистемам, в том числе международным).

Компетентностно – деятельностный подход (далее – КДП). Суть КДП заключается в обучении детей навыкам применения полученных знаний. Процесс обучения выстраивается таким образом, чтобы ученики, основываясь на полученных базовых знаниях, самостоятельно искали решения нестандартных задач. Обучающийся должен уметь применять свои знания не только в проблемных ситуациях, но и в разных областях деятельности. Применение КДП в обучении направлено на овладение учениками основными компетенциями и реализацию процесса самоопределения личности. Акцент делается на формирование самостоятельной познавательной активности обучающихся. Таким образом, КДП формирует у обучающихся мотивацию к углубленному и более качественному изучению как самого предмета, так и смежных областей.

Учебно – методический комплект (далее – УМК). УМК представляет собой набор компонентов учебной и методической документации, дающих возможность изучения конкретной дисциплины как в полном объеме, так и отдельных ее модулей. В состав УМК входят учебники, учебно – методические, справочные и оценочные материалы. Характерной особенностью УМК в условиях инновационной образовательной среды является наполнение его интерактивным электронным контентом, который будет учитывать индивидуальность ребенка и особенность его запросов. Такое УМК позволяет организовать вариативность и избирательность в процессе обучения, то есть отвечает всем требованиям инновационной образовательной среды.

Разноуровневое содержание образования. Сущность данного подхода заключается в выделении нескольких уровней сложности в изучении учебного материала. Выделение таких групп способствует освоению учебных знаний всеми участниками образовательного процесса. Так как в рамках одной учебной группы или класса объединены ученики с разным уровнем знаний и подготовки, то понимание и освоение учебного материала нерационально на одном уровне. Необходимо разбивать материал по степени сложности, не забывая при этом о необходимости освоения темы всеми участниками минимум на базовом уровне. Разноуровневые задания мотивируют даже не очень сильного ученика стремиться к большему. Тем самым решается вопрос расслоения класса по степени обученности и повышается интерес к предмету. Кроме того такой подход способствует развитию критического мышления и креативности к поиску решения поставленных задач [52].

Таким образом, можно сделать вывод, что сущность и структура инновационной образовательной среды есть единая педагогическая система, представленная основными компонентами: сотрудничество, информационно – коммуникационные технологии, способствующая реализации одной из важнейших концепций современного образования – индивидуализация обучения. Потребности каждого ученика становятся главным условием качественного освоения образовательных программ. Обучающиеся становятся объектами образования, а педагоги получают возможность реализовать свой профессиональный опыт и знания. В процессе разработки и использования компонентов инновационной образовательной среды педагог сам обучается и развивается как профессионал. Комплексное использование в учебном процессе всех вышеназванных технологий стимулирует личностную, интеллектуальную активность, развивает познавательные процессы, способствует формированию компетенций, которыми должен обладать современный педагог.

В контексте исследуемой проблемы для нас наиболее важным представляется не столько способность педагогов обучаться новым формам и методам организации образовательного и воспитательного процесса, сколько их готовность привносить инновации в свою работу и тем самым развивать свое профессиональное мастерство.

1.3 Способы повышения мотивации педагога в условиях инновационной образовательной среды

Информационный прогресс в современных условиях происходит настолько стремительно, что люди среднего и старшего возраста просто не успевают за новыми веяниями. Осознание того, что взрослый человек не знает или не умеет делать то, что делают дети и подростки, негативно сказывается на эмоциональном и психологическом состоянии взрослого человека. Что в свою очередь ведет к низкой мотивации в профессиональной деятельности.

Необходимо помнить, что одним из важнейших факторам в самореализации учителей считается получение позитивных эмоций и удовлетворение от самого процесса обучения. В условиях снижения интереса школьников к предмету физическая культура о получении позитивных эмоций от процесса обучения нам говорить не приходится. К сожалению, сегодня на уроках физической культуры мы можем наблюдать угнетающую картину. Большая часть детей не хочет заниматься какими – то либо упражнениями. Конечно, большую роль здесь играет влияние родителей, их попустительское отношение к самому предмету. Многие дети сегодня приносят записки от родителей с просьбами освободить своих чад от уроков физической культуры по причине их плохого самочувствия. Учителя вынуждены идти им на уступки, так как не имеют право ставить неудовлетворительные отметки в журнал за отсутствие спортивной формы или невозможность выполнить те или иные задания. Как следствие этого мы

видим снижение мотивации учителей физической культуры повышать свое профессиональное мастерство или внедрять в свои уроки новые технологии и методы. Для того чтобы изменить эту ситуацию руководству образовательных учреждений необходимо найти оптимальные способы и технологии повышения мотивации.

На сегодняшний день на тему классификации технологий мотивационного роста имеется достаточно много исследований. Анализируя их, можно выделить три основные группы внешней мотивации педагогических работников: кадровые, интеллектуально – творческие, ресурсоориентированные [30].

Кадровый ресурс как одна из мотивационных характеристик невозможен без социально – экономической поддержки педагога. Обеспечение кадрового роста сопровождается большей заинтересованностью работников образовательной организации в развитии творческой активности, инициативы, что, в свою очередь способствует повышению качества образования, формирует высокий кадровый профессионализм, а также включенность педагога к достижению целей образовательной организации:

- премирование за качественно выполненную работу (проведение какого – либо мероприятия);
- презент, приуроченный к жизненно важному событию (день рождения, вступление в брак, рождение ребенка);
- аттестация на соответствие занимаемой должности;
- наделение дополнительными функциональными полномочиями (организатор проведения городского мероприятия, руководитель методического объединения);
- ходатайство в вышестоящие органы о выделении служебного жилья.

В трудовой среде бытует мнение, что увеличение заработной платы самый эффективный мотиватор профессионального роста. Но это мнение ошибочно. Сотрудники, которые в первую очередь акцентируют внимание на сумме заработной платы, а не на ее составляющих не добиваются

профессионального роста и признания, так как важно понимать из каких именно критериев выстраивается оклад. В большинстве своем оплата работы, которая не несет умственной нагрузки, формируется как раз по принципу больше сделал – больше получил. То есть сюда можно отнести низкоквалифицированный труд. Нас же интересует сфера высокоинтеллектуального труда, к которой относится работа учителем. В такой особенной сфере, где наиболее важным показателем является не количество отведенных уроков, а качество подготовки учеников наибольшую роль приобретают нематериальные поощрения. К ним относятся интеллектуально – творческие, ресурсные и статусные стимулы.

Интеллектуально – творческие стимулы представляют собой способы мотивации творческой активности. Стимулируют процессы самообразования и профессионального мастерства, повышают стремление к дальнейшему карьерному росту. Такие стимулы необходимы педагогу для поддержания веры в себя и в свои возможности.

Среди них можно выделить следующие:

- помощь в организации и проведении открытых уроков, мастерских;
- положительная оценка таких мероприятий и ее оглашение на общем собрании коллектива;
- направление педагогов на различные мероприятия, содействующие повышению профессионального мастерства
- помощь в подготовке документации для участия в различных конкурсах и грантах;
- организация участия педагогов на различных конкурсах профессионального мастерства, в том числе международных;
- содействие и помощь в публикации авторских методик и разработок;
- возможность организации инновационных площадок на базе своей образовательной организации для отработки авторских методик и программ и так далее.

Факторами повышения роли педагога в коллективе выступают одобрение действий педагогического работника на публичном мероприятии, педсовете, похвала, вынесение благодарности, представление к званию.

Наиболее эффективными, с точки зрения управленческого ресурса, считаются долгосрочные виды интеллектуально – творческой мотивации. С этой целью особую перспективу представляет собой концепция делегирования полномочий.

Для целесообразной организации деятельности педагогического работника возможно использование ресурсных способов мотивации

- предоставление отпуска с учетом потребностей педагога;
- предоставление отгулов в каникулярное время, как поощрение за выполненную работу;
- отсутствие пустых уроков («окон») в расписании;
- предоставление методических дней при условии не полной занятости;
- распределение учебной нагрузки с учетом профессиональных интересов педагога;
- закрепление за педагогом учебного кабинета в соответствии с профилем, преподаваемых дисциплин.

Современное оснащение образовательного процесса создает необходимые условия для профессионального роста и развития. Вкладом педагогического работника в данный процесс служат победы в конкурсах профессионального мастерства. Согласно исследованию Б.И. Додонова, внутренняя мотивация педагогических работников включает себя следующие компоненты: получение удовлетворения от педагогической деятельности, ее результативность, а также стремление избежать наказания.

Методы повышения мотивации педагогических работников условно можно разделить на следующие группы: административные, экономические, психологические и социальные.

Среди административных методов мотивации педагогов, потребностями и мотивами деятельности выступают страх педагога перед наказанием или увольнением, объявление выговора и благодарности и другие.

В рамках экономических методов, руководитель может использовать рациональное использование учебной нагрузки, дополнительные отпуска и другие. Потребностями и мотивами в данном случае выступают такие факторы, как необходимость экономического содержания, сохранение трудоспособности, социальная защита в случае болезни, экономических кризисов – социальный пакет, дополнительное экономическое стимулирование.

В качестве третьей группы методов нами обозначены психологические методы. Они включают такие потребности, как достижение успеха, в доверии руководства, признание заслуг, получение уважения. Приемами мотивирования в данном случае выступают такие факторы, как предоставление большей самостоятельности в действиях педагога, включение его в резерв руководящих кадров, предоставление дополнительных профессиональных возможностей работы в управленческом секторе.

И еще одной группой методов выступают социальные методы. Мотивами и потребностями в данном случае выступают: уверенность в завтрашнем дне, безопасное и комфортное учебное место, удобный режим рабочего времени. Методами и приемами стимулирования педагогических работников в условиях образовательной организации в данном случае выступают демонстрация поддержки руководящего коллектива, адекватные и четкие должностные инструкции, демонстрация поддержки со стороны руководителя.

В.В. Верещагин в своих исследованиях, описывая систему профессиональной культуры учителя физической культуры, выделял пять блоков профессиограммы педагогов физической культуры: «...она содержит

характеристику основных педагогических функций учителя физической культуры, его личностных качеств, общепедагогических и профессионально – методических умений, обеспечивающих реализацию этих функций:

- 1) психолого – педагогические умения;
- 2) профессионально – личностные качества;
- 3) частно – методические умения;
- 4) коммуникативно – организаторские умения;
- 5) Исследовательские умения» в работе [27].

Для нас также интересен подход Н.В. Кузьминой, которая в своих работах рассматривает педагогическую деятельность учителей как свойство личности. Она выделяет следующие группы профессионально – педагогических знаний, умений и навыков:

- «Специальная и профессиональная компетентность в области преподаваемой дисциплины.
- Методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений учащихся.
- Социально – психологическая компетентность в области процессов общения.
- Дифференциально – психологическая компетентность в области мотивов, способностей учащихся.
- Аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности» в работе [17].

Профессиональные компетенции педагога, такие как знаниевый компонент, дидактические навыки являются необходимыми в работе любого педагога. Но в области физической культуры и спорта особую значимость приобретает умение объяснить обучающемуся суть двигательной активности и исправить в ограниченный промежуток времени недочеты обучающегося.

В настоящее время в России все более значительное внимание уделяется области физической культуры и спорта. Данный фактор является одним из ведущих социально – экономических факторов, определяющим

уровень благосостояния граждан, обеспечения социально – экономической стабильности населения. Данные факторы занимают значительное место в предметных областях современной образовательной организации. Согласно новому образовательному стандарту, урок физической культуры предполагает понимание роли физической культуры в формировании личности обучающегося, идеи заботы о собственном здоровье, активном отдыхе и принятии здорового образа жизни как личной позиции обучающегося.

Чтобы добиться таких результатов современный педагог физической культуры должен стать авторитетом для обучающихся, соответственно, он должен быть способен к организации урока в современных условиях ФГОС, он должен своим внешним видом и образом жизни доказывать приверженность к здоровому образу жизни и спортивному поведению.

Для реализации вышеперечисленных задач необходимо выстроить новую систему подходов к развитию физической культуры и спорта в образовательных организациях. Педагогу необходимо не только выстраивать грамотно учебный процесс с учетом ФГОС, использовать современные образовательные технологии, но и обеспечить сохранность здоровья обучающихся, развитие их двигательной активности.

Анализируя структуру содержания здоровья, как фактора развития современного человека, необходимо выделить его основные составляющие. Первым фактором, формирующим здоровье человека, выступает его физическое здоровье, под которым понимаются возможности организма человека адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды. Вторым фактором выступает психоэмоциональное здоровье, которое составляют волевые качества человека по управлению своим психическим состоянием. Также фактором, влияющим на здоровье человека, выступает социально – нравственная составляющая, проявляющаяся в связях человека с внешним миром, социальной активностью человека, наборе моральных,

этических, нравственных ценностях, отношении человека с внешним миром и окружающими его людьми.

Для формирования и успешного функционирования системы данных факторов здоровья обучающихся в образовательных организациях введена система функционирования здоровьесберегающих технологий, под которыми понимается система мер по укреплению здоровья обучающихся в системе работы образовательной организации.

Здоровьесберегающая технология – это система сохранения, развития и укрепления всех факторов, формирующих здоровье человека – физического, психоэмоционального и социально – нравственного здоровья человека. Необходимо отметить, что речь идет не только об обучающихся, но и педагогах образовательной организации [6].

Применяя вышеперечисленные подходы к содержанию образования по физической культуре, спортивные федерации России по различным видам спорта уже более десяти лет разрабатывают и внедряют авторские программы по физической культуре. Федерации России бадминтона, художественной гимнастики, фитнес – аэробики и многие другие подписали и выполняют в двустороннем порядке соглашения о сотрудничестве с Министерством просвещения Российской Федерации в целях внедрения авторских программ по развитию физической культуры и спорта, написанных профессиональными спортсменами, совершенствования разносторонней личности учителя физической культуры, мотивированию обучающихся к регулярным занятиям физической культуры и спортом, развитию у них морально – волевых, этических, физиологических качеств и их успешная адаптация к реалиям современной действительности.

Включенность большого количества часов по конкретным видам спорта в учебные программы образовательных организаций позволит повысить эффективность и результативность образовательной организации на уровне городских, региональных и других уровней спортивных соревнований.

Президент Федерации фитнес – аэробики О.С. Слущер заявляла, что данный вид физических нагрузок, учитывая его популярность у массовой российской и мировой аудитории, позволит придать современному школьному физическому воспитанию современный облик, обогатит ее содержание и повысит популярность физической культуры в образовательной организации. Но, необходимо отметить, что введение в систему общеобразовательной организации таких видов физического воспитания, как фитнес – аэробика, степ – аэробика, функциональный тренинг и многих других, увеличивает нагрузку на интеллектуальный потенциал учителя физической культуры в современной школе.

Таким образом, изучая существующие способы повышения мотивации педагогов в инновационной среде, мы выяснили, что введение инноваций в современный образовательный процесс должно сопровождаться готовностью педагога внедрять эти нововведения, использовать их системно в учебном процессе, умением анализировать преимущества и недочеты тех или иных образовательных новшеств. Но, при грамотном использовании инноваций в образовательном процессе по развитию физического воспитания в современной школе, они будут способствовать не только повышению качества образования обучающихся, но и повышению мотивации педагогов физической культуры.

Проведя анализ научно – педагогической литературы и различных исследований, мы выявили три основных группы способов влияния на мотивацию профессионального развития. К ним относятся кадровые, интеллектуально – творческие, ресурсоориентированные способы воздействия. При выстраивании эффективной системы повышения мастерства педагогических работников руководителю необходимо комплексно использовать административные, экономические, психологические и социальные способы мотивации.

Выводы по первой главе

По итогам изучения теоретико – методологических аспектов повышения мотивации педагога в условиях инновационной образовательной среды определены следующие результаты:

- 1) «Мотивация» есть объединение внутренних и внешних факторов, способствующих развитию человека в той или иной сфере деятельности, стимулирующих выполнение новых задач, ориентированных на достижение главной цели – повышения профессионального мастерства.
- 2) Повышение профессиональной мотивации педагогов представляет собой процесс активизации внутренних сил и талантов, направленных на получение новых педагогических навыков и умений, способствующих достижению более высокого уровня мастерства в профессии.
- 3) Сущность инновационной образовательной среды заключается в создании условий для решения новых задач, основной функцией, которой становится вооружение педагогов новыми методами и средствами обучения и воспитания учащихся. Такая среда насыщена организационными и педагогическими новациями, и педагог пребывает среди них.
- 4) Таким образом, инновационная среда – это качественное состояние профессионально – педагогической среды организации, которая создается в целях решения новых для коллектива задач, основной ее функцией становится вооружение педагогов инновационными, методами и средствами обучения и воспитания учащихся. При этом в профессионально – педагогической среде создаются новые или преобразуются имеющиеся профессионально – педагогические и образовательные структуры. Инновационная среда представлена основными компонентами: сотрудничество, информационно –

коммуникационные технологии, компетентностно – деятельностный подход, учебно – методический комплекс. При надлежащей организации инновационная среда может быть эффективным средством управления профессиональным развитием учителя.

- 5) Анализ существующих способов повышения профессионального мастерства учителей физической культуры доказал не эффективность традиционных формы обучения специалистов. Действующие программы не ставят задачи использования инновационных средств и методов обучения или самообучения специалистов. При организации повышения профессиональной мотивации учителей физической культуры необходимо использовать новые формы физкультурно – оздоровительной работы и новые способы организации образовательного процесса.
- 6) При формировании системы повышения профессиональной мотивации необходимо учитывать комплексность всех мероприятий и использовать различные способы мотивации педагогов, которые будут направлены на удовлетворение их основных потребностей и запросов в педагогической деятельности.

Глава 2 Опытнo – экспериментальная работа по повышению мотивации педагога

2.1 Организация и методика опытнo – экспериментальной работы по определению уровня мотивации педагогов

Приобретая профессию, большая часть жизни человека становится посвящена ее реализации. Благодаря освоению навыков профессиональной деятельности, человек не только улучшает свое финансовое благосостояние, но и развивает свои индивидуальные способности и самореализуется. То есть, для полноценного функционирования каждой личности необходимо удовлетворение как материальных, так и моральных потребностей. В связи с этим выстраивание мотивационной политики руководством должно учитывать интересы сотрудников с учетом их экономических и психологических потребностей.

С целью определения уровня мотивации учителей физической культуры, нами была разработана программа констатирующего эксперимента. Программа включает в себя пять диагностических методик. Каждая методика выбиралась с учетом главной цели проведения констатирующего эксперимента.

Экспериментальная база исследования: учителя физической культуры и тренеры – преподаватели МБУ «Лицей №76» г.о. Тольятти. В исследовании принимали участие 12 педагогов.

Первая методика. Для выявления актуальных базовых потребностей была применена методика актуальности основных потребностей в модификации И.А. Акиндиновой. Результаты позволят выявить важнейшие потребности – мотиваторы: потребность в безопасности, в межличностных отношениях, в уважении со стороны, в самореализации и материальные потребности. Кроме того данный тест позволяет оценить мотивационный климат в организации.

Тест представляет собой 15 утверждений. Испытуемым необходимо сравнить их попарно между собой. Первое утверждение сравнивается со вторым, затем с третьим, четвертым и т.д. При каждом сравнении респондент указывает номер того утверждения, которое является для него предпочтительным. После того, как первое утверждение было соотнесено с оставшимися четырнадцатью, переходят ко второму утверждению и начинают сравнивать его с последующими, т.е. с третьим, четвертым и т.д. Каждое сравнения пар делается после проговаривания фразы «Я хочу...».

Для интерпретации результатов необходимо подсчитать сколько раз каждое утверждение было выбрано одним человеком. Затем подсчитываются суммы баллов по пяти параметрам:

- 1) материальное положение;
- 2) потребность в безопасности;
- 3) потребность в межличностных связях;
- 4) потребности в уважении со стороны;
- 5) потребность в самореализации.

Доминирующая потребность определяется по наибольшей сумме баллов.

При обработке тестового материала нами были получены следующие результаты. Доминирующей потребностью выбрали материальное положение 58,31% педагогов (7 человек). На втором месте по приоритетности оказалась потребность в самореализации – 16,66% (2 человек), на третьем месте потребность в уважении со стороны – 8,33% (1 человек), потребность в межличностных связях – 8,33% (1 человека) и потребность в безопасности – 8,33% (1 человека).

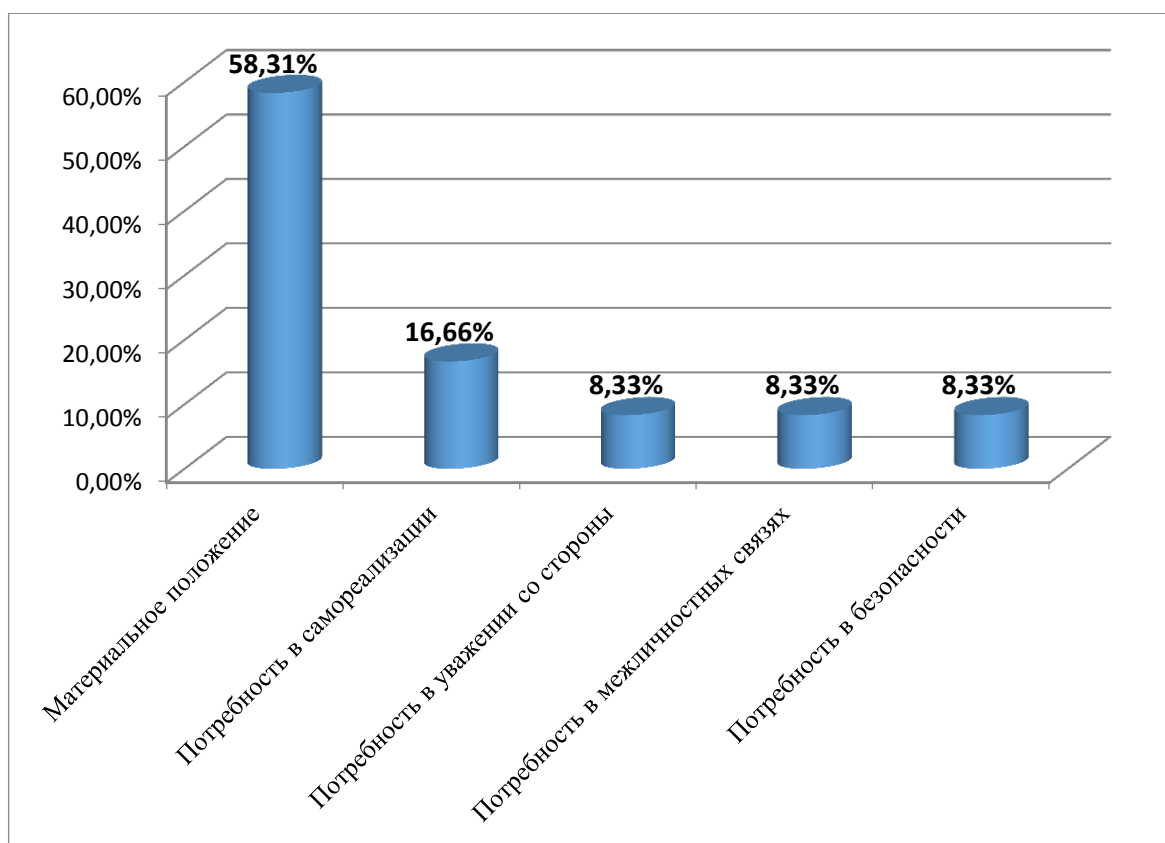


Рисунок 3 – Результаты диагностической методики «Иерархия потребностей»

Вторая методика. Успех жизнедеятельности неразрывно связан с таким понятием как мотивация достижения. Анализ различных источников позволяет сделать вывод о том, что люди с развитым чувством ответственности, решительные, настойчивые и предприимчивые обладают высоким уровнем мотивации достижения. Измерить ее уровень можно с помощью методики «Шкала оценки потребности в достижении». Данный тест – опросник был разработан Орловым Ю.М. в 1978 году. Основопологающим фактором при выборе данной методики являлся тот факт, что она применяется в психологии спорта. В рамках изучения уровня мотивации учителей физической культуры Шкала оценки потребности в достижении должна дать наиболее интересные результаты.

Тест представляет собой 23 суждения. Если испытуемый согласен с утверждением, то он отмечает вариант «Да», если не согласен – отвечает

«Нет». При совпадении с ключом, ответ оценивается в один балл. Баллы суммируются и соотносятся с таблицей 2.

Таблица 2 – Интерпретация результатов опросника Ю.М. Орлова

Сумма баллов	Уровень мотивации достижения
0 – 6 баллов	Низкая потребность в достижениях
7 – 9 баллов	Пониженная потребность в достижениях
10 – 15 баллов	Средняя потребность в достижениях
16 – 18 баллов	Повышенная потребность в достижениях
19 – 21 баллов	Высокая потребность в достижениях

Результаты исследования учителей физической культуры по методике Ю.М. Орловой показали, что у 9 (74,97%) педагогов потребность в достижении находится на среднем уровне. На данном этапе исследования всего у одного учителя физической культуры выявлена повышенная потребность в достижениях, что составляет 8,33% от общего количества испытуемых. Пониженная потребность в достижениях оказалась у двоих респондентов (16,66%).

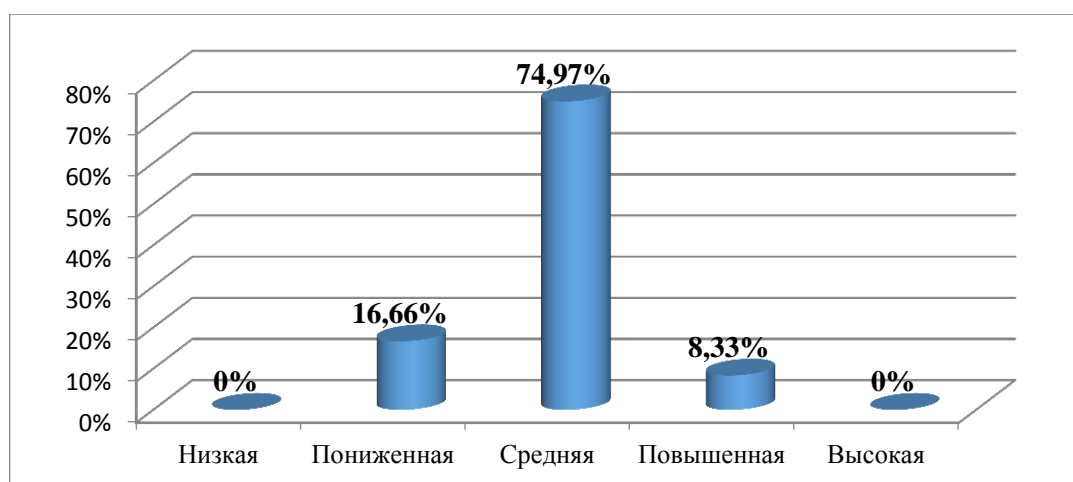


Рисунок 4 – Результаты исследования в потребности в достижениях

Третья методика. Для наиболее полного анализа мотивации достижения была применена методика, предложенная Т. Элерсом под название «Мотивация избегания неудач». Она позволяет оценить уровень защиты личности и страхи человека перед трудностями, несчастьем. Ученые из разных стран давно заинтересовались вопросом защитного и рискованного поведения. Существует предположение, что люди с высоким уровнем страха перед несчастными случаями чаще попадают в неприятности, чем люди с высокой мотивацией на успех. Изучить уровень мотивации к избеганию неудач важен для нас, так как именно страх перед чем – то новым может помешать педагогу развиваться как профессионалу и применять нестандартные методики обучения.

Тест представляет собой таблицу слов в 30 строках, по 3 слова в каждой строке. В каждой строчке необходимо выбрать то слово, которое наиболее точно характеризует респондента, по его мнению.

Для интерпретации полученных результатов ответы испытуемых сравнивают с ключами. За каждое совпадение присваивается один балл. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач:

- низкий уровень мотивация к защите – 2 – 10 баллов;
- средний уровень мотивация к защите – 11 – 16 баллов;
- высокий уровень мотивация к защите – 17 – 20 баллов;
- слишком высокий уровень мотивация к защите – свыше 20 баллов.

Интерпретация данных в ходе проведения теста помогла определить, что восемь педагогов (66,64%) обладают средним уровнем мотивации к избеганию неудач. Важно отметить, что всего у трех учителей потребность в достижении находится на высоком уровне. Один испытуемый обладает низким уровнем мотивация к избеганию неудач.

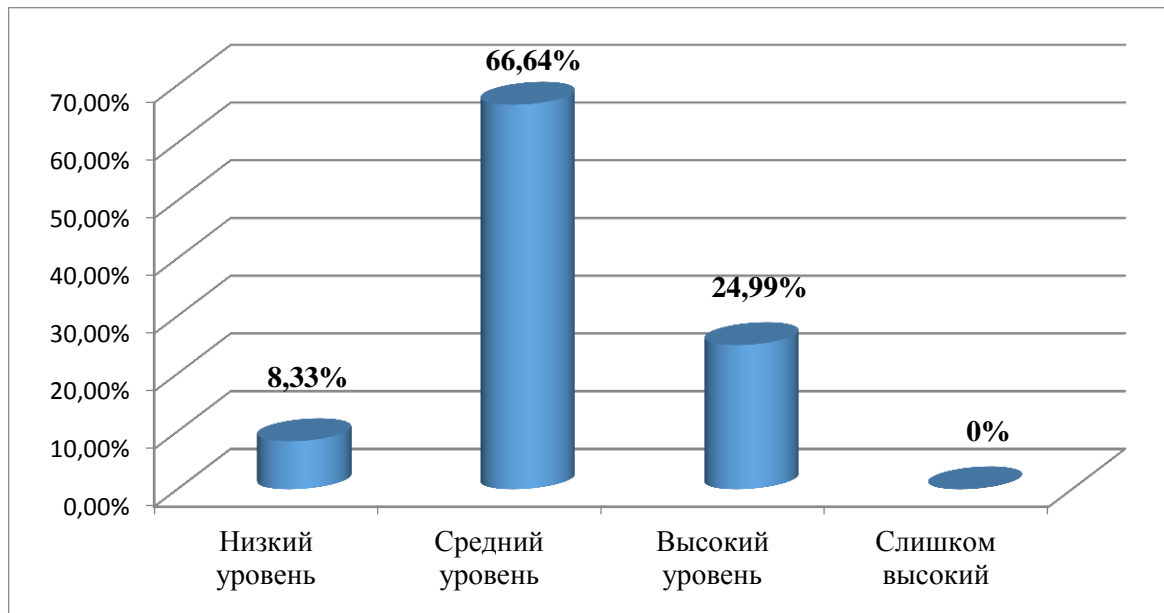


Рисунок 5 – Результаты методики «Мотивация к избеганию неудач»

Четвертая методика. Для диагностики мотивационной сферы личности были использована методика, разработанная А.Г. Шмелевым и А.С. Бабиной «Тест юмористических фраз». В ее основе лежит прием тематической классификации стимулов. Тест состоит из 100 юмористических фраз, при прочтении которых респондент должен их соотнести с одной из 10 предложенных сфер. Интерес данной методики заключается в том, что читая одну и ту же фразу, разные испытуемые относят ее к разным сферам. Объясняется это тем, что в каждой фразе человек улавливает именно тот смысл, который соответствует его установке. Чем больше фраз испытуемый относит к той или иной сфере, тем сильнее установка на нее.

Каждая установка отражает несколько фактов:

- наличие больших потребностей респондента в данной сфере;
- наличие проблем в конкретной сфере, несущие, скорее всего, эмоциональный характер;
- наличие комплексов, связанных с выбранной сферой.

Конечно, данная методика позволяет только выявить установки респондентов, но не дать их психологическое объяснение. Наша цель состоит в изучении доминирующих установок учителей физической культуры для дальнейшего формирования программы их профессионального развития.

Анализ ответов испытуемых показал, что для большинства учителей самые значимые сферы – «карьера» (4 респондентов) и «материальное положение» (3 респондентов). Так же, были выбраны сферы: «социальные проблемы», «семья», «самозащита», «пагубные привычки» и «человеческая глупость» по одному респонденту.

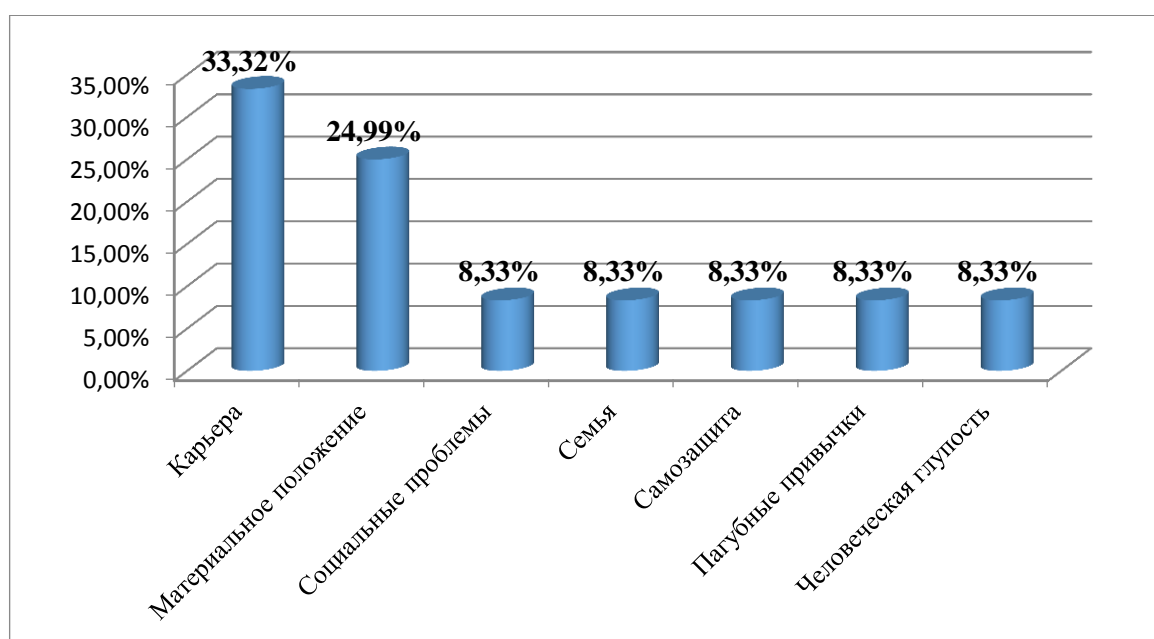


Рисунок 6 – Результаты методики «Тест юмористических фраз»

Таким образом, полученные результаты подтверждают результаты методики «Иерархия потребностей».

Пятая методика. Поведение человека в рамках профессиональной деятельности зависит не только от мотивационных составляющих, но и от удовлетворенности профессией в целом.

Профессия учитель имеет особый статус в системе профессий. Обусловлено это характерными чертами и особенностями профессиональной

деятельности. Учителя должны уметь быстро и осознанно переключаться между своими внутри профессиональными ролями, быть одновременно и знатоком своего предмета и уметь оказывать психологическую и моральную поддержку обучающимся. Оценивать знание по той или иной теме и решать вопросы о постановке на питание ученика, решать конфликтные ситуации между одноклассниками, уметь выстраивать отношения и находить общий язык с родителями обучающихся. И все это необходимо успеть сделать в течении одного рабочего дня, который в силу специфики профессии может длиться до поздней ночи.

Для изучения данного фактора была применена методика, предложенная В.А. Ядовым в модификации Н.В. Кузьминой и А.А. Реана.

Учителям выдавался бланк с таблицей, состоящей из двух столбцов. В столбце «А» приведены факторы, которые привлекают в профессии, в столбце «В» противоположные факторы. Каждый опрашиваемый должен выбрать значимые для него позиции.

Из наиболее выбираемых позиций формируется список позитивных и негативных явлений профессии педагога.

Интерпретация данных в ходе проведения теста помогла составить рейтинг наиболее привлекательных факторов работы педагогом и рейтинг отрицательных моментов в работе учителя.

Таблица 3 – Рейтинг привлекательных факторов

Место в рейтинге	Наименование фактора
1 место	Важнейшая для общества профессия.
2 место	Работа с людьми.
3 место	Работа соответствует моим способностям.
4 место	Небольшой рабочий день.
5 место	Работа соответствует моему характеру.
6 место	Возможность достичь социального признания, уважения.

Из одиннадцати позитивных факторов наиболее выбираемыми оказались всего шесть. Ряд критериев не выбирался педагогами вообще, либо был выбран единожды. К таким критериям относятся «Работа не вызывает переутомлений», «Большая заработная плата» и «Отсутствие частого контакта с людьми».

Таблица 4 – Рейтинг отрицательных моментов в работе учителя

Место в рейтинге	Наименование фактора
1 место	Работа вызывает переутомление.
2 место	Небольшая зарплата.
3 место	Нет условий для творчества.
4 место	Нет условий для самосовершенствования.
5 место	Мало оценивается важность труда в обществе

Как мы видим положительных моментов всего на один больше чем негативных. Следовательно, общая удовлетворенность профессией присуще опрашиваемым учителям. Необходимо отметить, что анкет с выбором только негативных фактор не было. Для нас наиболее важным оказался тот факт, что среди негативных факторов педагоги выделили невозможность самосовершенствования. Тем самым, мы видим острую необходимость в изменение сложившейся ситуации.

Таким образом, анализ результатов по пяти проведенным диагностическим методикам позволяет нам сделать вывод, что у 74,7% учителей физической культуры потребность в достижения находится только на среднем уровне. Потребность в самореализации выявлена всего у 16,6% опрошенные. Кроме того, при оценивании своей профессии педагогами были выделены всего шесть позитивных факторов и пять негативных. Тем самым, мы можем сделать вывод о неудовлетворенности профессией в целом. Существует ряд проблем актуальных на данный момент для любой профессиональной деятельности, на наш взгляд. Остро стоит проблема материального благополучия и социальной защищенности.

2.2 Педагогические условия и особенности реализации курса повышения мотивации учителей физической культуры

Система качественной профессиональной мотивации сотрудников основывается на актуальном и компетентном анализе мотивов и потребностей каждого конкретного работника. Учителям как людям творческим необходимо чувствовать, что их потребности и желания важны и интересны руководству. Анализа мотивационной среды педагогов МБУ «Лицей №76» проводился с целью выявления актуальных потребностей и удовлетворенности профессией. Результаты исследования показали, что учителя физической культуры в целом удовлетворены своей работой, мотивированы достичь в ней определенных позитивных результатов, и стремятся к профессиональному самосовершенствованию. Но необходимо отметить, что все показатели находятся на среднем значении, а значит необходимо повышать внутреннюю мотивацию педагогов.

С этой целью нами был разработан курс повышения мотивации педагогов физической культуры. Курс включает в себя три модуля: научно – методический, социально – психологический и материально – технический.

Научно – методический модуль курса представляет собой систему педагогической поддержки профессионального становления и мастерства.

Для реализации данного направления на базе лицея было создано методическое объединение учителей физической культуры и тренеров – преподавателей. Внутри объединения была создана рабочая группа по вопросам разработки и внедрения в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий. В связи с трудоустройством двух учителей, не имеющих опыта работы, была создана Школа молодого специалиста.

Методическое объединение учителей физической культуры создано для решения основных профессиональных вопросов. Работа объединения строится по принципу обсуждения возникающих трудностей и основных

особенностей в работе педагога. В рамках заседаний, которые носят систематический характер, обсуждаются и решаются такие вопросы как:

- разработка и утверждение рабочих программ;
- разработка контрольно – измерительных материалов;
- способы и приемы проведения и организации входного, промежуточного и итогового контроля знаний и умений учеников и воспитанников;
- система работы с неуспевающими учениками;
- совершенствование методов организации занятий;
- составление плана спортивной работы и организации соревнований;
- система подготовки учеников к олимпиадам и соревнованиям и многое другое.

В рабочую группу по вопросам разработки и внедрения в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий вошли заместитель директора, курирующий предмет физическая культура, два учителя высшей категории и два тренера – преподавателя структурного подразделения лицея «Детско – юношеский клуб физической подготовки».

Основной задачей деятельности рабочей группы является разработка методических рекомендаций по внедрению и использованию в учебном процессе здоровьесберегающих технологий. Свою деятельность по разработке группа начала в апреле 2020 года. Нами была проведена работа по анализу имеющегося опыта применения данных технологий. На основании государственной программы Самарской области «Развитие физической культуры и спорта в Самарской области на 2014 – 2022 годы», а также методических наработок учителей и тренеров России были разработаны методические рекомендации для начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования детей.

При разработке техник и приемов основной упор делался на необходимость соотнесения здоровьесберегающих технологий и тематического планирования по предмету. Все предлагаемые техники были

вынесены в заключительную часть урока на начальном этапе – 1 четверть. На следующих этапах во 2 и 3 четвертях было организовано применение здоровьесберегающих технологий в контексте изучения программного материала. На заключительном этапе (4 четверть) происходило перестроение всего тематического планирования на применения данных технологий в процессе всего освоения программного материала. Таким образом, педагоги смогли учесть необходимость плавного перестроения урока для постепенного перехода к новой системе.

Для разных уровней образования были предложены к использованию различные современные здоровьесберегающие техники, также были разработаны комплексы упражнений для дополнительного образования детей (таблица 5).

Таблица 5 – Здоровьесберегающие техники

Уровни образования	Здоровьесберегающие техники и приемы
Начальное общее образование	Скиппинг, стретчинг, элементы кардиотренировок
Основное общее образование	Стретчинг, элементы черлидинга, кардиотренировок
Среднее общее образование	Кроссфит
Дополнительное образование	Кроссфит, кардиотренировки, черлидинг

На начальном этапе было предложено заменить часть устаревших упражнений в заключительной части урока на современные приемы и техники. Стандартные общеразвивающие упражнения были заменены на современные и интересные для детей и подростков элементы тренировок. Так надоевшие детям прыжки были заменены на элементы скиппинга, обычная тренировка перед выполнением основных упражнений проходит в новых условиях – под музыку (элементы черлидинга), для учеников старшей возрастной группы применяются элементы кардиотренировок и кроссфита.

Рабочая группа составила хронометраж урока при использовании в учебном процессе современных здоровьесберегающих технологий (таблица 6).

Таблица 6 – Хронометраж урока

Этап образовательного процесса	Продолжительность	Характеристика
Вводная часть	До 3 минут	Построение класса, переключка
Разминка	До 7 минут	Элементы черлидинга, скиппинга, кардиотренировок
Основная часть	До 10 минут	Ознакомление с основами выполнения упражнений по теме урока
Закрепление	До 10 минут	Самостоятельное выполнение упражнений
Подвижные игры	До 10 минут	Применение упражнений в игровой форме
Снятие напряжения	До 5 минут	Элементы стретчинга

Школа молодого специалиста была организована в лицее во второй половине февраля 2020 года в связи с трудоустройством педагогов, не имеющих опыта работы в школе. Для освоения всех тонкостей профессиональной деятельности, а также получения квалифицированной поддержки за каждым молодым учителем был закреплен наставник с большим опытом работы и высшей профессиональной квалификацией. В рамках работы молодыми кадрами педагог – наставник посещает уроки учителей, проводит с ними еженедельные встречи для выяснения основных трудностей в работе, ведет постоянную консультационную помощь в выборе средств и методик обучения. Также в рамках Школы молодого специалиста проводятся мастер – классы от других учителей физической культуры. Учителя, без опыта работы, посещают уроки своего наставника, после чего делятся в рамках еженедельных встреч своими наблюдениями. Работа наставником не только способствует более легкой адаптации вновь принятых

учителей, но и повышает статус и качество работы самого наставника, но и влияет на уровень мотивации других учителей физической культуры.

Социально–психологический модуль курса повышения мотивации учителей физической культуры включает в себя развитие корпоративной культуры и улучшение психологического климата в коллективе.

Для реализации данного направления был разработан план мероприятий, который включил в себя проведение ряда семинаров – практик по разрешению конфликтных ситуаций и профилактике эмоционального выгорания, проведение в лицее Дня физкультурника, участие коллектива в окружных конкурсах и соревнованиях, а также установление партнерских отношений с другими образовательными учреждениями.

В современных условиях снижения социальной значимости и престижа педагогической профессии учителя физической культуры ежедневно сталкиваются с конфликтными ситуациями в своей работе. Конфликтная ситуация приводит к ряду проблем и влечет за собой определенные последствия, одним из которых является эмоциональное выгорание. Для помощи педагогам в таких ситуациях администрацией лицея был приглашен психолог для проведения тренингов и семинаров.

Работа с психологом заключалась в организации ряда встреч во внеурочное время. Были организованы встречи в рамках семинара – практики «Разрешение конфликтных ситуаций» и встречи в рамках психологических тренингов по профилактике эмоционального выгорания. На семинарах – практиках психологом были использованы различные упражнения такие как «Кораблекрушение», «Другими словами», «Согласие», которые помогли педагогам воспринимать конфликт с положительной точки зрения и извлекать уроки из подобных ситуаций. Учителям были даны различные методики по разрешению конфликтных ситуаций.

На тренингах по профилактике эмоционального выгорания учителя узнали что такое «Синдром эмоционального выгорания», ознакомились с признаками данного синдрома. В ходе занятия некоторые педагоги говорили

о наличии у них ряда признаков синдрома. В ходе тренинга педагогам было предложено выполнить ряд упражнений способствующих снятию эмоционального напряжения. Учителя выполняли различные задания на формирование позитивного самовосприятия, поддержание положительного эмоционального настроения друг к другу. Очень важным следствием участия в тренингах стала обучения учителей ряду методик по снятию мышечных зажимов, снятию децентрации на переживаниях, выходу из депрессивных состояний и избавлению от плохого настроения. В своей работе психолог использовала такие упражнения как «Муха», «Лимон», «Сосулька», «Дерево», «Я хвалю себя за ...» и другие.

Привлечение психолога позволило педагогам решить многие проблемы эмоционального характера, научиться защищаться от негативных воздействий на психику и тем самым повысить свою мотивации в работе. Самым важным моментом явился тот факт, что у всех участников семинаров и тренингов значительно улучшались взаимоотношения не только с коллегами и учениками, но и даже с родственниками и ближайшим окружением.

Для повышения имиджа профессии учителя физической культуры, а также для приобщения обучающихся к систематическим занятиям физической культурой и спортом в лицее был организован «День физкультурника». В течение всего дня проводились соревнования по гандболу, мини – футболу, волейболу, баскетболу. Был организован турнир по шахматам и шашкам. В рамках данного турнира учителя физической культуры провели сеанс одновременной игры с учениками. Учителя провели мастер – классы по гандболу, футболу и волейболу для всех желающих. Данное мероприятие помогло учителям физической культуры и тренерам – преподавателям повысить уровень самоопределение себя как профессионала. Очень важным результатом проведения Дня физкультурника стал возросший интерес, как к предмету, так и к самим педагогам со стороны обучающихся.

Для повышения уровня профессионального самоопределения и признания себя как мастера своего дела команда учителей физической культуры приняла участия в окружных соревнованиях по волейболу и мини – гольфу. Данные мероприятия помогли педагогам сплотиться еще сильнее и перейти на более доверительный уровень общения, что благоприятно сказывается в их профессиональной деятельности и эмоциональном настрое на работу.

Курс повышения профессиональной мотивации предполагал установление партнерских отношений с другими учреждениями образования и спорта. В качестве одного из таких мероприятий были организованы встречи с известными профессиональными спортсменами. Первая встреча была организована со спортсменами хоккейного клуба «Лада», некоторые ее участники являются выпускниками нашего лицея. В рамках второй встречи учителя смогли пообщаться с заслуженным мастером спорта России по гандболу, олимпийской чемпионкой и экс капитаном национальной сборной России по гандболу, а ныне тренером по гандболу Ириной Юрьевной Близнавой. В ходе встреч приглашенные спортсмены делились опытом работы, биографическими историями о трудностях и радостях в профессии и настроили всех учителей на позитивные эмоции.

Материально – технический модуль курса повышения мотивации учителей физической культуры реализуется с целью улучшения условий труда педагогов и тренеров – преподавателей. В рамках данного направления в лицее была организована комната психологической разгрузки. Проведены мероприятия по благоустройству и оформлению интерьера спортивных объектов, а также созданы условия для внедрения информационно – коммуникационных технологий в профессиональную деятельность.

В продолжение работы по созданию благоприятного психологического климата в коллективе в лицее был организован кабинет психологической разгрузки. В кабинете созданы все условия для снятия напряжения и профилактики эмоционального выгорания. Кабинет оснащен всеми

необходимыми принадлежностями и медиа – оборудованием. Также у учителей появилась возможность безвозмездно пользоваться тренажерами в специализированном зале лицея.

Для повышения интереса к предмету, учителя совместно с тренерами – преподавателями организовали субботник спортивных объектов лицея. В рамках совместной работы учителями были покрашены и приведены в рабочий режим малые архитектурные формы и универсальная спортивная площадка лицея. Учителя совместно с сотрудниками хозяйственной службы установили дополнительные крепления для волейбольных сеток и иного спортивного инвентаря, тем самым расширили себе пространство для профессиональной деятельности.

В рамках создания единого информационного пространства лицея функционирует локальная сеть, также создан раздел на официальном сайте лицея, где педагоги могут делиться своими методическими наработками. Благодаря, установке в лицее электронной библиотечной системы, у учителей появилась возможность использовать новые ресурсы, как в рамках урока, так и для подготовки к ним.

Таким образом, можно сделать вывод, что все организованные мероприятия благоприятно сказываются на уровне профессиональной мотивации учителей физической культуры и тренеров – преподавателей. Необходимо отметить, что важно учитывать комплексность использования различных методов. Для дальнейшего развития в профессии педагог должен ощущать поддержку со всех сторон, ведь профессия учителя очень многообразна и охватывает множество различных сфер жизни человека.

2.3 Результаты опытно – экспериментальной работы

Целью контрольного этапа исследования стало определение уровня профессиональной мотивации учителей физической культуры в условиях инновационной образовательной среды.

Экспериментальной базой проведения исследования было муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение городского округа Тольятти «Лицей №76 имени В.Н. Полякова». В число испытуемых вошли учителя физической культуры и тренеры – преподаватели Лицея.

На этапе проведения контрольного эксперимента были применены методики изучения базовых и профессиональных потребностей и уровня мотивации. Всего было использовано пять методик – Методика актуальности основных потребностей в модификации И.А. Акиндиновой, «Шкала оценки потребности в достижении», «Методика избегания неудач», «Тест юмористических фраз» и модифицированная Н.В. Кузьминой и А.А. Реаном методика изучения факторов привлекательности профессии.

Данные методики были выбраны не случайно. Все они позволят нам определить результативность проделанной работы по повышению профессиональной мотивации

На этапе констатирующего эксперимента нами был выявлен уровень значимости основных потребностей – мотиваторов. Результаты сравнительного исследования по методике выявления актуальных базовых потребностей представлены в таблице 7.

Данная методика в некоторых изданиях упоминается как методика «Парных сравнений» так как суть данного теста в том, чтобы опрашиваемый оценивал для себя важность предложенного высказывания по отношению к предыдущему. Таким образом, испытуемый не просто выбирает актуальные для себя потребности – мотиваторы, но и оценивает на сколько они главенствуют над другими.

Таблица 7 – Анализ показателей значимости базовых потребностей

Потребности – мотиваторы	Результаты констатирующего эксперимента, %	Результаты контрольного эксперимента, %
Материальное положение	58,31	33,32
Потребность в безопасности	16,66	8,33
Потребность в межличностных связях	8,33	8,33
Потребности в уважении со стороны	8,33	33,32
Потребность в самореализации	8,33	16,66

Сравнительный анализ показал, что после формирующего эксперимента снизилось число педагогов, для которых доминирующей потребностью было материальное положение. При этом увеличилось число педагогов заинтересованных в профессиональном признании. Одной из фраз определяющих потребность в уважении со стороны является фраза «Я хочу повышать уровень мастерства и компетентности».

Необходимо отметить, что потребность в материальной обеспеченности всегда будет актуальна для любой профессии, но важно показать работнику, что для повышения финансового положения нужно не увеличивать количество отработанных часов, а повышать качество проделанной работы. Профессиональный рост позволит педагогу участвовать в различных конкурсах, грантах, подготовить призеров и победителей олимпиад. Тем самым у педагога появится возможность получать дополнительное вознаграждение за свою качественно выполненную работу в виде премий и стимулирующих выплат.

Для выявления на сколько, педагогам стала понятна данная связь, нами была применена методика Шкала оценки потребности в достижении, имеющая широкое применение в психологии спорта. Уровень самооценки

человека неразрывно связан с его профессиональной деятельностью – чем он выше, тем больше внимание работник будет уделять вопросам профессионального самосовершенствования. Результаты сравнительного анализа уровня мотивации достижений учителей физической культуры и тренеров – педагогов МБУ «Лицей №76» представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Сравнительная диагностика потребностей в достижениях

Уровень мотивации достижения	Результаты констатирующего эксперимента, %	Результаты контрольного эксперимента, %
Низкая потребность в достижениях	0	0
Пониженная потребность в достижениях	16,66	0
Средняя потребность в достижениях	74,97	16,66
Повышенная потребность в достижениях	8,33	74,97
Высокая потребность в достижениях	0	8,33

Потребность в достижениях значительно выросла у испытуемых по итогам апробации курса повышения профессиональной мотивации. У одного педагога была диагностирована высокая потребность в достижениях. Важно отметить, что им является молодой учитель со стажем работы чуть более года. Он являлся один из слушателей Школы молодого педагога, организованной на базе Лицея. Средний уровень потребности в достижениях выявлен у двоих педагогов со стажем работы более 42 лет. У оставшихся девяти испытуемых мотивация достижения находится на повышенном уровне. Таким образом, можно сделать вывод о положительной динамике процесса повышения профессиональной мотивации педагогов.

При построении программы повышения профессионального развития важно учитывать не только, насколько работник настроен на достижение своих целей и мотивирован на успех, но и насколько он готов к трудностям в

своей работе. Умение преодолевать сложности в работе, рисковать, не останавливаться при неудачах, находить способы решения проблем помогают человеку не только расти профессионально, но и быть психологически сильной личностью. Работник, который изначально настроен на поражение, боится всего нового, не желает «выходить из зоны комфорта» работает по инерции, по принципу «раньше всегда так делали». Следовательно, он не заинтересован в применении в своей работе новых техник и методик. Такой педагог будет чувствовать себя не комфортно в условиях инновационной образовательной среды.

На этапе констатирующего эксперимента нами было выявлено, что у большей части педагогов мотивация к избеганию неудач находилась на среднем уровне. То есть наши учителя были не против инноваций, но при этом не стремились их применять или быть инициаторами нововведений.

Для преодоления данной проблемы нами в программу повышения профессиональной мотивации был включен блок социально–психологической поддержки. Благодаря ряду занятий с психологом на преодоление внутриличностных проблем мотивация к избеганию неудач у учителей значительно выросла. Данные сравнительного анализа диагностической методики представлены на рисунке 7.

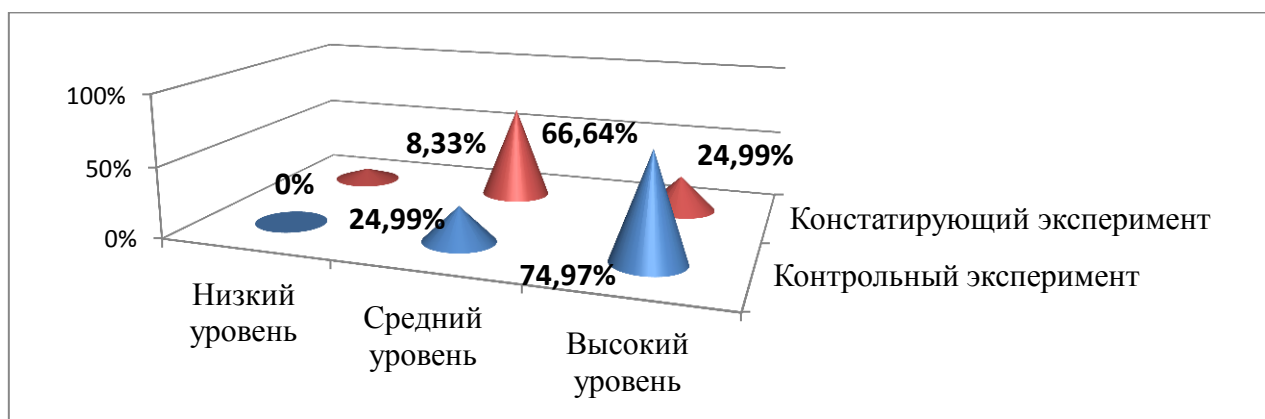


Рисунок 7 – Сравнительный анализ методики «Мотивация избегания неудач»

Таким образом, мы видим, что все педагоги смогли научиться способам преодоления трудностей и больше не видит в этой проблемы. У трёх педагогов способность преодолевать препятствия в работе осталась на среднем уровне, следовательно, необходимо продолжить начатую работу и предусмотреть в плане работы школы систематические встречи с психологом и дальнейшую работу кабинета психологической разгрузки.

В психологии человека известен принцип заикливания на проблеме. Речь идет о том, что когда человек озадачен какой – то проблемой, то все его мысли крутятся на ней. Зная данную особенность, нами была применена методика соотнесения юмористических фраз и афоризмов к определенным сферам жизни человека. Исходя из своих внутренних установок, испытуемые могут интерпретировать и относить одну и ту же фразу к разным сферам. Именно это дает нам возможность выяснить, какая из сфер наиболее важна для человека в данный момент. Чем больше фраз педагог относит к конкретной сфере, тем выше значимость данной сферы в его жизни.

На этапе констатирующего эксперимента нами было установлено, что наиболее значимыми сферами для учителей физической культуры МБУ «Лицей №76» были материальное положение и карьера. Тем самым мы выяснили, что испытуемые испытывают определенные трудности в данной сфере.

Анализ полученных результатов на контрольном и констатирующем эксперименте по данной методике представлен на рисунке 8.

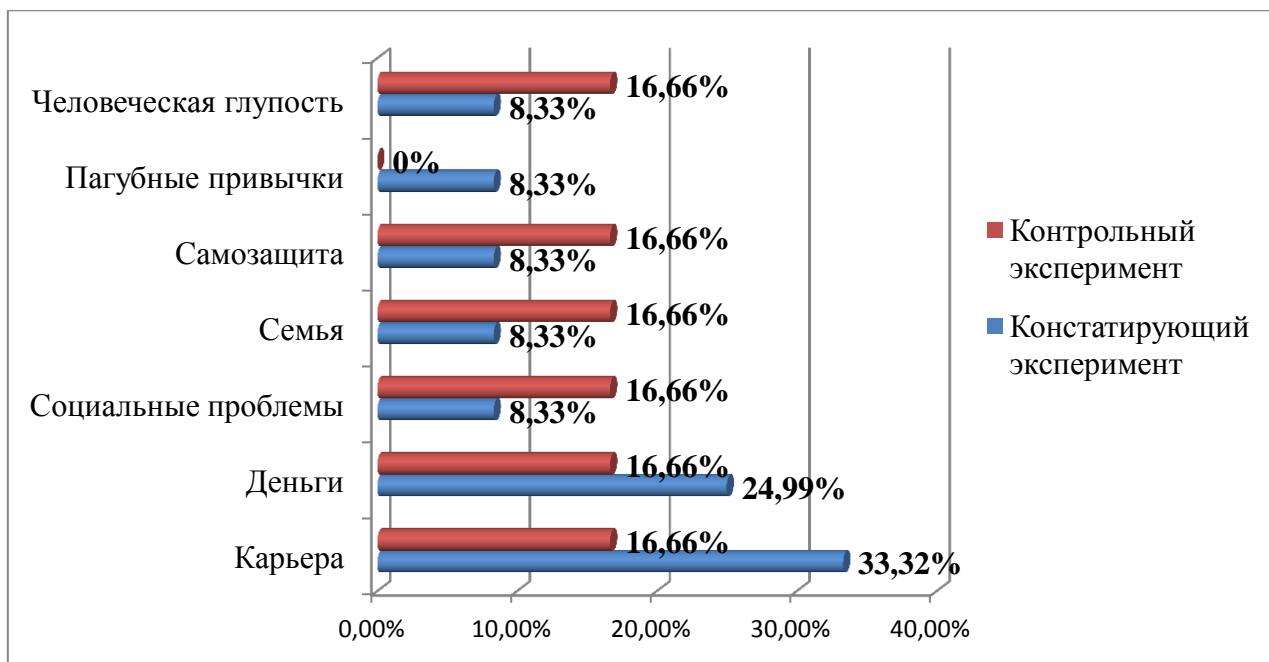


Рисунок 8 – Сравнительные данные по методике «Тест юмористических фраз»

Результаты, полученные в ходе контрольного эксперимента, существенно отличаются от результатов констатирующего эксперимента. На начальном этапе проблема карьеры остро стояла у четырех педагогов. Следовательно, именно в данной сфере они испытывали значительные трудности. По итогам проделанной работы по повышению профессионального мастерства мы получили результат в два раза ниже – всего у двух педагогов диагностирована сфера карьеры как проблемная сфера. Это связано с тем, что данные педагоги являются молодыми специалистами с опытом работы менее двух лет, что так же было подтверждено методикой по диагностики потребности в достижениях. В ходе личной беседы с молодыми учителями нами было выявлено, что сфера карьеры является в данный момент времени для них доминантной. В связи с отсутствием большого опыта работы им трудно решать некоторые задачи, но при этом они не готовы останавливаться и хотят расти и развиваться дальше.

В остальных сферах педагоги распределились равномерно, так же по двое. Сфера социальных проблема связана с определенными страхами в

преддверии выхода на пенсию в ближайшие два – три года. Учителя видят определенные трудности с возможным отсутствием работы по увольнению из Лицея. Выбор сфер «семья», «пагубные привычки» и «человеческая глупость» так же связаны с личными обстоятельствами. При этом необходимо отметить, что ни у одного из испытуемых выбранные сферы не были представлены максимальным выбором из возможных. Все сферы были выбраны практически равным количеством фраз. Различие составили одну две фразы. Это говорит нам о том, что ни один из испытуемых не испытывает острых проблем в какой – либо сфере.

Завершающим этапом проведения диагностики профессиональной мотивации стало выявление уровня удовлетворенности своей профессией в целом. Для того чтобы у работника было стремление профессионально расти и развиваться нужно чтобы он получал удовольствие от своей деятельности. Зная результаты предыдущих методик, мы предполагаем, что у всех педагогов, прошедших курс повышения мотивации профессиональной деятельности, удовлетворённость своей профессией будет на высоком уровне. Особенность выбранной методики в том, что она позволяет не только оценить общую степень удовлетворенности профессией, но и выявить конкретные факторы, оказывающие позитивное и негативное влияние.

Проанализировав полученные данные, мы можем говорить об абсолютной удовлетворенности профессией учителя. Из двенадцати опрошенных учителей в семи анкетах мы обнаружили отмеченным негативный фактор – «работа вызывает переутомление». В остальных анкетах были отмечены только положительные факторы. Анкетирование проводилось анонимно, поэтому выяснить, кто какие факторы для себя выбирал не представляется возможным.

Сравнительный рейтинг позитивных и негативных факторов профессии представлен в таблицах 9 и 10.

Таблица 9 – Сравнительный рейтинг позитивных факторов в профессии

Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
Рейтинг	Наименование фактора	Рейтинг	Наименование фактора
1 место	Важнейшая для общества профессия.	1 место	Возможность самосовершенствования.
2 место	Работа с людьми.	2 место	Работа требует творческого подхода.
3 место	Работа соответствует моим способностям.	3 место	Возможность достичь социального признания, уважения.
4 место	Небольшой рабочий день.	4 место	Важнейшая для общества профессия.
5 место	Работа соответствует моему характеру.	5 место	Работа с людьми.
6 место	Возможность достичь социального признания, уважения.	6 место	Работа соответствует моим способностям.
		7 место	Работа соответствует моему характеру.

На контрольном эксперименте мы выявили увеличение количества положительных аспектов в работе, также изменился приоритет самих факторов. Наибольший рейтинг набрали возможность самосовершенствования и творческий подход в работе. Характерно, что на констатирующем эксперименте данные показатели не были выбраны. То есть, до прохождения курса педагоги не видели необходимости в развитии. А по итогам проведенной работы каждый смог открыть в себе творческий потенциал, смелость применять новые методики, и тем самым совершенствоваться. Кроме того, такой показатель как «небольшой рабочий день» не был выбран ни разу. Это также является для нас положительным результатом проведенной работы. Мы считаем, что педагоги стали рационально и с пользой для профессии использовать время после уроков. Внеурочное время учителя стали уделять самообразованию – проходить различные курсы повышения квалификации, участвовать в мастер – классах, знакомиться с новыми методиками.

Таблица 10 – Сравнительный рейтинг негативных факторов в профессии

Констатирующий эксперимент		Контрольный эксперимент	
Рейтинг	Наименование фактора	1 место	Работа вызывает переутомление.
1 место	Работа вызывает переутомление.		
2 место	Небольшая зарплата.		
3 место	Нет условий для творчества.		
4 место	Нет условий для самосовершенствования.		
5 место	Мало оценивается важность труда		

Как было отмечено ранее, отрицательный момент в своей работе отметили семеро испытуемых. Работа учителем несет в себе большие энергозатраты и эмоциональное истощение. Кроме характерных для всех педагогов сложностей, в работе учителя физической культуры добавляется ряд особенных. А именно, повышенный шум от обучающихся в процессе выполнения ими тех или иных упражнений, необходимость одновременно следить за передвижениями всех учеников, ответственность за жизнь и здоровье детей, так как многие упражнения имеют высокую степень риска получения травм. Все это не может не вызывать переутомлений.

Таким образом, подводя итог по пяти проведенным диагностическим методикам можно сделать вывод о значительном изменении в отношении педагогов к вопросам повышения своего профессионального мастерства. Все учителя физической культуры готовы к применению и использованию инновационных методик преподавания. Доминирующей потребностью для них является уважение коллег и в связи с этим педагоги имеют высокую потребность в достижениях. Испытуемые готовы рисковать и преодолевать препятствия в своей работе. Работа по профессии носит положительный эмоциональный фон и не вызывает депрессивных настроений.

Выводы по второй главе

По результатам проведенной опытно – экспериментальной работы по повышению мотивации педагога можно сформулировать следующие выводы:

- 1) При определении уровня мотивации учителей физической культуры образовательного учреждения было выявлено, что 74,97% опрошенных отметили среднюю потребность в достижениях. Это свидетельствует о низком уровне заинтересованности в развитии своих профессиональных навыков. Потребность в самореализации выявлена всего у 16,66% педагогов. Учителя выделили пять негативных факторов в работе и шесть позитивных, тем самым подтвердив предположение об общей неудовлетворенности своей деятельностью.
- 2) В процессе разработки курса повышения мотивации был использован комплексный подход по созданию условий для качественного улучшения профессиональной деятельности. В структуру курса вошли три модуля, каждый из которых направлен на удовлетворение потребностей учителей в различных областях педагогической деятельности.
- 3) Педагоги получили возможность внести коррективы в учебный процесс и использовали на своих уроках инновационные формы инновационные формы физкультурно – спортивной работы.
- 4) Опытные педагоги открыли для себя новую роль наставника для молодых специалистов, научились передавать свой опыт и знание коллегам в рамках Школы молодого специалиста. Молодые, не опытные учителя перестали испытывать страх провала, научились просить помощи и принимать ее.
- 5) Участие в курсе по повышению профессионального мастерства помогло педагогам преодолеть ряд важных проблем связанных как с

трудовой деятельностью, так и с личностными характеристиками. Каждый учитель смог открыть для себя в процессе прохождения курса что – то особенно важное и интересное для него.

- б) Сотрудники смогли увидеть причинно – следственную связь между улучшением финансового положения и необходимостью профессионального развития. Если ранее педагоги были озабочены вопросом увеличения количества часов на ставку, то по итогам пройденного курса они увидели, что для увеличения заработной платы необходимо в первую очередь повышать свой профессионализм. Обладая определенным опытом и разрабатывая свои методические наработки можно принять участие в различных конкурсах и грантах и тем самым увеличить свои стимулирующие выплаты.
- 7) Снятие эмоциональной напряженности в рамках социально–психологического модуля научило педагогов избавлению от плохого настроения и выходу из депрессивных состояний. Данный факт был доказан на этапе контрольного эксперимента где высокий уровень готовности к преодолению препятствия в работе был диагностирован у 74,97% педагогов. На этапе констатирующего эксперимента этот показатель составлял всего 24,99%.
- 8) По итогам прохождения курса повышенная потребность в достижениях была выявлена у 74,97% учителей физической культуры, что доказывает эффективность внедрения разработанного курса повышения профессиональной мотивации в деятельность образовательной организации.

Заключение

В условиях снижения двигательной активности подростков и потери интереса к занятиям физической культуры и спорта необходимо модернизировать систему физического воспитания в рамках школьного курса предмета «физическая культура». Применение инновационных технологий в образовательном процессе может стать решением сложившейся проблемы. Залог эффективного применения современных способов в процессе обучения это качественная подготовка и переподготовка квалифицированных кадров.

Система совершенствования педагогического мастерства должна учитывать следующие особенности:

- обучение должно основываться на применение педагогами инновационных технологий;
- способствовать развитию индивидуальных качеств личности;
- учитывать современные тенденции в развитии науки и общества;
- удовлетворять потребности всех участников образовательного процесса;
- способствовать дальнейшему самообразованию и развитию профессиональных компетенций.

В рамках инновационной образовательной среды должны создаваться такие условия, которые будут мотивировать педагогов к использованию в своей работе инновационных методов и способов организации образовательного процесса. Руководителю образовательного учреждения необходимо учитывать все потребности своих учителей при выстраивании системы повышения профессиональной мотивации сотрудников. Только комплексный подход при создании педагогических условий позволит эффективно повысить уровень профессионального мастерства учителей.

Курсы повышения квалификации для учителей физической культуры должны учитывать запросы и интересы подрастающего поколения. Необходимо разрабатывать такие программы, которые могли бы обучить

педагогов применению в своей практике таких видов физической активности как кроссфит, скиппинг, стрейчинг и другие. Нужно применять новые формы и способы освоения программного материала. Кроме того, сегодня как никогда, стоит острая потребность в применении инновационных технологий в процессе обучения детей. Организация дистанционного обучения вскрыла проблему неспособности освоения программного материала по прикладным дисциплинам на расстоянии. Учителя оказались не готовы к резкому и вынужденному отказу от привычной классно – урочной системы. Соответственно повышение квалификации педагогов должно не только актуализировать их знания, но и обучать техники применения в своей работе инновационных методов преподавания.

В последнее время все больше отечественных ученых и исследователей обращает свое внимание на саму систему организации повышения профессионального мастерства, и указывают на ее примитивность и неэффективность. До сих пор основным способом прохождения обучения для педагогов остается посещение теоретических занятий. Во – первых, это отнимает много времени, необходимо добраться до места организации занятий и обратно. Во – вторых, приходится вносить изменение в расписание учителя либо искать ему замену, так как курсы проходят дневное время. Все это формирует негативное отношение самих педагогов к прохождению таких курсов и не вызывает интереса к содержанию курса. С нашей точки зрения, применения дистанционных и инновационных технологий в процессе организации дополнительного образования учителей будет наиболее эффективно в условиях современности.

Согласно поставленным задачам данного исследования, можно сформулировать его результаты.

Проведен анализ научно – педагогической литературы с целью выявления сущности понятия профессиональной мотивации педагогов. Рассмотрены научные подходы к определению мотивации педагогов, определены социально – психологические типы мотивации педагогических

работников, сделан вывод о необходимости комплексного использования методов административного, экономического, социально – психологического воздействия.

В ходе исследования определена сущность и структура инновационной образовательной среды, проанализированы способы повышения мотивации педагогов в данных условиях.

В данной исследовательской работе также были рассмотрены инновационные способы повышения профессионального мастерства учителей физической культуры и учтены при разработке соответствующей экспериментальной программы повышения квалификации педагогов физической культуры, основанной на использовании комплексного подход по созданию благоприятных педагогических условий.

На этапе констатирующего и контрольного эксперимента было апробировано пять методик, разработан курс повышения мотивации учителей физической культуры. Курс состоял из трех модулей: научно – методического, социально – психологического и материально – технического. В ходе апробации курса выяснилось, что по всем трем модулям необходимо проделать серьезную работу, что современный коллектив педагогов физической культуры нуждается в реализации современной программы повышения квалификации. В ходе реализации курса выяснилось, что педагоги научились не только анализировать существующие психологические проблемы, но и учиться преодолевать их. Данный курс также способствовал повышению профессиональной мотивации педагогов. Значительное внимание было уделено решению проблемы профессионального выгорания педагогов. Результаты исследования показали, что педагоги стали уделять свободное время саморазвитию и профессиональному совершенствованию. Таким образом, можно сделать вывод об эффективности реализации данной программы и реализации задач диссертационного исследования.

Список используемых источников

1. Абдырахманова А.Т., Снегирева Т.В. Образовательная среда школы как эффективное условие повышения профессиональной мотивации и самооценки молодых педагогов // Молодой исследователь: вызовы и перспективы. Сборник статей по материалам XXXIV международной научно–практической конференции. 2017. С. 53 – 60.
2. Ахметжанова Г.В. Организация и проведение научных исследований в профессиональной психолого – педагогической деятельности. Тольятти : ТГУ, 2015. 40 с.
3. Актуальные проблемы современного образования : Доклады и материалы / под общ. ред. В.А. Ситарова, В.З. Юсупова. М.: Изд – во Моск. гуманит. ун – та, 2017. 178 с.
4. Байтасов Р.Р. Управление образовательным учреждением. М. : Издательские решения, 2017. 316 с.
5. Бахрамова Г.А., Арзымбетова Ш.Ж., Таутаева Г.Б., Досанова М.М. Принципы управления школой на основе менеджмента // Педагогика и современность. 2017. № 1 (27). С. 81 – 85.
6. Валеева Г.В. Здоровьесберегающее взаимодействие: учебно – методическое пособие. Челябинск: Южно – Уральский научный центр РАО, 2020. 128 с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. Москва : Магистр, НИЦ ИНФРА – М, 2019. 656 с.
8. Глухарев Д.С., Пономарева Л.И. Управленческое сопровождение педагогических кадров в общеобразовательной школе // Успехи гуманитарных наук. 2020. № 6. С. 28 – 32.
9. Гретченко А.И. Болонский процесс: интеграция России в европейское и мировое образовательное пространство. Издательство «Проспект», 2016. 396 с.

10. Инновационные подходы и технологии в общем и профессиональном образовании: учебно – методическое пособие. Москва : МПГУ; Курск: РОСИ, 2018. 226 с.
11. Исаев И.Ф. Культурологический подход к исследованию проблем профессионализма педагога // Сибирский педагогический журнал. 2016. С. 32 – 36.
12. Ковальчук О.В. Вместе к успеху: управление современной школой от «А» до «Я»: учеб. – метод. пособие для руководителей образовательных учреждений, специалистов муниципальных органов управления образованием, методических служб. СПб. : ЛОИРО, 2018. 145с.
13. Колокольцева О.В. Реализация процессного подхода в системе менеджмента качества образовательной организации // Базис. 2017. №2 (2). С. 52 – 56.
14. Коренев А.А. Обратная связь в обучении и педагогическом общении // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Серия Филологические науки. 2018 № 2. С. 112 – 127.
15. Кроль В.М. Педагогика: Учебное пособие. М. : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА – М, 2018. 303 с.
16. Кувандикова Г.Г. Гуманистический подход к процессу индивидуализации обучения // European research. 2017. № 1 (24). С. 74 – 76.
17. Кузьмина (Головко–Гаршина) Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования: монография. М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. 144 с.
18. Кустов Ю.А. и др. Развитие в образовании: монография. Тольятти : Изд – во ТГУ, 2019. 156 с.
19. Левкина Г.Н. Современное качество образования и принцип индивидуализации // Вестник научных конференций. ООО Консалтинговая компания Юком, 2016. № 11– 4 (15). С. 60 – 61.

20. Левченко Е.С. Новые направления цифровизации системы образования // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. 2019. Т. 5. № 2. с. 73 – 75
21. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. Спб. : Питер, 2008. 352с.
22. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2008. 672 с.
23. Молчанова А.В. Диссеминация инновационных ресурсов в условиях модернизации педагогического образования // Человеческий капитал. 2015. № 4 (73). С. 36 – 39.
24. Мотивация профессиональной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.prioslav.ru>. (Дата обращения:19.12.2019).
25. Настявин И.М. Социология трудовой активности личности (опыт теоретико–прикладного исследования): монография. Казань: Изд – во Казанского национального исследовательского технологического ун – та, 2017. 416 с.
26. Никифорова Т. А. Технологии деятельностного подхода как средство предотвращения «угасания» компетенций //Инновационная наука. 2018. Т. 2. № 5. С. 100 – 103.
27. Олешков М.Ю., Уваров В.М. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины. М. : Компания Спутник+. 2015. 170 с.
28. Пилипенко С.А. Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации // Высшее образование в России. 2016. № 6. С. 5 – 15.
29. Подласый И.П. Педагогика в 2 т. Том 2. Теоретическая педагогика в 2 книгах. Москва : Издательство Юрайт, 2016. 320 с.
30. Пономарева Г.И. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом. М. : Сентябрь, 2011. 208 с.
31. Проблема мотивации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nsportal.ru>. (Дата обращения: 19.12.2019).

32. Пулина А.А. Профессиональная мобильность педагога как условие инновационного развития современной школы // Развитие современного образования: теория, методика и практика : материалы VII Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 29 мая 2016 г.). Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2016. № 1 (7). С. 224 – 230.
33. Радионов А.А., Рулевский А.Д. Построение инновационной модели подготовки специалистов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2016. Т. 8. № 1. С. 87 – 93.
34. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. СПб. : Прайм – ЕВРОЗНАК, 2006. 255 с.
35. Родько Г.А. Обеспечение мотивации педагогов к инновационной деятельности в современной школе // Сибирский учитель. 2019. № 4 (125). С. 47 – 54.
36. Руденко А.М. Педагогика в схемах и таблицах: учебное пособие для вузов. Ростов – на – Дону: Феникс, 2016. 173 с.
37. Сергеева С. В. Подготовка и переподготовка педагогических и научно–педагогических кадров в условиях многоуровневой образовательной организации. // Современные наукоёмкие технологии. 2017. № 7. С. 146 – 150.
38. Сериков В.В. Педагогическая реальность и педагогическое знание. Опыт методологической рефлексии: монография. Москва : Ред. – изд. дом Российского нового университета, 2018. 291 с.
39. Сластенин В.А. Педагогика. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений ; под ред. В.А. Сластенина. М. : Издательский центр "Академия", 2002. 576 с.
40. Сорокин П.А. Социальная мобильность. Москва : Academia : LVS, 2005. 588 с.
41. Стрельцова Е.Ю. Взаимосвязь мотивации труда и личностных особенностей педагогов // Современное педагогическое образование. 2018. № 5. С. 38 – 43.

42. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie> – dok.html (Дата обращения 21.12.2019).
43. Хуторской А.В. Дидактика. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. Санкт – Петербург : Питер, 2017. 718 с.
44. Шарипов Ф.В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие. Москва : Логос, 2016. 447 с.
45. Щенников С.А. Инновационные процессы в образовании. Тьюторство. : учебное пособие для вузов: В 2 ч. Москва : Юрайт, 2018. 188 с.
46. Якунин В.А. Педагогическая психология: учеб. пособие СПб. : Изд-во Михайлова В.А.: Изд – во "Полиус", 1998. 639 с.
47. Anghel G. A. Interventional partnerships in the Education of Children with Special Needs // Revista de Asistență Socială. 2017. № 1. Pp. 5 – 14.
48. Anghel G.A., Dogaru M. School education in the context of inclusive education policies. // ICOANA CREDINTEI International Journal of Interdisciplinary Scientific Research. 2018. № 8. Pp. 71 – 78.
49. Biliński J., Pavliuk O., Chopyk T., Antoniuk O., Pavliuk Y., Soltyk O. Pedagogical technology of physical education teachers' professional self – improvement // Science and Education. 2017. Pp. 101 – 106.
50. Maselena A., Ayshwary B., Ivanova T. N., Hashim W., Nguyen P. T., Shankar K., Kristiawan M., Huda M. General theoretical and philosophical aspects of modern education // Revista San Gregorio. 2019. Vol. 32 (SI). Pp. 211 – 216.
51. Pavliuk Ye.O. Classification of the future coaches – instructors professional training at the higher education establishments // Stfe – doevropsky vestnik pro vedu a vyzkum. 2015. № 6 (19). Pp. 57 – 60.
52. Steven C Wright. Professional socialization is sues pertaining to physical education majors // Journal of Physical Education and Sport ® (JPES). 2016. № 16(1). Pp. 57 – 59.

Приложение А

Курс повышения мотивации педагогов

Разработчик

Заместитель директора МБУ «Лицей №76»

Л.В. Кирюшова

Тольятти

2020 г.

Продолжение Приложения А

СОДЕРЖАНИЕ

<u>1. Пояснительная записка</u>	85
<u>2. Паспорт курса</u>	86
<u>3. Анализ мотивационной среды</u>	87
<u>4. Направления курса</u>	93
<u>5. План реализации</u>	96
<u>6. Оценка результатов курса</u>	97
<u>7. Педагогический эффект реализации курса</u>	98
<u>8. Заключение</u>	99

Продолжение Приложения А

1. Пояснительная записка

Высококвалифицированному педагогу сегодня необходимо обладать навыками высокой степени обученности и умением грамотно применять в своей работе современные инновационные технологии. Педагог должен уметь не только осваивать новые технологии преподавания, но и способностью заинтересовать и мотивировать учеников к работе в любых условиях, в том числе и при дистанционном обучении.

Разработка экспериментального курса повышения профессионального мастерства учителей физической культуры проводится на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Лицей № 76 имени В.Н. Полякова». Экспериментальные исследования проходят с участием учителей физической культуры данного образовательного учреждения и тренеры – преподаватели структурного подразделения «Детско – юношеского клуба физической подготовки».

Основными принципами курса являются следующие: соответствие целям и задачам Лицея, конкретность результатов, за которые вводится поощрение, известность и понятность работникам способов оценки результатов, доступность и реальность достижения результатов педагогами, гибкость и оперативность, индивидуальный подход.

Продолжение Приложения А

2. Паспорт курса

Таблица А.1 – Паспорт курса

Полное наименование	Курс повышения профессионального мастерства учителей физической культуры
Разработчик	Заместитель директора МБУ «Лицей №76» Л.В. Кирюшова
Основания для разработки	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ мотивационной среды учителей физической культуры МБУ «Лицей № 76» – Конституция Российской Федерации. – Федеральный Закон Российской Федерации 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 – Гражданский кодекс РФ – Бюджетный кодекс РФ – Трудовой кодекс РФ
Основная стратегическая цель	Повышение качества профессиональной деятельности педагогов путем разработки и внедрения комплексной системы профессиональной мотивации педагогов физической культуры МБУ «Лицей № 76»
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – Совершенствование процесса управления качеством образования в режиме развития Лицея. – Создание эффективной системы профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС – Повышение результативности каждого педагога путем разработки и внедрения инновационных здоровьесберегающих технологий в профессиональную деятельность. – Разработка системы морального стимулирования. – Мониторинг мотивационной среды.
Сроки реализации	2019–2021 годы
Этапы реализации	<p><u>1 этап:</u> подготовительный – 2019 год. Создание условий для оформления основных идей курса.</p> <p><u>2 этап:</u> основной – 2020–2021 года. Реализация курса.</p> <p><u>3 этап:</u> развивающий – 2021 год. Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития системы мотивации.</p>
Ожидаемые результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> – Повышение эффективности труда педагогов Лицея. – Сохранение кадрового ресурса. – Улучшение морального климата в коллективе. – Профессиональное развитие педагогического коллектива – Привлечение новых педагогов. – Снижение текучести кадров. – Повышение имиджа Лицея.
Проверка эффективности	Анализ мотивационной среды учителей физической культуры МБУ «Лицей № 76» по завершению курса

3. Анализ мотивационной среды

С целью определения уровня мотивации учителей физической культуры, нами была разработана программа эксперимента. Программа включает в себя пять диагностических методик. Каждая методика выбиралась с учетом главной цели проведения констатирующего эксперимента.

Первая методика. Для выявления актуальных базовых потребностей была применена методика актуальности основных потребностей в модификации И.А. Акиндиновой. Результаты позволят выявить важнейшие потребности – мотиваторы: потребность в безопасности, в межличностных отношениях, в уважении со стороны, в самореализации и материальные потребности. Кроме того данный тест позволяет оценить мотивационный климат в организации.

При обработке тестового материала нами были получены следующие результаты. Доминирующей потребностью выбрали материальное положение 58,1% педагогов (7 человек). На втором месте по приоритетности оказалась потребность в самореализации – 16,6% (2 человек), на третьем месте потребность в уважении со стороны – 8,3% (1 человек), потребность в межличностных связях – 8,3% (1 человека) и потребность в безопасности – 8,3% (1 человека).

Продолжение Приложения А

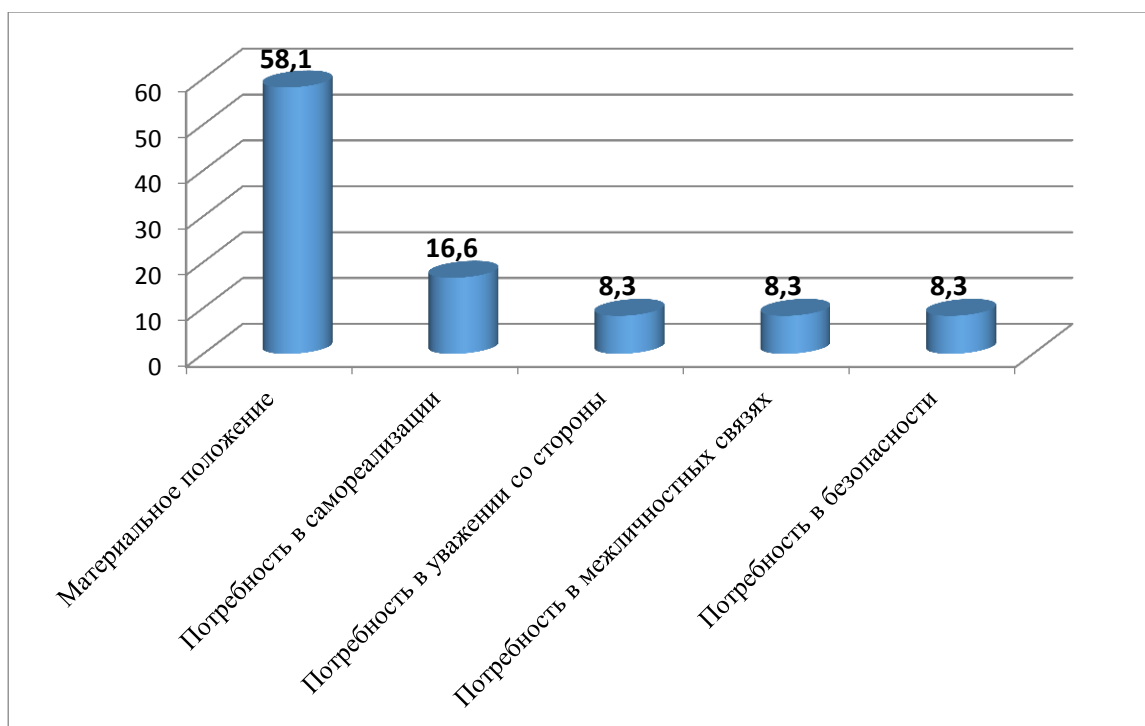


Рисунок 1 – Результаты диагностической методики «Иерархия потребностей»

Вторая методика. Успех жизнедеятельности неразрывно связан с таким понятием как мотивация достижения. Измерить ее уровень можно с помощью методики «Шкала оценки потребности в достижении».

Результаты исследования учителей физической культуры по методике Ю.М. Орловой показали, что у 9 (74,7%) педагогов потребность в достижении находится на среднем уровне. На данном этапе исследования всего у одного учителя физической культуры выявлена повышенная потребность в достижениях, что составляет 8,3% от общего количества испытуемых. Пониженная потребность в достижениях оказалась у двоих респондентов (16,6%).

Продолжение Приложения А



Рисунок 2 – Результаты исследования в потребности в достижениях

Третья методика. Для наиболее полного анализа мотивации достижения была применена методика, предложенная Т. Элерсом под название «Мотивация избегания неудач». Она позволяет оценить уровень защиты личности и страхи человека перед трудностями, несчастьем.

Интерпретация данных в ходе проведения теста помогла определить, что восемь педагогов (66,4%) обладают средним уровнем мотивации к избеганию неудач. Важно отметить, что всего у трех учителей потребность в достижении находится на высоком уровне. Один испытуемый обладает низким уровнем мотивация к избеганию неудач.

Продолжение Приложения А

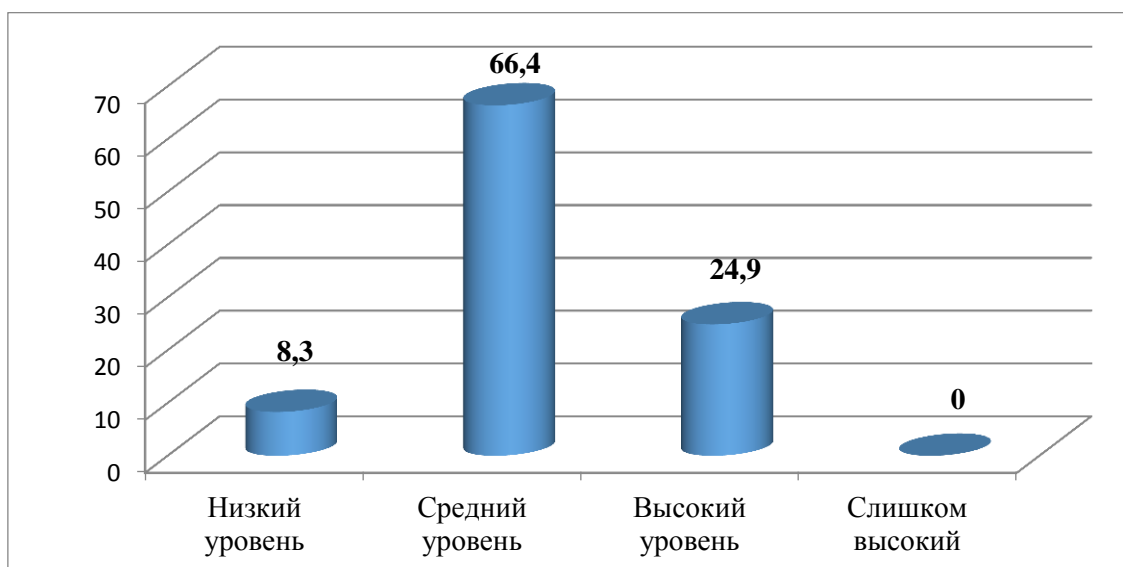


Рисунок 3 – Результаты методики «Мотивация к избеганию неудач»

Четвертая методика. Для диагностики мотивационной сферы личности были использована методика, разработанная А.Г. Шмелевым и А.С. Бабиной «Тест юмористических фраз». В ее основе лежит прием тематической классификации стимулов.

Анализ ответов испытуемых показал, что для большинства учителей самые значимые сферы – «карьера» (4 респондентов) и «материальное положение» (3 респондентов). Так же, были выбраны сферы: «социальные проблемы», «семья», «самозащита», «пагубные привычки» и «человеческая глупость» по одному респонденту.

Продолжение Приложения А

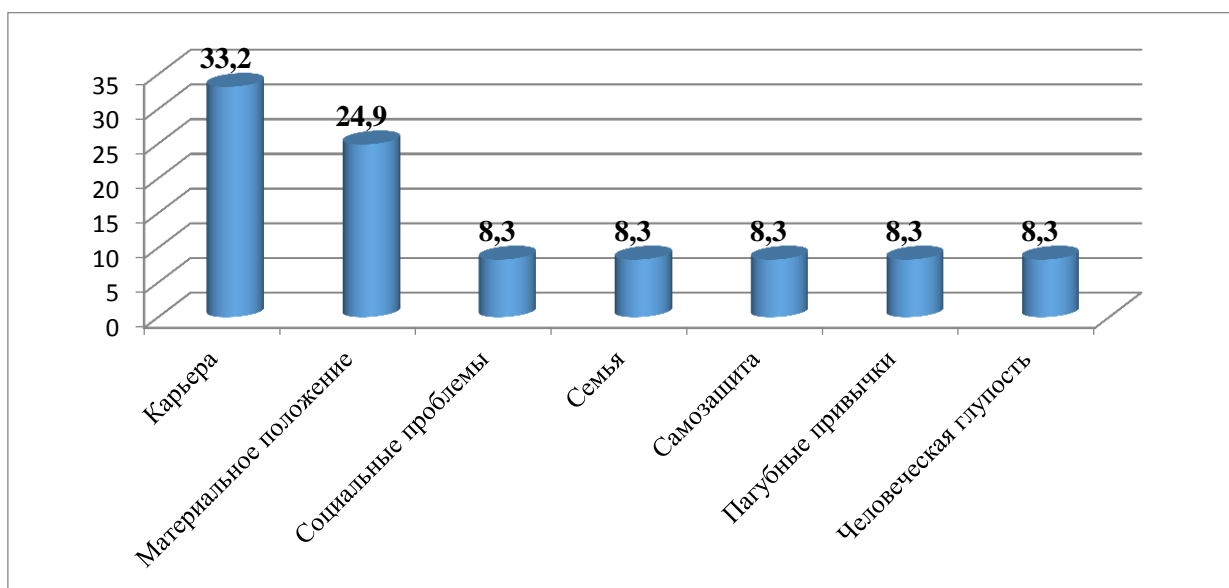


Рисунок 4 – Результаты методики «Тест юмористических фраз»

Пятая методика. Поведение человека в рамках профессиональной деятельности зависит не только от мотивационных составляющих, но и от удовлетворенности профессией в целом.

Интерпретация данных в ходе проведения теста помогла составить рейтинг наиболее привлекательных факторов работы педагогом и рейтинг отрицательных моментов в работе учителя.

Таблица А.2 – Рейтинг привлекательных факторов

Место в рейтинге	Наименование фактора
1 место	Важнейшая для общества профессия.
2 место	Работа с людьми.
3 место	Работа соответствует моим способностям.
4 место	Небольшой рабочий день.
5 место	Работа соответствует моему характеру.
6 место	Возможность достичь социального признания, уважения.

Продолжение Приложения А

Из одиннадцати позитивных факторов наиболее выбираемыми оказались всего шесть. Ряд критериев не выбирался педагогами вообще, либо был выбран единожды. К таким критериям относятся «Работа не вызывает переутомлений», «Большая заработная плата» и «Отсутствие частого контакта с людьми».

Таблица А.3 – Рейтинг отрицательных моментов в работе учителя

Место в рейтинге	Наименование фактора
1 место	Работа вызывает переутомление.
2 место	Небольшая зарплата.
3 место	Нет условий для творчества.
4 место	Нет условий для самосовершенствования.
5 место	Мало оценивается важность труда в обществе

Как мы видим положительных моментов всего на один больше чем негативных. Следовательно, общая удовлетворенность профессией присуще опрашиваемым учителям. Необходимо отметить, что анкет с выбором только негативных фактор не было. Для нас наиболее важным оказался тот факт, что среди негативных факторов педагоги выделили невозможность самосовершенствования. Таким образом, мы видим острую необходимость в изменение сложившейся ситуации.

Анализ результатов по пяти проведенным диагностическим методикам позволяет нам сделать вывод, что опрошенные учителя физической культуры удовлетворены своей работой в малой степени, не особо мотивированы достичь в ней определенных позитивных результатов, и практически не стремятся к профессиональному самосовершенствованию. Существует ряд проблем актуальных на данный момент для любой профессиональной деятельности, на наш взгляд. Остро стоит проблема материального благополучия и социальной защищенности.

4. Направления курса

Курс включает в себя три модуля: научно – методический, социально – психологический и материально – технический.

Научно – методический модуль курса представляет собой систему педагогической поддержки профессионального становления и мастерства.

Для реализации данного направления на базе лицея создается методическое объединение учителей физической культуры и тренеров – преподавателей. Внутри объединения создается рабочая группа по вопросам разработки и внедрения в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий. При наличии в штате учителей, не имеющих опыта работы, создается Школа молодого специалиста.

1. Методическое объединение учителей физической культуры создается для решения основных профессиональных вопросов. Работа объединения строится по принципу обсуждения возникающих трудностей и основных особенностей в работе педагога. В рамках заседаний, которые носят систематический характер, обсуждаются и решаются такие вопросы как:

- разработка и утверждение рабочих программ;
- разработка контрольно – измерительных материалов;
- способы и приемы проведения и организации входного, промежуточного и итогового контроля знаний и умений учеников и воспитанников;
- система работы с неуспевающими учениками;
- совершенствование методов организации занятий;
- составление плана спортивной работы и организации соревнований;

Продолжение Приложения А

- система подготовки учеников к олимпиадам и соревнованиям и многое другое.

2. В состав рабочей группы по вопросам разработки и внедрения в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий входят заместитель директора, курирующий предмет физическая культура, два учителя высшей категории и два тренера – преподавателя структурного подразделения лицея «Детско – юношеский клуб физической подготовки».

Основной задачей деятельности рабочей группы является разработка методических рекомендаций по внедрению и использованию в учебном процессе здоровьесберегающих технологий.

При разработке техник и приемов основной упор должен делаться на необходимость соотнесения новых технологий и тематического планирования по предмету. Все предлагаемые техники должны быть вынесены в заключительную часть урока на начальном. На следующих этапах возможно организовать применение инновационных технологий в контексте изучения программного материала. На заключительном этапе предполагается перестроение всего тематического планирования на применения данных технологий в процессе всего освоения программного материала. Таким образом, педагоги могут учесть необходимость плавного перестроения урока для постепенного перехода к новой системе.

Для разных уровней образования должны быть предложены к использованию различные инновационные техники.

3. При условии поступления на работу молодых специалистов без опыта преподавания в Лицее создается Школа молодого специалиста.

Для освоения всех тонкостей профессиональной деятельности, а также получения квалифицированной поддержки за каждым молодым учителем необходимо закрепить наставника. Им должен быть педагог с большим

Продолжение Приложения А

опытом работы и высшей профессиональной квалификацией. В рамках работы с молодыми кадрами педагог – наставник:

- посещает уроки учителей;
- проводит с молодыми педагогами еженедельные встречи для выяснения основных трудностей в работе;
- ведет постоянную консультационную помощь в выборе средств и методик обучения.

Учителя, без опыта работы, посещают уроки своего наставника, после чего делятся в рамках еженедельных встреч своими наблюдениями.

Социально – психологический модуль включает в себя развитие корпоративной культуры и улучшение психологического климата в коллективе.

Для реализации данного направления разработан план мероприятий:

- 1) проведение ряда семинаров – практик по разрешению конфликтных ситуаций и профилактике эмоционального выгорания;
- 2) проведение в лицее Дня физкультурника;
- 3) участие коллектива в окружных конкурсах и соревнованиях;
- 4) установление партнерских отношений с другими образовательными учреждениями.

Материально – технический модуль курса повышения мотивации учителей физической культуры реализуется с целью улучшения условий труда педагогов и тренеров – преподавателей. В рамках данного направления в лицее при возможности оборудуется комната психологической разгрузки. Проводятся мероприятия по благоустройству и оформлению интерьера спортивных объектов, а также создаются условия для внедрения

Продолжение Приложения А

информационно – коммуникационных технологий в профессиональную деятельность.

В рамках создания единого информационного пространства в лицее функционирует локальная сеть, также создается раздел на официальном сайте лицея, где педагоги могут делиться своими методическими наработками.

5. План реализации

Таблица А.4 – Перечень мероприятий, реализующий курс

Мероприятия	Сроки
1 этап	2019 год
Анализ мотивационной среды учителей физической культуры МБУ «Лицей № 76»	Октябрь – ноябрь
Разработка основных направлений курса	Декабрь
2 этап	2020 – 2021 год
Создание методического объединения учителей физической культуры	Август 2020 г.
Создание рабочей группы по внедрению инновационных здоровьесберегающих технологий	Август 2020 г.
Внедрение в учебный процесс инновационных здоровьесберегающих технологий	В течение учебного года
Организация работы Школы молодого специалиста	Август 2020 г.
Семинары–практики и тренинги с психологом	В течение учебного года
Организация и проведение Дня физкультурника	Февраль 2021 г.
Участие в городских соревнованиях и конкурсах	В течение учебного года
Организация встреч с выдающимися спортсменами	В течение учебного года
Оборудование комнаты психологической разгрузки	Июль–август 2020 года
Субботник по облагораживанию спортивных объектов на территории Лицея	В течение учебного года
Создание страницы методических наработок на официальном сайте Лицея	Август 2020 г.
Использование в работе ИБЦ Лицея	В течение учебного года
3 этап	2021 год
Анализ мотивационной среды учителей физической культуры МБУ «Лицей № 76» по завершению курса	Апрель

6. Оценка результатов курса

Результативность курса определяется по завершению курса путем проведения повторного анализа показателей мотивационной активности.

Дополнительными показателями результативность курса могут служить следующие индикаторы:

- Удовлетворённость родителей качеством образования и созданными в Лицее условиями.
- Удовлетворённость учащихся условиями учебно – воспитательного процесса.
- Удовлётворённость педагогов работой в ОУ.
- Количество педагогов, повысивших свою профессиональную категорию.
- Степень вовлечённости педагогов в мероприятия, повышающие корпоративный дух.
- Процент педагогов, повысивших квалификацию.
- Процент педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах.
- Количество публикаций в СМИ, на Интернет – ресурсах о деятельности педагогов.

7. Педагогический эффект реализации курса

Развитие педагогического мастерства как основы качества образования:

- 1) Создание условий для стимулирования непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий.
- 2) Выстраивание индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности для повышения эффективности и качества педагогического труда.
- 3) Создание условий для определения, анализа и прогнозирования результатов педагогической деятельности, осуществления мониторинга результатов педагогического труда, обобщения и распространения опыта педагогами Лицея.
- 4) Создание условий для выявления, развития и использования потенциальных возможностей педагогических работников.

8. Заключение

Участие в курсе по повышению профессионального мастерства поможет педагогам преодолеть ряд важных проблем связанных как с трудовой деятельностью, так и с личностными характеристиками. Каждый учитель сможет открыть для себя в процессе прохождения курса что – то особенно важное и интересное для него. Сотрудники смогут увидеть причинно – следственную связь между улучшением финансового положения и необходимостью профессионального развития. Обладая определенным опытом и разрабатывая свои методические наработки можно принять участие в различных конкурсах и грантах и тем самым увеличить свои стимулирующие выплаты.

Курс поможет учителям открыться как мастерам своей профессии, научиться не бояться нововведений, стать инициаторами применения новых техник и методик обучения детей. Педагоги откроют для себя новую роль наставника для молодых специалистов, научиться передавать свой опыт и знание коллегам. Молодые, не опытные учителя перестанут испытывать страх провала, научиться просить помощи и принимать ее.