

УДК 378.126  
ББК 74.58

## ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

Е. Н. Ефремова<sup>1</sup>, А. В. Ефремов<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Волгоградский государственный социально-педагогический университет, Волгоград, Россия

<sup>2</sup>Межхозяйственный агропромышленный комплекс, Волгоград, Россия

Проведено исследование мотивации профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта. **Цель работы** — теоретически обосновать и экспериментально апробировать комплекс мероприятий по оптимизации мотивации профессиональной деятельности педагогов в сфере физической культуры и спорта. **Объектом исследования** является процесс профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта в высшем учебном заведении. **Предметом исследования** являются структура мотивации профессиональной деятельности педагога в области физической культуры и спорта. **Гипотеза исследования:** В основе нашего исследования лежит система предложений о том, что особенности мотивации профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта будут рассматриваться как необходимое основание продуктивной трудовой деятельности, если будет реализован комплекс мероприятий, позволяющий повысить продуктивность профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта. Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы определены следующие задачи исследования: изучить факторы, влияющие на продуктивность профессиональной деятельности педагога в области физической культуры и спорта; разработать и экспериментально проверить эффективность комплекса мероприятий по оптимизации трудовой деятельности педагога. **Материалы и методы исследования:** теоретический, эмпирический, математический. Исследование проходило в три этапа. На первом этапе были использованы три методики для определения удовлетворённости профессией, привлекательности труда и мотивационной деятельности педагога. После диагностики и анализа результатов проведён комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию трудовой деятельности педагога. На итоговом этапе исследования провели повторные диагностики для определения влияния эффективности комплекса мероприятий по оптимизации трудовой деятельности педагога.

**Ключевые слова:** педагоги, профессиональная деятельность, диагностика, мотивация, промежуточный мотивационный комплекс, тренинг, тестирование.

**Актуальность.** В современных условиях российского образования особую значимость приобретает повышение эффективности управления профессорско-преподавательским составом, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательным учреждением [4].

Главной задачей на сегодняшний день в условиях внедрения Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования

является рост эффективности профессиональной деятельности педагогов за счёт повышения квалификации, ответственности, инициативности, всестороннего развития, применения творческих способностей [2].

В обстановке повышенного интереса к данной проблеме особую значимость приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессиональной деятельности как фактора повышения качества

профессиональной деятельности педагога, в том числе в сфере физической культуры и спорта. Необходимо активизировать профессорско-преподавательский состав к продуктивной деятельности, организовывая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей [1].

Проблема заключается в недостаточной мотивации профессиональной деятельности педагогов и в отсутствии отлаженной и чётко функционирующей системы мотивации профессиональной деятельности педагогов, в том числе педагогов в сфере физической культуры и спорта. В настоящее время организация эффективной мотивации профессиональной деятельности педагога является одной из наиболее сложных практических проблем менеджмента. Сложность практической организации мотивации профессорско-преподавательского состава определяется также слабой изученностью особенностей мотивации профессиональной деятельности педагогических работников.

Значимость исследования мотивации труда вызвана и тем, что мотивация является одним из методов управления личностью, воздействия на её потребности и стремление в саморазвитии.

Специфика мотивации труда педагогов исследовалась в работах отечественных учёных (К. Ю. Белая, Л. М. Денякина, П. И. Третьяков, Л. И. Фалюшина, Р. М. Чумичёва, Р. Х. Шакуров и др.) [3].

Руководители высших общеобразовательных учреждений чувствуют проблемы при применении итогов исследований в процессе решения задач по разработке действенных систем мотивации профессиональной деятельности педагогов. Эти трудности связаны с недостаточностью исследований, ориентированных на разработку вопросов мотивации профессиональной деятельности с учётом особенностей профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры [7–9].

**Цель и задачи.** Теоретически обосновать и экспериментально апробировать комплекс мероприятий по оптимизации мотивации профессиональной деятельности педагогов в сфере физической культуры и спорта.

**Объектом исследования** является процесс профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта в высшем учебном заведении.

**Предметом исследования** являются структура мотивации профессиональной деятельности педагога в области физической культуры и спорта.

**Гипотеза исследования.** В основе нашего исследования лежит система предложений о том, что особенности мотивации профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта будут рассматриваться как необходимое основание продуктивной трудовой деятельности, если будет реализован комплекс мероприятий, позволяющий повысить продуктивность профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта.

Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы определены следующие задачи исследования:

- изучить факторы, влияющие на продуктивность профессиональной деятельности педагога в области физической культуры и спорта;
- разработать и экспериментально проверить эффективность комплекса мероприятий по оптимизации трудовой деятельности педагога.

**Материалы и методы исследования:** теоретический, эмпирический, математический.

Исследование осуществлялось в три этапа. На каждом из трёх этапов применялись соответствующие методы исследования в зависимости от условий и решаемых нами задач.

**База исследования:** исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» кафедрой теории и методики обучения физической культуре и безопасности жизнедеятельности.

В качестве базового определения мотивации профессиональной деятельности мы взяли определение Л. М. Митиной: мотивация профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта — интегральная характеристика труда педагога, выражающаяся в стремлении педагога к самореализации, росту и развитию в сфере профессиональной педагогической деятельности [5].

Было проведено исследование, в котором приняли участие 12 педагогов физической культуры и спорта. Исследование проводили совместно с педагогом-психологом.

Исследование включало три этапа: констатирующий, диагностирующий, итоговый.

Диагностирующий этап экспериментальной работы предполагал решение следующих задач:

- выявить критерии удовлетворённости профессией;
- провести диагностику привлекательности труда;

– провести диагностику мотивационной деятельности педагогов.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Для выполнения первой задачи «Удовлетворённость профессией» нами был проведён опрос респондентов по методике В. А. Ядова в модификации Н. В. Кузьминой, итоги которого приведены в табл. 1 и 2, и представлены количественно

в виде индекса удовлетворённости профессией [3].

Цель данной методики: она ориентирована на исследование удовлетворённости профессией и моментов привлекательности профессии.

Таким образом, по итогам «привлекательности» удовлетворённости профессией большинство (100 %) опрошенных считают, что именно их профессия одна из важнейших в обществе. 83,3 %

Таблица 1

**Результат удовлетворённости профессией А — «привлекает»  
(методика В. А. Ядова, модификация Н. В. Кузьминой)**

Характеристика «привлекательности»	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Профессия одна из важнейших в обществе	100,0
2. Работа с людьми	58,3
3. Работа требует постоянного творчества	50,0
4. Работа не вызывает переутомления	41,7
5. Большая зарплата	83,3
6. Возможность самосовершенствования	66,7
7. Работа соответствует моим способностям	75,0
8. Работа соответствует моему характеру	50,0
9. Небольшой рабочий день	41,7
10. Отсутствие частого контакта с людьми	41,7
11. Возможность достичь социального признания, уважения	83,3

Таблица 2

**Результат удовлетворённости профессией Б — «не привлекает»  
(методика В. А. Ядова, модификация Н. В. Кузьминой)**

Характеристика «непривлекательности»	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Мало оценивается важность труда	0,0
2. Не умею работать с людьми	41,7
3. Нет условий для творчества	50,0
4. Работа вызывает переутомление	58,3
5. Небольшая зарплата	16,7
6. Невозможность самосовершенствования	33,3
7. Работа не соответствует моим способностям	25,0
8. Работа не соответствует моему характеру	50,0
9. Большой рабочий день	58,3
10. Частый контакт с людьми	58,3
11. Невозможность достичь социального признания, уважения	16,7

по представленному способу удовлетворены заработной платой и вероятностью добиться общественного признания, почтения.

Наименьшая доля респондентов (41,7 %) отметили пункты «привлекательности» профессии: «Работа, не вызывает переутомления»; «Небольшой рабочий день».

По показателю «непривлекательности» удовлетворённости профессией 0 % респондентов ответил на вопрос «Мало оценивается важность труда». По 58,3 % набрали следующие вопросы: «Работа вызывает переутомление», «Большой рабочий день», «Частый контакт с людьми».

Проанализировав ответы педагогов, мы выделили вопрос, на который дан отрицательный ответ. Не все коллеги и сотрудники лояльны к организации, кто-то недоволен выбором профессии.

Для решения второй задачи констатирующего этапа нами была проведена диагностика привлекательности труда по В. М. Снеткову, результаты которой представлены в табл. 3 [7].

Итоги диагностики привлекательности труда для педагогов по методике В. М. Снеткова: заметно присутствие удовлетворённости преподавателей собственной работой, в большей сте-

пени они чувствуют надобность «в тёплых и доверительных отношениях в коллективе» (52 %), «потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»» (49 %), «потребность в личном материальном и социальном обеспечении» (48 %). Менее всего респонденты чувствуют необходимость в «признании, в личном авторитете» (23 %), «потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом» (30 %), «утилитарную потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)» (31 %). Все эти результаты говорят о среднем уровне удовлетворённости педагогами собственной работой, однако необходимо знать, что эта степень содержит направленность к сокращению, следовательно, нужно предпринять мероприятия, нацеленные на повышение удовлетворённости педагогов работой.

Для решения третьей задачи нами была проведена диагностика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) [3].

Результаты, представленные в табл. 4, показали, что наибольший удельный вес в мотивациях профессиональной деятельности занимают два

Таблица 3

**Диагностика привлекательности труда (по В. М. Снеткову)**

Характеристика привлекательности	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Потребность в творческой и интересной работе	44,4
2. Потребность в благоприятных условиях труда	48,9
3. Потребность в тёплых и доверительных отношениях в коллективе	52,0
4. Потребность в признании, в личном авторитете	23,0
5. Потребность в собственном развитии	45,6
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	48,0
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	39,0
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	40,0
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	38,8
10. Потребность в хорошей организации труда	45,0
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива	41,0
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)	31,0
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом	30,0
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	49,0

**Результаты диагностики «Мотивация профессиональной деятельности» по методике К. Замфир в модификации А. А. Реана**

Мотив	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Денежный заработок	76,7
2. Стремление к продвижению по службе	83,3
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	71,1
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	66,7
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	98,3
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	98,3
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	96,7

типа мотива: «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других», «Удовлетворение от самого процесса и результата работы» в размере 98,3 % соответственно. Наименьший удельный вес в мотивации профессиональной деятельности принадлежит мотиву «Стремление избежать возможных наказаний и неприятностей» в размере 66,7 %.

Тестирование показало, что педагоги в большей мере удовлетворены выбранной профессией. При выборе между наилучшим, оптимальным и наихудшим типами пропорций, основная масса респондентов избрала оптимальный комплекс, представленный соотношениями:  $BM > BPM > BOM$  (83,34 % опрошенных),  $BM = BPM > BOM$  (8,33 % опрошенных) и  $BM < BPM > BOM$  (8,33 % опрошенных).

Наилучший тип соотношения  $BM > BPM > BOM$  составляет 83,34 % и соотношение  $BM = BPM > BOM$  — 8,33 % опрошенных свидетельствуют о том, что респонденты, с данными мотивационными соотношениями привлекаются на данную работу ради неё самой, а не для получения какого-то вознаграждения.

Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели, это те преподаватели, которых привлекает прежде всего интерес к самому процессу труда, они склонны выбирать более сложные задачи, что позитивно отражается на развитии их познавательных процессов [6].

Промежуточный мотивационный комплекс представлен следующим соотношением:  $BM < BPM > BOM$ . Данный комплекс имеет 8,33 %

респондентов. Это может свидетельствовать о безразличном отношении к процессу труда в целом. Для таких респондентов ценностью является конечный итог — зарабатывание денег. Здесь допустимо наличие и других, нам неизвестных причин.

Характеризуя группу в целом, можно сказать, что преобладающим типом мотивации профессиональной деятельности является внутренняя — 84 %. На втором месте респонденты с внешней положительной мотивацией — 8 %. Данный тип мотивации профессиональной деятельности «хуже» внутреннего типа мотивации профессиональной деятельности тем, что при нём педагога привлекает не сама деятельность, а то, как она будет оценена окружающими (положительная оценка, поощрение, похвала и т. д.). И на третьем месте — респонденты с внешней отрицательной мотивацией — 8 %. Работа данных сотрудников с таким типом мотивации профессиональной деятельности характеризуется следующими признаками: без удовольствия от деятельности или без интереса к преподаваемому предмету; труд из-за боязни неудач; работа по принуждению или под давлением и др.

Таким образом, мы приходим к выводу, что необходимо поддерживать и развивать методы мотивации профессиональной деятельности педагогов в области физической культуры и спорта, способствующие повышению качества трудовой деятельности. Важным является и положительная оценка эффективной работы, и признание собственных достижений педагога.

Исходя из результатов диагностирующего этапа мы разработали комплекс мероприятий, направленный на повышение продуктивности

профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта.

В качестве основных направленностей мотивации профессиональной деятельности мы выделили следующие: удовлетворение социальных потребностей педагогов, удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации, удовлетворение материальных потребностей педагогов.

В комплекс мероприятий по повышению мотивации труда педагогов в сфере физической культуры и спорта входила разработка и реализация тренинговых занятий для педагогов.

Данный комплекс мероприятий позволил повысить стремление педагога к саморазвитию, к росту и развитию в сфере профессиональной педагогической деятельности, личный авторитет педагога, личного вклада в работу коллектива.

Для определения эффективности разработанных рекомендаций был проведён итоговый этап.

Задачи итогового этапа:

- провести повторное анкетирование педагогов;
- выявить динамику мотивации профессиональной деятельности педагогов в области физической культуры и спорта.

На итоговом этапе мы провели диагностику по тем же методикам, что и на констатирующем этапе. Нами было проведено повторное тестирование педагогов на удовлетворённость профес-

сией и факторов привлекательности профессии. По результатам анкетирования была выявлена положительная динамика педагогов в вопросах удовлетворённости педагогами профессией и факторов привлекательности профессии. Результаты отражены в табл. 5 и 6.

По результатам повторного тестирования по методике В. А. Ядова педагогов физической культуры произошли изменения факторов привлекательности профессии. Показатель «Работа требует постоянного творчества» увеличился на 16,7 % (с 50,0 до 66,7 %), «Работа, не вызывает переутомления» увеличилась на 8,3 %, что составило 50 % от всех опрошенных респондентов; «Работа соответствует моему характеру» и «Небольшой рабочий день» увеличились до 58,3 %.

Следовательно, количество потребностей, которые не удовлетворяет респондентов, в процессе профессиональной деятельности сократилось.

Некоторые педагоги (хотя таких ответов и стало меньше) выделяют теперь, что их работа требует постоянного творчества и работа стала соответствовать их характеру (см. табл. 6).

Методика В. А. Ядова в модификации Н. В. Кузьминой предполагает нахождение коэффициента значимости. Далее проведён сравнительный анализ коэффициента значимости до и после эксперимента, результаты которого отражены на рисунке.

Таблица 5

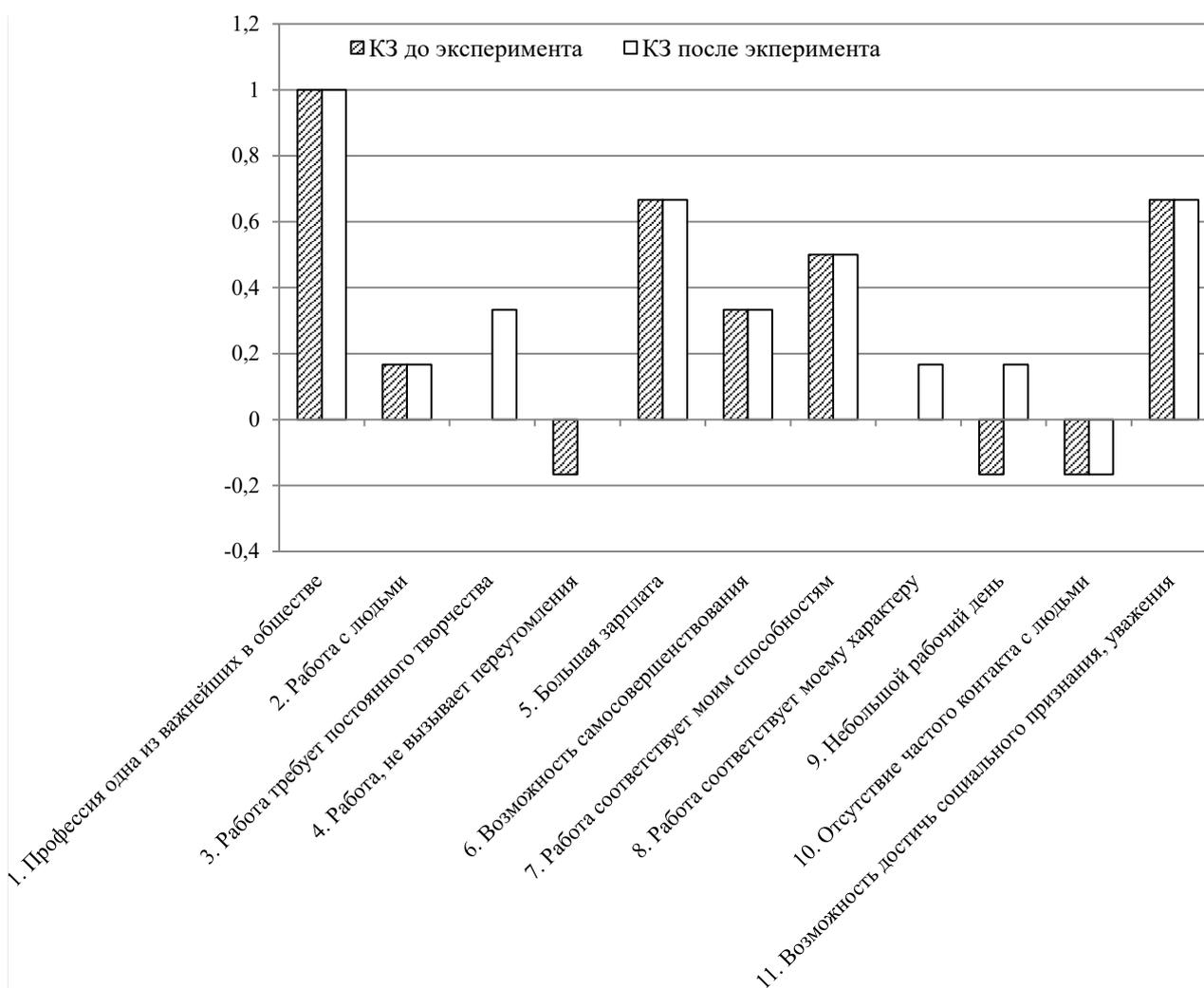
**Результат повторного теста на удовлетворённость профессией А — «привлекает» (методика В. А. Ядова, модификация Н. В. Кузьминой)**

Характеристика «привлекательности»	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Профессия одна из важнейших в обществе	100,0
2. Работа с людьми	58,3
3. Работа требует постоянного творчества	66,7
4. Работа не вызывает переутомления	50,
5. Большая зарплата	83,3
6. Возможность самосовершенствования	66,7
7. Работа соответствует моим способностям	75,0
8. Работа соответствует моему характеру	58,3
9. Небольшой рабочий день	58,3
10. Отсутствие частого контакта с людьми	41,7
11. Возможность достичь социального признания, уважения	83,3

Таблица 6

**Результат повторного теста на удовлетворённость профессией Б — «не привлекает»  
(методика В. А. Ядова, модификация Н. В. Кузьминой)**

Характеристика «непривлекательности»	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Мало оценивается важность труда	0,0
2. Не умею работать с людьми	41,7
3. Нет условий для творчества	33,3
4. Работа вызывает переутомление	50,0
5. Небольшая зарплата	16,7
6. Невозможность самосовершенствования	33,3
7. Работа не соответствует моим способностям	25,0
8. Работа не соответствует моему характеру	41,7
9. Большой рабочий день	41,7
10. Частый контакт с людьми	58,3
11. Невозможность достичь социального признания, уважения	16,7



*Кoeffициент значимости на удовлетворённость профессией А — «привлекает»  
(методика В. А. Ядова, модификация Н. В. Кузьминой)*

Анализ показал изменение коэффициента значимости по некоторым факторам. По фактору «Работа требует постоянного творчества» КЗ увеличился с 0 до 0,33. Одними из самых низких КЗ были у двух факторов «Работа не вызывает переутомления» и «Небольшой рабочий день» — 0,167 соответственно.

Низкий КЗ свидетельствует не столько о низкой значимости фактора, сколько о его противоречивой оценке респондентами: для одних он имеет положительное значение (привлекает в профессии), а для других — отрицательное (соответственно, не привлекает). В результате проведённого эксперимента КЗ увеличился, он перешёл из отрицательного показателя в нулевой или положительный. Данный результат подтверждает положительный эффект проведённого комплекса мероприятий по повышению мотивации труда педагогов в сфере физической культуры и спорта.

Далее представлены результаты повторной диагностики привлекательности труда по В. М. Снеткову (табл. 7).

Результат повторного тестирования привлекательности труда по В. М. Снеткову показал, что

произошло увеличение значимости по некоторым потребностям. По таким шкалам, как «Потребность в творческой и интересной работе», «Потребность в признании, личном авторитете», «Потребность в производственных успехах всего коллектива», «Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)», произошло увеличение в среднем на 8–15 %.

Таким образом, можно констатировать положительный эффект от проведённых мероприятий по повышению привлекательности труда педагогов физической культуры и спорта. Однако следует продолжать работу по повышению привлекательности труда педагогов, поскольку на данный момент не все педагоги полностью удовлетворены своей работой.

Нами была проведена повторная диагностика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана), результаты которой представлены в табл. 8.

Результаты методики показали, что произошло увеличение уровня значимости мотивов профессиональной деятельности. По таким мотивам, как «Потребность в достижении социаль-

Таблица 7

**Результаты повторного тестирования на привлекательность труда (по В. М. Снеткову)**

Характеристика привлекательности	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Потребность в творческой и интересной работе	52,0
2. Потребность в благоприятных условиях труда	48,9
3. Потребность в тёплых и доверительных отношениях в коллективе	52,0
4. Потребность в признании, в личном авторитете	36,0
5. Потребность в собственном развитии	45,6
6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении	48,0
7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе	39,0
8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива	40,0
9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива	38,8
10. Потребность в хорошей организации труда	45,0
11. Потребность в производственных успехах всего коллектива	56,0
12. Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов)	42,0
13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом	30,0
14. Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали»	49,0

Таблица 8

**Результаты повторной диагностики «Мотивация профессиональной деятельности» по методике К. Замфир в модификации А. А. Реана**

Мотив	Доля респондентов, отметивших данный пункт, %
1. Денежный заработок	76,7
2. Стремление к продвижению по службе	90,0
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	76,7
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	66,7
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	100
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	100
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	100

ного престижа и уважения со стороны других», «Удовлетворение самого процесса и результата работы», «Возможность наиболее полной самореализации именно данной деятельности», произошло увеличение до 100 %.

На основании полученных результатов определили мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трёх видов мотивации профессиональной деятельности: VM, ВПМ и WOM (табл. 9).

Произошло изменение мотивационного комплекса личности, после эксперимента он представлен двумя типами сочетания: наилучшим, оптимальным — VM > ВПМ > WOM и VM = ВПМ > WOM. Количество респондентов, выбравших наилучший комплекс, составило 91,67 %, оптимальный — 8,33 %.

**Выводы.** Результаты исследования особенностей мотивации профессиональной деятельности педагога в сфере физической культуры и спорта показали положительную динамику увеличения мотивации педагога к профессиональной деятельности.

Исследования показали, что по результатам повторной диагностики у педагогов повысилась мотивация к профессиональной деятельности. Мотивационную сферу всех педагогов можно назвать оптимальной. Педагоги ещё больше приблизились к наилучшим мотивам, предполагающим повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов. Показатели удовлетворённости профессией также стали выше. По результатам эксперимента определены факторы, влияющие на мотивацию и развитие педагога в области физической культуры и спорта, а разра-

Таблица 9

**Соответствие числа опрошенных определённому мотивационному комплексу**

Мотивационный комплекс	Кол-во респондентов
<i>до эксперимента</i>	
VM > ВПМ > WOM	83,34 % (10)
VM = ВПМ > WOM	8,33 % (1)
VM < ВПМ > WOM	8,33 % (1)
<i>после эксперимента</i>	
VM > ВПМ > WOM	91,67 % (11)
VM = ВПМ > WOM	8,33 % (1)

ботанные приёмы мотивации и стимулирования педагога повысили эффективности профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Байбаков, А. М. Сопровождение познавательной деятельности в целостном педагогическом процессе открытыми образовательными ресурсами: практический опыт реализации в школе / А. М. Байбаков, М. В. Головач, С. В. Корочинская // Тьюторские практики: от философии до технологии : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 16–18 окт. 2012 г. — Волгоград : Изд-во ВГАПК и ПРО, 2012. — С. 70–77.
2. Бакунович, М. Ф. Психологические особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов ПТО и ССО / М. Ф. Бакунович // Проф. образование. — 2017. — № 1 (27). — С. 42–45.
3. Диагностика профессионального становления личности : учеб.-метод. пособие / сост. Я. С. Сунцова, О. В. Кожевникова. — Ижевск, 2012. — Ч. 3. — 144 с.

4. Дубровская, В. А. Мотивация персонала : метод. рекоменд. / сост. В. А. Дубровская. — Кемерово : Изд-во КРИПКипРО, 2009. — 51 с.
5. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика / А. А. Литвинюк. — М., 2014. — 398 с.
6. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности / Н. С. Пряжников. — М. : Академия, 2008. — 368 с.
7. Слепцова, А. С. Психодиагностика персонала / А. С. Слепцова. — М., 2010. — 320 с.
8. Романова, Е. В. Мотивация молодёжи к занятиям физической культурой (на примере студентов Алтайского края) / Е. В. Романова, Л. В. Готовчикова // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. — 2017. — № 1 (4). — С. 49–59. — URL: <http://journal.asu.ru/zosh/article/view/1739>
9. Романова, Е. В. Ценностно-семантическое пространство спортивного дискурса: аналитический обзор / Е. В. Романова // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. — 2017. — № 2 (5). — С. 49–86. — URL: <http://journal.asu.ru/zosh/article/view/2200>

Поступила в редакцию 25 марта 2019 г.

**Для цитирования:** Ефремова, Е. Н. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагога по физической культуре / Е. Н. Ефремова, А. В. Ефремов // Физическая культура. Спорт. Туризм. Двигательная рекреация. — 2019. — Т. 4, № 2. — С. 91–101.

### Сведения об авторах

**Ефремова Елена Николаевна** — кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры теории и методики обучения физической культуре и безопасности жизнедеятельности, Волгоградский государственный социально-педагогический университет. Волгоград, Россия. [Elenalob@rambler.ru](mailto:Elenalob@rambler.ru)

**Ефремов Александр Владимирович** — кандидат экономических наук, ведущий специалист, Межхозяйственный агропромышленный комплекс. Волгоград, Россия. [Efsania@rambler.ru](mailto:Efsania@rambler.ru)

**PHYSICAL CULTURE. SPORT. TOURISM. MOTOR RECREATION**  
2019, vol. 4, no. 2, pp. 91–101.

### Features of Professional Activity Motivation of the Teacher of Physical Culture

<sup>1</sup>Efremova E.N., <sup>2</sup>Efremov A.V.

<sup>1</sup>Volgograd State Social-Pedagogical University, Volgograd, Russia. [Elenalob@rambler.ru](mailto:Elenalob@rambler.ru)

<sup>2</sup>Interfarm agro-industrial complex, Volgograd, Russia. [Efsania@rambler.ru](mailto:Efsania@rambler.ru)

Research of the professional activity motivation of the teacher in the sphere of physical culture and sports is carried out. **Purpose and objectives.** The purpose of the work is to substantiate theoretically and experimentally test a set of measures to optimize the motivation of professional activity of teachers in the field of physical culture and sports. **The object of the study** is the process of professional activity of the teacher in the field of physical culture and sports in higher education institutions. **The subject of the study** is the structure of motivation of professional activity of the teacher in the field of physical culture and sports. **The hypothesis of the research.** The basis of our study is the system of suggestions that the features of professional activity motivation of the teacher in the field of physical culture and sports will be considered as a necessary basis for productive work, if a set of measures will

be implemented to increase the productivity of professional activity of the teacher in the field of physical culture and sports. To achieve this goal and confirm the hypothesis, the following research **tasks are defined**: to study the factors affecting the productivity of professional activity of the teacher in the field of physical culture and sports; develop and experimentally test the effectiveness of a set of measures to optimize the work of the teacher. **Materials and methods**: theoretical, empirical, mathematical. The study was conducted in three stages. At the first stage, three methods were used to determine the contentment of the profession, the attractiveness of work and motivational activity of the teacher. After the diagnosis and analysis of the results of a set of measures aimed at optimizing the work of the teacher. At the final stage of the study, repeated diagnostics were carried out to determine the impact of the effectiveness of a set of measures to optimize the work of the teacher.

**Keywords**: teachers, professional activity, diagnostics, motivation, intermediate motivational complex, training, testing.

## References

1. Baibakov A.M., Golovach M.V., Korochinskaya S.V. Soprovozhdeniye poznavatel'noy deyatel'nosti v tselostnom pedagogicheskom protsesse otkrytymi obrazovatel'nymi resursami: prakticheskiy opyt realizatsii v shkole [Accompanying educational activity in a holistic pedagogical process with open educational resources: practical experience of implementation at school (on the material of the Russian language)]. *T'yutorskiye praktiki: ot filosofii do tekhnologii: materialy II Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, 16–18 oktyabrya 2012 g.* [Tutorial practices: from philosophy to technology: materials of the II Intern. scientific-practical conf. Oct 16–18 2012]. Volgograd, 2012. Pp. 70–77. (In Russ.).
2. Bakunovich M.F. Psikhologicheskiye osobennosti motivatsii professional'noy deyatel'nosti pedagogov [Psychological features of the motivation of the professional activities of teachers]. *Professional'noye obrazovaniye* [Professional education], 2017, no. 1 (27), pp. 42–45. (In Russ.).
3. Suntsova Ya.S. (ed.) *Diagnostika professionalnogo stanovleniya lichnosti* [Diagnosis of the professional development of the individual]. Izhevsk, 2012. 144 p. (In Russ.).
4. Dubrovskaya V.A. *Motivatsiya personala* [Motivation of personnel]. Kemerovo, 2009. 51 p. (In Russ.).
5. Litvinyuk A.A. *Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatel'nosti. Teoriya i praktika* [Motivation and stimulation of labor activity. Theory and practice]. Moscow, 2014. 398 p. (In Russ.).
6. Pryazhnikov N.S. *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti* [Motivation of labor activity]. Moscow, 2008. 368 p. (In Russ.).
7. Sleptsova A.S. *Psikhodiagnostika personala* [Staff psychodiagnosics]. Moscow, 2010. 320 p. (In Russ.).
8. Romanova E.V., Gotovchikova L.V. Motivatsiya molodyozhi k zanyatiyam fizicheskoy kul'turoy (na primere studentov altayskogo kraya) [Motivation of youth to occupations by physical culture (on the example of students of the Altai territory)]. *Zdorov'ye cheloveka, teoriya i metodika fizicheskoy kul'tury i sporta* [Human Health, theory and methods of physical culture and sports], 2017, no. 1 (4), pp. 49–59. Available at: <http://journal.asu.ru/zosh/article/view/1739>. (In Russ.).
9. Romanova E.V. Tsennostno-semanticheskoye prostranstvo sportivnogo diskursa: analiticheskiy obzor [Value-semantic space of the sports discourse: an analytical review]. *Zdorov'ye cheloveka, teoriya i metodika fizicheskoy kul'tury i sporta* [Human Health, theory and methods of physical culture and sports], 2017, no. 2 (5), pp. 49–86. Available at: <http://journal.asu.ru/zosh/article/view/2200>. (In Russ.).