

Акулова Е.В., Комлева С.В.

Akulova E.V., Komleva S.V.

Российский государственный профессионально-педагогический университет,

г. Екатеринбург, Россия

Russian state professional Pedagogical University,

Yekaterinburg, Russia

**ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**
*PROBLEMS OF MOTIVATION OF TRAINERS-TEACHERS IN
PROFESSIONAL ACTIVITY REALITIES AND PROSPECTS*

Аннотация. В данной статье освещены проблемы мотивации тренеров-преподавателей в современных реалиях профессиональной деятельности, а также представлены способы мотивации для сотрудников сферы физического воспитания и спорта.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная деятельность, тренер-преподаватель, спорт.

Abstract. This article highlights the problems of motivation of trainers-teachers in the modern realities of professional activity, and also presents ways of motivation for employees in the field of physical education and sports.

Keywords: motivation, professional activity, coach-teacher, sports.

Тема мотивации в профессиональной деятельности выступает одной из ведущих практически во всех направлениях работы, независимо от доходности или престижа той или иной профессии. При исследовании данной темы, целесообразно говорить не о собственно мотивации, а о системе мотивации через призму тренерской деятельности. Так как мотивация процесс сложно составляющий, выступает в различных видах и формах и как правило именно благодаря ей сотрудник сферы «человек-человек» стремится улучшить свои результаты профессиональной деятельности, а также демонстрирует стабильно высокие качественно-количественные показатели (личные, командные).

В контексте мотивации примечательна в данном случае тренерско-преподавательская деятельность, где тренер выступает связующим звеном субъектов учебно-тренировочного процесса для достижения высоких спортивных результатов. К тренерской деятельности можно отнести и преподавателя по физическому воспитанию и тренера по избранному-виду спорта и фитнес-тренера, все они выполняют сравнительно одинаковые функции, при том, что мотивация у них выступает ведущим «двигателем» при работе с занимающимися [3].

Тренеры в системе физического воспитания, спорта и оздоровления в последние годы (2020-2023) испытывают сложности обусловленные:

Во-первых, пандемией коронавирусной инфекции COVID-19 и ограничительными мерами для противодействия распространению столь опасного

заболевания, затем введение тотального карантина, который также коснулся сферы ФКиС (занятия переносили в дистанционный формат) как в спортивных школах, так и в фитнес-клубах. После длительного карантина, наблюдалась тенденция закрытия физкультурно-спортивных и оздоровительных организаций, некоторым тренерам приходилось менять род деятельности.

Во-вторых, после частичной нормализации работы (после снятия ограничительных мер) происходит обострение социально-политической обстановки, в результате чего в России объявляется частичная мобилизация. Множество кадров в том числе из бюджетных организаций оказываются в зоне специальной военной-операции.

Именно из-за регулярно повышающихся требований к учебно-тренировочному процессу и результатам, а также в следствии острой социально-экономической и политической обстановкой в системе ФКиС тренеры испытывают регулярный стресс, потерю контингента, личный травмы и снижении эмоционального фона, а продолжительное пребывание в стрессе ведет к существенному снижению мотивации тренеров-преподавателей.

Для того, чтобы регулировать процессы мотивации тренеров, важно понимать ее значение и особенности для всего учебно-тренировочного процесса, необходимо проанализировать актуальное состояние мотивации сотрудников сферы ФКиС, а также выделить проблемы и предложить методы решения на перспективу с учетом современных реалий.

Разберем что же такое мотивация для тренера-преподавателя в системе ФКиС, обозначим ее структуру и формы, которые являются наиболее распространенными в профессиональной среде. Мотивация является не только стержневой характеристикой личности тренера, благодаря ей он может достигнуть поставленных целей, а также оказать влияние на характер всех процессов, протекающих с занимающимися в коллективе в процессе совместной деятельности. Недооценка роли мотивационных факторов, учета динамики изменения мотивов тренера-преподавателями, часто приводит к тому, что человек оказывается неспособным проявить свои возможности в ходе спортивной и профессиональной деятельности [2].

Основными задачами мотивации тренера-преподавателя выступают:

1. Признание результатов собственного труда, и значительных результатов в спорте воспитанниками.
2. Демонстрация отношения вышестоящего руководства и спортивного сообщества к результатам труда тренера.
3. Популяризация результатов тренера-преподавателя
4. Признание заслуг с применением разных форм поощрения (материального и не материального).
5. Поднятие и поддержания стабильного эмоционального фона, через повышения трудовой активности.

Следует понимать, профессиональная деятельность тренера-преподавателя сложна и в некотором смысле опасна, поэтому организации, в которой тренер работает необходимо учитывать специфику сферы ФКиС, а также вида спорта для того, чтобы влиять на мотивацию труда в целом. В основе же мотивации труда

лежит «создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника...» [1].

Отметим, что потребности тренера-преподавателя и удовлетворение или неудовлетворение сотрудников рассматриваются в механизме мотивации под воздействием существующей системы мотивации вконкретно взятой организации.

На рисунке 1 можно ознакомиться с механизмом мотивации.

Последовательность механизмов	Примечание
1. Потребность (нужда, забота, необходимость, осознанная работником)	Внешнее побуждение (стимул, способность объекта удовлетворить потребность)
2. Цель (осознанное выбранное средство для удовлетворения потребностей)	Мотив (внутреннее побуждение к деятельности)
3. Деятельность (форма поведения)	В ней раскрывается способность личности
4. Результат деятельности по удовлетворению потребностей	Выделяют полное, частичное ил отсутствие удовлетворение

Рисунок 1. Механизм мотивации сотрудника организации

На первый взгляд, мотивационные процессы должны проходить гладко, так как в сфере ФКиС мотивы тренера к деятельности и способы достижения результатов широко известны, но в этом и заключается проблема.

Во-первых, тренер выступает субъектом учебно-тренировочного, иногда и образовательного процесса, сложность и многогранность которого вызывает споры на протяжении всего существования педагогики. Тренер не может гарантировать высокий результат опираясь лишь на себя, он зависим от других субъектов профессиональной деятельности.

Во-вторых, в настоящее время сфера ФКиС переживает существенные изменения и пытается подстроиться под требования общества и государства, меняя для спортсменов и тренеров правила, лишая возможности выступать на международной спортивной арене, а также заставляя вносить коррективы в собственно педагогическую деятельность.

В-третьих, тренеры-преподаватели выдерживают колоссальную нагрузку из-за требований со стороны вышестоящего руководства, так как тренер чьи воспитанники не демонстрируют результатов это экономически не целесообразно.

Современные реалии таковы, что специалисты сферы ФКиС теряют интерес к профессии, выгорают как личность, стремятся к социальной изоляции, негативно влияют на общий эмоциональный фон коллектива, снижается их общая трудоспособность. А так как определить и структурировать мотивационный

процесс на практике почти невозможно, поскольку у каждого человека мотивационная структура является уникальной, а мотивы неочевидны. Важно разрабатывать прозрачную систему мотивации, благодаря которой появится возможность влиять на результаты профессиональной деятельности тренера, не важно будет это в организации или тренер работает как самозанятой.

Как поспособствовать развитию системы мотивации тренеров-преподавателей?

Первое, необходимо внести коррективы и снизить количество отчетности и так называемой бумажной работы, на которую в любой профессии, а в особенности если ты работаешь с детьми уходит огромное количество времени.

Второе, руководителю организации в которой работает тренер, важно проводить регулярные встречи с коллективом, проводить анализ работы, выявляя самых результативных, обмениваться мнениями и решать возникающие конфликтные ситуации (для снижения стресса и повышения эмоционального фона).

Третье, уделять огромное время психологическим аспектам тренерской деятельности, важно вовремя заметить трудности, которые испытывает тренер и помочь в их преодолении (через тимбилдинг, психолога, службы медиации и т.д.).

Четвертое, пересмотреть систему оплаты труда, ее прозрачность и возможность динамики в большую сторону как правило является основной формой мотивации (премии, поощрения, награждения и т.д.) в денежном эквиваленте. Но также можно стимулировать ценными призами и подарками (зависит от мотивов руководства).

Пятое, важно оценивать деятельность тренера-преподавателя по достоинству, увеличивать стремление его к саморазвитию, обмену опытом, через различные семинары, встречи. Необходимо создать условия труда, при которых тренер не будет постоянно испытывать дискомфорт и пребывать в стрессовом состоянии.

Перспективы мотивации тренеров-преподавателей в профессиональной деятельности сложно однозначно оценить, так как спортивное сообщество переживает изменения на всех уровнях, а без создания рабочей системы мотивации спорт в России рискует получить: отток тренерских кадров, увеличение доли пожилых тренеров-преподавателей, снижение качества учебно-тренировочного процесса, ранний уход из профессии, профессиональную деформацию, снижение престижа профессии и т.д.

Только грамотная политика на государственном уровне на правленая по созданию комфортных условий для реализации тренерской деятельности и личного потенциала преподавателей, а также создание прозрачной системы мотивации сотрудников позволит достичь высоких показателей спортивного коллектива и создаст почву для возвращения квалифицированных и заинтересованных тренерских кадров.

Библиографический список:

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2024. 440 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. URL: <https://znanium.com/catalog/product/2073489> Текст: электронный.

2. Кузьмин, Е. Б. Спортивная мотивация как психическое состояние личности спортсмена // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sportivnaya-motivatsiya-kak-psihicheskoe-sostoyanie-lichnosti-sportsmena>. Текст: электронный.

3. *Профессиональный стандарт «Тренер-преподаватель»* [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://classinform.ru/profstandarty/05.012-trener-prepodavatel.html>. Текст: электронный.

УДК 371.72

Борцова И.С., Трушина Т.Л.

Bortsova I.S., Trushina T.L.

*Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна,*

г. Санкт-Петербург, Россия

St. Petersburg State University of Industrial Technologies and Design

St. Petersburg, Russia

iriabortsova@yandex.ru

ЧТО МОЖЕТ РАЗРУШИТЬ ЗДОРОВЬЕ ЧЕЛОВЕКА WHICH CAN DESTROY HUMAN HEALTH

Аннотация: статья посвящена вредным привычкам подробно разбираются причины, стадии и методы избавления от них.

Annotation: the article is devoted to bad habits and examines in detail the causes, stages and methods of getting rid of them.

Ключевые слова: вредная привычка, алкоголизм, наркомания, курение, физиологическая потребность, причина, патологическое пристрастие

Keywords: bad habit, alcoholism, drug addiction, smoking, physiological need, cause, pathological addiction

Привычка – сложившийся способ поведения, приобретший характер потребности. Вредная привычка – это способ поведения, закрепленный в личности опасный к самой личности и обществу. Для осознания вредной привычки человека следует понять причины и корни их зарождения в психике и физических особенностях личности. Тому, кто желает разобраться в основе своих, часто бессознательных, поступках, имеет смысл вспомнить свое детство, обдумать честно, без каких-либо оправданий, что происходило и как это влияло на формирования характера и привычек. [1, с. 2]

Важно помнить, что основы личности закладываются в детстве, в семейной среде – это общеизвестный факт. Позднее, находясь в обществе и сталкиваясь с реальностью, человек может испытывать страхи, беспокойства и стрессы. Часто сравнивая себя с другими и обращая внимание на свои отличия, человек может почувствовать неудовлетворенность, что может привести к депрессии и дискомфорту, затрудняющим общение.

Вредные привычки – это регулярные действия, характеризующиеся вредностью для здоровья, которые могут привести к зависимости, да и влияние на