

Важно понимать, что использование новых техник, основанных на медико-биологических аспектах, улучшит качество преподавания физической культуры в ВУЗах и будет способствовать развитию физических качеств, работоспособности, стрессоустойчивости и, самое главное, здоровью студентов.

Библиографический список:

1. *Физическая культура студента: Учебник / Под ред. В.И. Ильинича.* Москва: Гардарики, 2000. 448 с. Текст: непосредственный.

2. *Дерябина, Г.И.* Медико-биологические аспекты физической культуры и спорта: Учебное пособие / Г.И. Дерябина. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2011. 20 с. Текст: непосредственный.

3. *Ковалько, В.И.* Здоровьесберегающие технологии / В.И. Ковалько. Москва: «ВАКО», 2002. Текст: непосредственный.

4. *Медико-биологические аспекты физической культуры: проблемы и перспективы развития: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием (Казань, 14 -16 ноября, 2013 г.) / под ред. И. Х. Вахитова, А. И. Зиятдиновой, А. А. Гайнуллина, И. Ш. Галеева.* Казань: Казан. ун-т., 2013. Текст: непосредственный.

5. *Баскаев, Б.А., Ревазов М.О., Хубецов А.М.* Моделирование процесса формирования у подростков мотивационно-ценностного отношения к здоровому образу жизни / *Современные проблемы науки и образования.* 2014. № 6. Текст: непосредственный.

Ширинкина О.А.

Уральский государственный педагогический университет,

г. Екатеринбург, Россия

МАОУ" Гимназия №25"

г. Ревда, Свердловская обл., Россия

ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. Особенность состояния системы образования заключается в том, что её реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов здоровьесберегающих технологий в образовательных учреждениях. В этих условиях число новых проблем и порожденных ими новых задач, работать над решением которых приходится образовательным учреждениям, неуклонно возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе сложившегося опыта, что усложняет управленческую деятельность.

Ключевые слова: профессиональное развитие, здоровьесбережение, педагог, управление, образование

Анализ теории и практики управления образовательными организациями (С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, В. С. Лазарев, А. М. Моисеев, Н. В. Немова, М. М. Поташник, П. И. Третьяков, К. М. Ушаков, Л. И. Фишман, Р. Х. Шакуров, Т. И. Шамова и др.) показывает, что в современных условиях руководители, из всех типов организационных ресурсов, наибольшее влияние способны оказать на человеческие ресурсы. Это означает, что совершенствование работы образовательных учреждений может быть достигнуто преимущественно за счет лучшего их использования и предполагает целенаправленную деятельность управленцев в этом направлении, в том числе по мотивации трудового поведения педагогического персонала.

Результаты анализа исследований по управлению персоналом в области здоровья (У. Брэд-дик, Г. Кунц, С.О. Доннелл, К. Ушаков) показывают, что одним из средств разрешения проблемной ситуации, связанной с мотивацией педагогического персонала в области здоровья ,

может быть специально организованная поддержка управленческой деятельности.

Под «поддержкой управленческой деятельности» А. Б. Бакурадзе понимает целенаправленный процесс развития у руководящих кадров актуальных управленческих умений, позволяющий им изучить состояние объекта управления и вносить коррективы в свою управленческую деятельность. Исходя из этого, целью поддержки управленческой деятельности является развитие у руководящих кадров актуальных управленческих умений по мотивации трудового поведения педагогов и овладение ими содержанием мотивационных технологий через занятия в системе повышения квалификации. Таким образом, для руководителей участие в процессе поддержки управленческой деятельности становится частью их профессиональной деятельности.

Здоровьесберегающие технологии – это совокупность управленческих инструментов, методов и приемов, источников, оснований и стимулов развития людей. Они являются «камнем преткновения» и основной проблемой для многих руководителей. Необходимость использования здоровьесберегающих технологий обусловлена тем, что директору ОУ приходится работать с педагогами и среди педагогов и ему важно знать причины тех или иных поступков своих подчиненных, чтобы иметь возможность направлять их действия в русло, желательное для ОУ.

Профессиональное поведение педагога зависит от его актуальных потребностей, действие которых носит ситуационный характер, что не позволяет выявить какой-либо один наилучший способ мотивации трудового поведения. Более того, изменения в мотивационной сфере учителей происходят в основном под влиянием внешних факторов, зависящих от складывающейся производственной ситуации в организации; от ситуации в образовательных системах района, города,

региона; от социально- политической и экономической ситуации в стране. Это определяет наш выбор ситуационного подхода к управлению (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен, Ю. А. Шибалкин и др.) как базового для разработки мотивационных технологий и методов управления как инструментов воздействия на поведение педагогов в профессиональной деятельности.

Однако процесс мотивации трудового поведения носит целостный характер в силу взаимопроникновения его составляющих, феномена полимотивации, зависимости ситуационных переменных друг от друга, что определяет необходимость его осуществления с позиций не только ситуационного, но и системного подхода к управлению (Д. М. Гвишиани, В. А. Елисеев и др.). Это означает, что поддержка управленческой деятельности по данной проблематике должна также базироваться на этих подходах к управлению.

Известный менеджер Ли Якокка отмечает: «Руководитель добился многого, если оказался способным побудить к энергичной деятельности хотя бы одного человека. Когда речь идет о том, чтобы организация двигалась вперед, вся суть – в мотивации людей. Вам следует побудить к деятельности своего подчиненного и заставить его в свою очередь, побуждать к деятельности своих подчиненных».

В настоящее время известны различные подходы к объяснениям мотивационных технологий. Наличие разнообразных подходов подтверждает тот факт, что мотивационные технологии – это сложные, многоаспектные алгоритмы.

Кроме того, в настоящее время различают следующие подходы к объяснению мотивационных технологий в организации.

Социологический подход к объяснению здоровьесберегающих технологий: поведение человека находится под воздействием поступков других людей и событий в нашем социальном окружении. Ценности и

обычаи отдельного общества определяют действия других людей в этом обществе.

Биологический подход: действия человека зависят от его физических и биологических потребностей и побуждений.

Психологический подход: мотивы поведения человека в основном не осознаются и не лежат на поверхности. Ключ к истинным причинам поступков – в подсознании, наши осознанные рассуждения большей частью путаница и обман.

Бихевиористический (поведенческий) подход: поведение людей – это, в сущности, результат ввода внешних данных через органы восприятия, и поведенческая адаптация к этим данным.

Гуманистический подход: охватывает все аспекты природы человека. Доверяет биологическим побудителям, уважает социологические причины. Не отрицает того, что люди реагируют на бихевиористические стимулы и что эти стимулы могут находиться в психоаналитическом подсознании.

Таким образом, реализация здоровьесберегающих технологий в организации зависит от потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения за выполненную работу.

Здоровьесберегающие технологии можно рассматривать как средство преобразования определенных ресурсов (материалы, информация, люди) в желаемые услуги. Льюис Дейвис предложил более подробную формулировку, отражающую современное представление о мотивационных технологиях: «мотивационные технологии представляют сочетания (совокупности) квалификационных навыков инфраструктуры, оборудования и соответствующих знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в информации, материалах или людях».

Задачи организации, например, учебного заведения и здоровьесберегающие технологии тесно связаны между собой. В том числе выполнение конкретной задачи включает использование конкретной здоровьесберегающей технологии.

В более узком понимании технологии можно представить как процесс, с помощью которого исходные ресурсы, поступающие на его вход, преобразуются в желаемый продукт на выходе. В этом случае технологии правомерно определить как конкретный способ, который позволяет осуществить такое преобразование.

Значение здоровьесберегающих технологий как способа получения желаемой образовательной услуги и их влияния на управление организацией в значительной степени определяется тремя крупными переверотами в развитии самих мотивационных технологий: инновационная деятельность образовательного учреждения, проведение маркетинговых исследований по трем направлениям:

1. Потребности населения в образовательных услугах.
2. Рынок образовательных услуг (система образования).
3. Рынок труда (востребованность выпускников).

Все это предполагает мониторинговое отслеживание на основе разработанной методологической базы исследования образовательных потребностей, определение индивидуальных траекторий развития педагогов.

Это главные направления мотивационной деятельности в области здоровья, а основные шаги управленческой деятельности связаны с мониторингом и прогнозом в рамках перечисленных направлений для того, чтобы достаточно четко ориентироваться на образовательном рынке, найти свою нишу и эффективно организовать деятельность ОУ по удовлетворению образовательных потребностей населения. Необходимо отслеживать и динамику качественных и количественных показателей,

отражающих как непосредственно образовательные потребности населения (потребителей образовательных услуг), так и рынок образовательных услуг (систему образования) с рынком труда (куда впоследствии приходят потребители образовательных услуг – выпускники ОУ).

Прежде, чем мотивировать педагогов, руководитель должен быть готов к этой деятельности. Что нужно делать, прежде чем выходить с инновационной идеей в коллектив?

В управленческой деятельности ОУ по формированию и реализации здоровьесберегающих технологий применяется такая последовательность шагов (их своеобразная «цепочка»):

- 1) постановка целей субъекта образования;
- 2) изучение внешней макросреды (образовательные потребности и рынок труда) и внутренней микросреды (образовательные потребности и собственные возможности ОУ для их удовлетворения);
- 3) выработка и принятие мотивационной стратегии в управлении педагогическим персоналом ОУ;
- 4) непосредственная деятельность учреждения по удовлетворению образовательных потребностей;
- 5) оценка результативности и эффективности мотивационной стратегии.

Конкретизируем данную последовательность как «правила организационной работы с педагогическим коллективом»:

1. Поставить цель, то есть четко уяснить, в чем состоит сущность представляемой инновационной идеи или задания.
2. Создать соответствующий для данной идеи тип группы (штаб, комиссия, проблемная группа).

3. Определить методы реализации задач – отобрать наиболее эффективные способы достижения цели: ознакомить с заданием, изучить документы, провести консультации.
4. Команда - определить, при помощи каких педагогов возможна реализация идеи (формирование команды).
5. Ресурсы – тщательно продумать обеспечение идеи, возможность доступа к необходимым ресурсам, источники их поступления.
6. Время – рассчитать этапы реализации идеи и плановых задач по времени, определить сроки окончания. Обязательно выдерживать временные рамки.
7. Контроль – продумать, каким образом вести учет выполняемой педагогами работы, как организовать действенный контроль и на его основе своевременную корректировку действий.

В конечном итоге приведенная «цепочка» отражает традиционную последовательность любой рациональной деятельности, выступающую как связь «цели – средства – результат». Непосредственная деятельность ОУ по удовлетворению образовательных потребностей предполагает необходимое ресурсное обеспечение (финансовое, материально-техническое, кадровое и т.д.), организационно-содержательные изменения (корректировка учебных планов и содержания образования, расписания, форм проведения занятий и т.д.), управленческое обеспечение, его структуру и формы управления.

Функционирование ОУ в новых условиях предполагает в качестве необходимой предпосылке активное участие родителей в формировании и реализации образовательных потребностей учащихся. Исследование показывает, что значительная часть родителей отслеживает и активно влияет лишь на некоторые стороны учебной деятельности старшеклассника. Однако они считают достойными своего внимания лишь те аспекты деятельности своих детей, которые касаются

возникающих перед ними трудностей в учебе и профессионально-образовательного выбора. Проблемы самореализации в учебной деятельности не воспринимаются родителями как достаточно серьезные. Поскольку в большей степени это прерогатива педагога, то, чтобы иметь родителей в качестве своего союзника, он должен проводить целенаправленную «разъяснительную» работу с ними.

Анализ характера и содержания потребностей педагогов ОУ показал их развитость и зрелость. В выявленной структуре потребностей доминантными являются компоненты представляющие сущностные характеристики образовательной деятельности педагога. Речь идет о том, что ведущими потребностями педагогов выступают потребности в профессиональной самореализации, социокультурные (связанные с ориентацией на определенный уровень культуры, что особенно значимо для профессиональной деятельности педагога) и моральные (связанные с потребностями самоуважения и уважения со стороны коллег и учащихся). Поэтому для педагогического коллектива потребности могут выступать подлинным регулятором профессиональной деятельности его членов. Именно это обстоятельство необходимо учитывать при осуществлении управленческой деятельности, связанной с формированием идеологии педагогического коллектива, общих стратегических и ближайших целей, единых коллективных норм и ценностей.

Необходимо помнить, что организация, руководители и подчиненные не что иное, как группы людей. Никакая технология не может быть полезной и никакая задача не может быть выполнена без сотрудничества людей, которые являются важнейшим ресурсом и внутренней переменной организации. Поэтому люди (педагоги) являются центральным фактором любой модели управления.

Существует три основных аспекта человеческой переменной при рассмотрении управления образовательным учреждением: поведение отдельных людей, поведение людей в группах, характер поведения руководителя.

Поведение отдельных людей. В мире нет двух людей, имеющих одинаковое сочетание характеров. Поэтому число потенциальных конкретных характеристик различных людей практически бесконечно, и вероятность того, что два человека будут вести себя одинаково в одной и той же ситуации, практически равна нулю. Тем не менее, рассматривая вопросы успешной деятельности сотрудников в организации необходимо учитывать, прежде всего, общие факторы, влияющие на их индивидуальное поведение и деятельность в организации.

Способности наиболее наглядно отличают различных сотрудников (и людей вообще). К индивидуальным способностям обычно относят: интеллектуальные способности и некоторые физические данные. При этом следует учитывать, что способности при назначении человека на ту или иную должность (на конкретную работу), как правило, приобретаются с опытом в процессе обучения. На практике на поведение человека влияют и другие факторы, которые вынуждают его вести себя не так, как можно было бы предположить, базируясь на его способностях. Это одна из причин, по которым многие организации предпочитают расширять способности конкретного сотрудника к выполнению той или иной задачи путем обучения, если другие характеристики подходят для его новой работы.

Предрасположенность и одаренность тесно связаны со способностью. Предрасположенность определяет имеющийся потенциал человека в отношении выполнения какой-либо конкретной работы (сферы деятельности). Одаренность является врожденным свойством

человека проявлять способности в различных сферах его будущей деятельности.

Потребности есть внутреннее состояние психологического или физиологического ощущения недостаточности чего-либо. С позиции управления организация должна стремиться создать условия, в которых удовлетворение потребностей сотрудников вело бы к достижению целей организации.

Ожидания люди формируют относительно результатов своего поведения.

Восприятие (для практических целей) можно определить как интеллектуальное осознание стимулов, получаемых от различных ощущений. Люди реагируют не на то, что действительно происходит, а на то, что они воспринимают как действительно происходящее. Восприятие отражает воспринимаемую «реальность» определенного события каждым индивидуумом. Если руководитель хочет, чтобы сотрудники стремились к достижению цели организации, то он должен внушить им, что желаемое для организации поведение приведет к удовлетворению индивидуальных потребностей каждого из них.

Отношение (точка зрения) является конкретным убеждением или чувством индивида (определенного человека) в отношении тех или иных аспектов окружающей среды.

Ценности отражают общие убеждения, веру людей по поводу того, что хорошо, а что не заслуживает внимания в жизни.

С учетом аспектов человеческой переменной можно выделить пять групп педагогов с различным их различным соотношением в зависимости от стажа работы в образовании:

1 группа – педагоги с доминированием внутренней мотивации, для которой характерно стремление к творческому росту, активность в инновационной деятельности, желание иметь интересную работу. Чаще

всего это педагоги, имеющие педагогический стаж от 2 до 10 лет, а также после 15 лет.

2 группа – педагоги с доминированием внутренней и внешней положительной мотивации. Для них характерно стремление к достижению профессиональных успехов, желание добиться признания, ориентация на саморазвитие. Эта группа педагогов является самой многочисленной, ее представители в процентном соотношении достаточно равномерно представлены в различных стажевых группах.

3 группа – педагоги с доминированием внешней положительной мотивации, ориентирующиеся на внешние оценки своей профессиональной деятельности, они весьма чувствительны к материальным стимулам. Именно такие педагоги наиболее подвержены воздействию разнообразных стимулов, что позволяет руководителям даже при ограниченном количестве организационных, включая финансовые, ресурсов эффективно влиять на их труд. Наибольшее количество педагогов с доминирующими внешними положительными мотивами встречаются среди учителей со стажем работы менее 5 лет и стажем от 10 и до 20 лет.

4 группа - педагоги с ведущими внешними положительными и отрицательными мотивами. Так же как педагоги предыдущей группы, они ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в гарантиях и безопасности со стороны руководства, поскольку учителя этой категории стремятся избегать дисциплинарных взысканий и критики. Чаще всего к таким учителям можно отнести педагогов, имеющих стаж работы свыше 20 лет.

5 группа – педагоги с доминирующим внешними отрицательными мотивами, которые отрицательно относятся к различным организационным изменениям и новациям в педагогической

деятельности. При выборе места работы повышенное внимание они уделяют условиям труда в образовательном учреждении, психологическому климату в нем. В процессе труда эти педагоги, как правило, стремятся удовлетворить свои физиологические потребности, обеспечить себе защиту от различных претензий, наказаний, избежать санкций. Поскольку удовлетворить перечисленные выше потребности можно благодаря приобретению определенного статуса, то потребность в признании также очень часто является одной из наиболее актуальных для данной категории работников. Следует отметить, что нередко учителя с доминирующими отрицательными мотивами встречаются среди педагогов, имеющих педагогический стаж более 20 лет, и тех, кто находится на пенсии, но продолжает трудиться.

В основе формирования и реализации технологий в области здоровья в управлении педагогическим коллективом ОУ лежит мотив. Это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость. А мотивационные технологии – это непосредственное побуждение работника к деятельности (работе), связанное с удовлетворением его потребностей. Мотивационные технологии в управлении педагогическим персоналом формируются только в том случае, когда педагогическая деятельность учителя является если не единственным, то основным условием получения блага. Большое значение для формирования мотивационных технологий имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение востребованного выпускника (блага) не требует особых усилий, либо если благо очень трудно получить, то мотивационные технологии чаще всего не формируются.

Здоровьесберегающие технологии можно разделить на социальные и биологические. К социальным можно отнести: коллективизм (потребность быть в педагогическом коллективе), личное

самоутверждение, мотив самостоятельности, надежности (стабильности), приобретения нового (знаний), справедливости, состязательности, генетически присущи каждому человеку. Биологические технологии соотносятся с первичными физиологическими потребностями.

Важным фактором личности педагога является система ее потребностей, мотивов, интересов, то есть то, что определяет причины поведения личности педагога, помогает объяснить принимаемые решения.

Потребность педагога – это осознание отсутствия чего – либо, вызывающего у педагога «побуждение к действию». Потребность – это состояние человека, выступающее источником его активной деятельности и создающееся нуждой, которую он ощущает по отношению к предметам, необходимым для его существования. Потребности педагогов очень разнообразны и количество их огромно.

Способы достижения эффективного педагогического труда в ОУ связаны с побуждениями педагогов. Побуждение – это ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность.

Побуждение является поведенческим проявлением потребностей и сконцентрировано на достижении цели. Целью в данном случае является средство удовлетворения потребностей. Когда человек (педагог) достигает такой цели, его потребность оказывается удовлетворенной, частично удовлетворенной или неудовлетворенной. Степень удовлетворения, полученная при достижении поставленной цели, влияет на поведение педагога в сходных обстоятельствах в будущем. Люди (педагоги) стремятся повторять то поведение, которое ассоциируется у них с удовлетворением потребности, и избегать такого, которое ассоциируется с недостаточным удовлетворением. Такая закономерность получила название Закона Результата.

Поскольку потребности вызывают у педагогов стремление к их удовлетворению, то руководитель (директор) должен создать такие ситуации, которые бы позволили бы педагогам чувствовать, что они могут удовлетворить свои потребности посредством определенного типа поведения, приводящего к достижению целей ОУ. Во всех случаях знания истинных мотивов поведения педагогов поможет избежать потери хорошего специалиста предупредить возможный конфликт в педагогическом коллективе.

Формирование здоровьесберегающих технологий происходит в том случае, если в распоряжении субъекта управления имеется необходимый набор благ, соответствующий социальным обусловленным потребностям педагога. Например, для получения востребованного выпускника требуются личные профессиональные усилия педагогов. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение педагога, называется мотивационным ядром (комплексом), которое имеет свою структуру и зависит от конкретной трудовой ситуации. Мотивы труда разнообразны, они различаются по потребностям, которые человек (педагог) стремится удовлетворить посредством трудовой педагогической деятельности. Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой педагогической деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Формирование и удовлетворение образовательной потребности тесно связано с развитием самообразования личности педагога. Перенос акцента на самообразование, актуализацию личностного момента в образовательной деятельности человека является требованием времени.

Данные элементы здоровьесберегающих технологий в образовании позволяют осуществить: ориентацию на весь спектр потребностей педагогического коллектива, выявленных в ходе контроля, их удовлетворение и развитие; знакомство с результатами контроля и способности формирования реалистических самооценок деятельности педагогов, потребности педагогического коллектива в осуществлении рефлексии; мотивационные технологии дают регулярность и конкретность в поощрениях в соответствии с оценкой результатов контролируемой деятельности, обеспечивают развитие инициативы, самостоятельности и творчества в педагогическом коллективе ОУ; стимулирование характера контроля укрепляет стрессоустойчивость и взаимопомощь в педагогическом коллективе, обеспечивают сработанность и устойчивую совместимость личных и коллективных потребностей, влияют на успех деятельности всего ОУ; цели деятельности ОУ и управления им ориентированы на развитие личности учителя, с помощью этих элементов учитываются интересы и запросы педагогов, потребности развития всего педагогического коллектива и ОУ как системы; стратегические и тактические цели ОУ и управления им представляют собой «дерево» взаимосвязанных и практико-ориентированных целей; цели деятельности ОУ четки, конкретны, реально достижимы и обеспечивают работу ОУ в режиме развития.

В качестве основных задач по совершенствованию системы мотивации в ОУ в сфере здоровья и реализации современных здоровьесберегающих технологий, я выделяю: организационные задачи; кадровые; научно-методические; материально-технические.

Шумихин С.В.

*МБУ ДО «Детско – юношеский центр»,
г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия*