

необходимо затрачивать на восстановление и отдых. Контроль за реакцией организма на физические нагрузки, уровнем мотивации, нуждой в восстановлении и отдыхе для организма позволяет более эффективно выполнять должностные и служебные обязанности в рамках деятельности курсантов и сотрудников органов внутренних дел.

Библиографический список

1. Буянов В.Н., Переверзева И.В. Физическая культура и спорт (лекционный курс для студентов I – III курсов). Ульяновск: УлГТУ, 2011. 310 с. Текст: непосредственный.
2. Головихин Е.В. Путь тренера. Книга первая. Начало. Москва, 2019. 280 с. Текст: непосредственный.
3. Царева Л.В., Смоляр С.Н., Мулин В.В. Физическая культура и спорт в программе учебных занятий студентов неспециализированных вузов: Учебное пособие. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. – 237 с. Текст: непосредственный.
4. Отдых и восстановление после физической нагрузки [Электронный ресурс]. URL: <https://4sport.ua/articles?id=18123> Текст: электронный.

Ширинкина О. А.

МАОУ Гимназия №25

г. Ревда, Свердловская обл., Россия

shirinkina.olg@yandex.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ, МОТИВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И
МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ МОЛОДОГО
ПОКОЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Плодотворное осуществление педагогического процесса не может не опираться на осмысленные представления о мотивационных технологиях и методиках оценки состояния здоровья молодых людей и в управлении педагогическим коллективом ОУ. В

статье рассматривается проблема изучения мотивационных технологий как одной из актуальных в системе педагогического знания.

Ключевые слова: валеологические проблемы, здоровьесформирование молодого поколения, мотивационные технологии, мотивация.

Проблема изучения мотивационных технологий выступает как одна из актуальных в системе педагогического и управленческого знания. При этом мы исходим из того, что мотивационные технологии выступают как исходные побудители деятельности социального субъекта (педагога), отражая объективные условия его существования и являясь одной из наиболее важных форм связи с окружающим миром.

Изучение мотивационных технологий имеет значение как для познания человеком самого себя, а также для познания процессов, протекающих между окружающими его людьми. Полученные теоретические знания могут быть использованы на практике для управления здоровыми людьми в организациях. Мотивация – важнейшая функция управления, таким образом, от правильной мотивации будет зависеть результат управления в целом. Для разработки и использования мотивационных технологий в управленческой практике руководителю необходимо обладать теоретическими знаниями, способствующими созданию условий для развития у педагогов потребности в реализации себя в профессиональной деятельности.

Анализ мотивационных технологий обеспечивает рассмотрение мотивационного подхода в ОУ как нового этапа развития теории управления учебным заведением в русле новых социокультурных ценностей и приоритетов. Мотивационные технологии — это управленческие технологии, мастерство и умение осуществлять управленческое воздействие для достижения поставленных целей.

Мотивационные технологии могут быть подразделены на ряд групп. Каждая группа основывается на определенном подходе к работе с педагогами, основанном на специфической системе взглядов на человека. В рамках каждой группы существует довольно большой набор мотивационных технологий, позволяющих решить разнообразные управленческие проблемы, так как ориентированы на личностно-профессиональное развитие здорового педагогического коллектива.

Группа административных мотивационных технологий основывается на соответствующем подходе, заключаемом в регламентации прав, обязанностей, функций, нормативов качества, затрат, элементов системы управления в нормативных актах (приказы, распоряжения, указания, стандарты, инструкции, положения). Документы, регламентируют состав, содержание и взаимосвязи всех подсистем ОУ. Все функции и нормативы документально оформляются в должностных инструкциях, формах, предписаниях. Инициатива педагога имеет смысл и поощряется только в рамках определенных ему функций и нормативов.

Группа организационные мотивационные технологии: именно от этой группы мотивационных технологий зависит возможность достижения эффективной мотивации педагогов, так как руководство ОУ обладает всеми необходимыми элементами: властью, финансовыми средствами и наличием доброй воли, т. е. строится эффективная мотивационная политика ОУ.

Группа экономических мотивационных технологий основываются на осуществлении управленческих воздействий на педагогический персонал на основе использования экономических законов и категорий. Основным рычагом управленческого воздействия в этой группе в условиях ОУ является оплата труда. Возможности варьирования оплаты труда в гос. ОУ связаны: распределением доплат и надбавок из

надтарифного фонда; с премированием педагогов; с введением надбавок за счет средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг и др.

Группа социально-психологических и духовно-нравственных мотивационных технологий основывается на осуществлении управленческих воздействий на педагогический персонал, базирующийся на использовании закономерностей социологии и психологии и валеологии. Эти мотивационные технологии связаны социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием. С их помощью активизируются гражданские и патриотические чувства, регулируются ценностные ориентации педагогического коллектива через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование, валеопедагогические методы и социальную политику в ОУ. Данные мотивационные технологии основаны на использовании моральных стимулов к труду и оказанию воздействия на здоровую личность педагога с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность педагога. В состав данных мотивационных технологий входят: формирование педагогического коллектива с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы; личный пример здорового руководителя своим подчиненным; ориентирующие условия, т.е. цели ОУ и его миссия; участие педагогов в управлении; удовлетворение культурных и духовных потребностей педагогического персонала – это возможности социального общения сотрудников ОУ; установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития педагогического коллектива, так как практически любой человек придерживается каких-

либо этических норм поведения.

*Группа информационно-коммуникативных мотивационных технологий*__ предполагает налаживание процесса профессиональной коммуникации и информирования в процессе осуществления педагогической деятельности как основы слаженности работы всего ОУ. Педагог играет ключевую роль и рассматривается как достояние ОУ, для которого надо создать соответствующие условия и мотивы, способствующие эффективной работе, то есть своевременно планировать, организовывать, мотивировать и контролировать его педагогическую деятельность в ОУ.

В отличие от традиционного управления педагогическими кадрами, управление здоровым коллективом ОУ представляет собой более высокую стадию работы с людьми, охватывающей все управленческие решения, тесно связанные со стратегией ОУ. Во внимание принимается человеческий фактор, характеризующий уровень удовлетворенности педагогами трудом и компенсацией за конкретные усилия, то есть педагог – это человек, который целостно воспринимает работу как неотъемлемую часть своей жизни.

Таким образом, основное назначение мотивационных технологий в управлении педагогическим коллективом ОУ и современные методики оценки состояния здоровья молодого поколения состоит в том, что воздействие факторов внутренней среды оказывает большое влияние на вторичные, приобретенные потребности, а факторы внешней среды, большей частью прямого воздействия – на первичные мотивационные потребности, такие как материальные и потребности в безопасности. Это необходимо учитывать руководству при разработке целевых программ мотивационной политики по отношению к своим педагогам и реализации мотивационных технологий в ОУ. То есть качество выполняемой педагогами работы определяется не только способностями

педагогического персонала, но и мотивационными технологиями, которые используются в ОУ, мотивацией педагога применять свои способности и раскрывать свой потенциал.

Эффективность деятельности педагогического коллектива может существенно влиять на удовлетворенность или неудовлетворенность педагогами условиями своего труда, графиком работы, формой оплаты труда. Если в ОУ наблюдается сильная текучесть педагогических кадров, то это свидетельствует об игнорировании руководства ОУ потребностей и побудительных мотивов к педагогическому труду сотрудников. Интересы и потребности педагогического коллектива – самая важная группа мотивов (мотивационное ядро мотивационных технологий).

Мотивационные технологии можно определять по-разному. С одной стороны, мотивационные технологии - это область знаний, которая занимается вопросами управленческой деятельности, то есть это побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. С другой стороны, мотивационные технологии – это описание, алгоритм осуществления управленческого процесса в организации, процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. В процессе деятельности мотивационные технологии позволяют работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Переход к основам рыночной экономики в России определил необходимость преобразований в структурах и процессах управления. Развитие науки менеджмента, в свою очередь, предъявляет серьезные требования к изменению оценочной базы управленческих процессов, где речь идет уже не столько об измерении и оценке сколько об управлении столь сложной категорией, как эффективность организации. Все возникающие в связи с этим проблемы невозможно решить без

современного профессионального менеджмента и высококвалифицированных специалистов в этой сфере.

Существует множество теорий о том, как устроена мотивация и как следует мотивировать персонал. Наиболее распространенным является определение мотивации, согласно которому последнее представляет процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Разработка мотивационных технологий в ОУ требует решения ряда задач:

1. Необходимость выявления факторов, определяющих структуру мотивационных технологий.
2. Конкретизация их сущности в условиях определенной социальной среды, воздействие на мотивационные технологии факторов внутренней и внешней среды.
3. Определение возможности их самопроизвольного или намеренного изменения в соответствии с условиями развития образовательной системы.
4. Выбор соответствующих методов, их разумное комплексное сочетание.
5. Выбор соответствующего комплекта инструментов (на основе сочетания упомянутых ранее факторов) воздействия на трудовое поведение пед. персонала.
6. Выработка принципиальных функций данного комплекса.
7. Выявление мотивационных ресурсов в управлении пед. персоналом ОУ (организация пед. деятельности, принципы социального партнерства, возможности социальной политики ОУ).
8. Оценка эффективности мотивационных технологий в управлении пед. коллективом ОУ.

Таким образом, основное назначение мотивационных технологий в управлении здоровым педагогическим коллективом ОУ состоит в том,

что воздействие факторов внутренней среды оказывает большое влияние на вторичные, приобретенные потребности, такие как самоуважение, самовыражение, социальные привязанности, потребность в причастности.

Развитие образовательного менеджмента предъявляет серьезные требования к изменению оценочной базы управленческих процессов, где речь идет уже не столько об измерении и оценке, сколько об управлении эффективностью ОУ. Обеспечить эффективность деятельности ОУ невозможно без внедрения инноваций. Все возникающие в связи с этим проблемы невозможно решить без современного профессионального менеджмента и высококвалифицированных специалистов в этой сфере и педагогических технологий.

Существует множество теорий о том, как устроена мотивация и как следует мотивировать педагогический персонал к инновационной деятельности.

Основное воздействие на формирование и реализацию мотивационных технологий оказывает непосредственно педагогический персонал ОУ, так как именно педагоги являются объектом исследования и приложения мотивации труда. Структура педагогического персонала и его потенциал по уровню образования, возрастному критерию, полу и другим демографическим признакам во многом характеризует, во-первых, потребности педагогов и, соответственно, мотивы, побуждающие их к педагогическому труду, а во-вторых, политику руководства по удовлетворению этих потребностей наряду с достижением целей и задач ОУ. Квалификация педагогического персонала влияет на качественный уровень выпускников ОУ и одновременно на такую составляющую фактора безопасности, как потребность в обучении при недостаточном уровне образования и если работник (педагог) чувствует недостаточную степень квалификации при

работе с учащимися, при освоении новых педагогических технологий, изменениях в законодательстве. Количественный состав педагогов определяет реализацию мотивационных технологий в ОУ.

Эффективность деятельности педагогического коллектива может существенно влиять на удовлетворенность или неудовлетворенность педагогами условиями своего труда, графиком работы, формой оплаты труда. Если в ОУ наблюдается сильная текучесть педагогических кадров, то это свидетельствует об игнорировании руководства ОУ потребностей и побудительных мотивов к педагогическому труду сотрудников. Интересы и потребности педагогического коллектива – самая важная группа мотивов (мотивационное ядро мотивационных технологий).

Организация управления ОУ – еще одна важная сторона проблемы эффективных мотивационных технологий. Именно от нее зависит возможность достичь эффективной мотивации, так как руководитель ОУ (директор) обладает всеми необходимыми элементами: властью, финансовыми средствами и наличием доброй воли.

Мотивационные технологии, разрабатываются и внедряются в русле общей стратегии развития ОУ. Следует помнить, что сама стратегия реализуется на конкретных рабочих местах. И здесь необходим баланс между интересами ОУ в целом и отдельных сотрудников (педагогов). Мотивационные технологии должны корректироваться и доводиться до сведения каждого педагога.

Таким образом, путь к эффективному управлению каждым педагогом и коллективом в целом лежит через понимание руководителем ОУ значения мотивационных технологий. Это необходимо учитывать управленческой команде при разработке целевых программ мотивационной политики по отношению к своим сотрудникам (педагогам) и реализации мотивационных технологий в ОУ.

Итак, путь к эффективному управлению педагогам лежит через понимание его мотивации.

Мотивация как педагогическое понятие предполагает проникновение педагога в сущность отношения учащегося к учению, создание в образовательном учреждении условий для появления внутренних побуждений (мотивов, целей, эмоций) к учению. Процесс формирования мотивов учения опирается на психологические исследования, неизбежно связан с общей гуманизацией межличностного общения в образовательном учреждении и невозможен без соответствующей мотивации педагогов.

Таким образом, качество трудовой жизни и эффективное взаимодействие субъектов образовательного процесса на современном этапе развития общества является важнейшим стимулом роста образованности в организации. Оно определяется состоянием здоровья педагогического коллектива, хорошей системой оплаты труда, эффективным рабочим местом, отношением руководства образовательного учреждения к сотрудникам, возможностью служебной карьеры и объективной аттестацией кадров, обеспечением социальных гарантий и дополнительных благ сотрудникам.

В заключении хочется отметить, что создание эффективной системы мотивации персонала и современные методики оценки состояния здоровья молодых специалистов образовательных учреждений не только не утрачивает свою значимость, но и приобретает новый, приоритетный характер. Это путь к обретению и пониманию ценности собственной педагогической деятельности и самооценки здоровой личности педагога, к удовлетворенности жизнью и трудом, стремлению к повышению качества своей деятельности, не «преодолению», а «воплощению», выражению себя в деятельности для воспитания

человека, обладающего значительно большей, чем ранее, мерой свободы и ответственности и способного быть успешным в современном мире.

Библиографический список:

1. Бакурадзе, А.Б. Мотивация труда педагогов. – М.: Сентябрь, 2005. 192 с. Текст: непосредственный.
2. Национальный проект «Образование»: Нормативные правовые документы. М.: ТЦ Сфера, 2016. 80 с. Текст: непосредственный.
3. Ушаков К.М. Подготовка управленческих кадров образования. – М.: Сентябрь, 2001. 176 с. Текст: непосредственный.
4. Ширинкина, О.А. Конкурентоспособность педагогических кадров в образовательном учреждении// Модернизация российского образования: сб. ст. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2005. Т. XVII. - С. 358-363. Текст: непосредственный.
5. Ширинкина, О.А. Современные мотивационные технологии в сфере подготовки педагогического персонала// Современные технологии в российской системе образования: сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза: РИО ПГСХА, 2006. С. 197-199. Текст: непосредственный.
6. Ширинкина, О.А. Мотивационные технологии как условие повышения качества инновационного образования// Инновационные процессы в сфере высшего профессионального образования. Доклады Всероссийской научно-практической конференции/ УрГПУ; Екатеринбург, 2007. С. 254-260. Текст: непосредственный.

Ширыкалов Д. С., Веденина О. А.

Российский государственный профессионально-

педагогический университет,

г. Екатеринбург, Россия

shirds@yandex.ru

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО
СОХРАНЕНИЮ И УКРЕПЛЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ УЧАЩИХСЯ