

УДК 796.01

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ТРЕНЕРСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Масягина Н.В.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта, г. Москвы, Москва, Россия, e-mail: 01qwer@list.ru

Центральной линией непрерывного образования является категория постоянного развития человека в течение жизни как активного субъекта общества. Человек имеет возможность продвигаться по образовательной траектории «вверх», поднимаясь по ступеням и уровням профессионального образования, как получая образование в вузе, также на любом этапе профессиональной деятельности, на базе любого образовательного уровня, то есть продвигаться «вперед», получая «последипломное образование» или сменить профиль подготовки, воспользовавшись услугами системы переподготовки специалистов. В статье проведен анализ организации различных форм повышения квалификации, организации учебного процесса учебно-спортивного центра по подготовке и переподготовке сотрудников физкультурно-спортивных организаций Москомспорта, разработаны механизмы реализации повышения квалификации образовательным учреждением, выявлены и классифицированы факторы, влияющие на образовательный процесс.

Ключевые слова: физкультурно-спортивная деятельность, повышение квалификации, специалист, механизмы реализации, тренер, виды деятельности.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT COACHING STAFF IN CONTINUING EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Masyagina N.V.

State Institution of additional professional education "Moscow sports training center" Moskomспорта, e-mail: 01qwer@list.ru

The center line of continuous education is a permanent category of human development throughout life, as an active subject of society. Man has the ability to move up the educational path «up», climbing the stairs and levels of vocational education as receiving education in high school, and at any stage of professional activities on the basis of any educational level, that is, to move «forward» getting «postgraduate education» or Back to profile preparation, using the services of retraining. The article analyzes the organization of various forms of training, organization of educational process training center for training and retraining of employees of sports and sports organizations Moskomспорта developed mechanisms for implementing training educational institution, identified and classified factors affecting the educational process.

Keywords: sports activity, training, specialist, mechanisms of implementation, coach, activities.

Актуальность. Физическая культура и спорт отличаются большим разнообразием видов спорта и других видов двигательной активности, целевыми установками к занятиям, уровнем физкультурно-спортивной подготовки, отношением к индивидуальным и коллективным видам деятельности и т.д. Для координации всего этого требуются хорошо подготовленные специалисты-наставники. Подготовка в рамках вузовского образования является необходимой, но она не достаточна, так как дает базовое образование, а работа тренера – это деятельность профессионала, обладающего практическими знаниями и умениями, а также широкой теоретической подготовкой по различным дисциплинам. Тренерский состав находится в постоянно изменяющихся условиях работы: систематический рост спортивных результатов, корректировка правил соревнований, новый спортивный инвентарь, появление новых видов спорта и спортивных дисциплин и т.д. Всё это

настоятельно требует регулярного совершенствования профессиональной квалификации, и в настоящее время идёт активная работа на предмет поиска новых моделей подготовки и совершенствования профессиональной квалификации наших специалистов в рамках непрерывного образования.

Цель исследования. Проанализировать условия и качество подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Москомспорта, занимающих должность тренера по видам спорта.

Методы исследования. Изучение и анализ научно-методической литературы, педагогические исследования, оценка работы центра, наблюдения в сфере физической культуры и спорта.

Результаты исследования и их обсуждение. Можно с уверенностью сказать, что физическая культура и спорт являются самой динамичной и быстро меняющейся отраслью из всех, известных нам. В связи с этим, цели и задачи физической культуры и спорта постоянно изменяются, становятся всё более сложными и значимыми для общества. В настоящее время главными задачами физкультурно-спортивной отрасли являются:

- привлечение населения к физической культуре и спорту с целью укрепления здоровья и формирования культуры досуга;
- работа с населением по сдаче норм ГТО (готов к труду и обороне), направленная на повышение физической подготовленности населения и развития молодёжи;
- внедрение новых видов спорта, в постоянную физкультурно-спортивную деятельность;
- дальнейшее совершенствование и освоение новых технологий по видам спорта;
- совершенствование знаний и возникновение новых подходов к обучению и тренировке в видах спорта, исходя из изменений правил соревнований.

Представленные задачи физкультурно-спортивной отрасли требуют от наших специалистов постоянного совершенствования своего профессионального уровня. Надо отметить, что в целом по стране наблюдается необходимость качественной подготовки кадров, в том числе и повышение их квалификации.

Так, в действующем законодательстве содержатся нормы о повышении квалификации. Трудовой Кодекс РФ в статье 197 закрепляет право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а в статье 196 ТК РФ установлено, что необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяется работодателем на основании коллективных договоров, соглашений и собственно трудового договора с работником. В приказе Минздравсоцразвития от 15 августа 2011 года № 916н для ряда

должностей руководителей и работников также установлена обязанность повышения квалификации или переподготовки.

В методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, направленных Письмом Минспорта РФ от 12 мая 2014 года (№ ВМ-04-10/2554) организациям, осуществляющим спортивную подготовку, рекомендуется осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью: для педагогических работников – не реже одного раза в три года; для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками – не реже чем один раз в четыре года; для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже чем один раз в пять лет.

Современное положение общества в нашей стране коренным образом отличается от прежнего времени. Это в частности, касается физической культуры и спорта. Так, если в прошлом основные средства страны шли на спорт высших достижений, то сегодня огромное значение придаётся физической культуре и особенно физической культуре молодёжи. В связи с этим, возникает множество новых должностей и даже профессий, основанных на закономерностях физической культуры. Таким образом, как никогда важно, чтобы сегодня наши специалисты были подготовлены к этой многообразной работе.

Центральной линией непрерывного образования является категория постоянного развития человека в течение жизни, как активного субъекта общества. Человек имеет возможность продвигаться по образовательной траектории «вверх», поднимаясь по ступеням и уровням профессионального образования, как получая образование в вузе, также на любом этапе профессиональной деятельности, на базе любого образовательного уровня, то есть продвигаться «вперед», получая «последипломное образование», или сменить профиль подготовки, воспользовавшись услугами системы переподготовки специалистов.

Как уже говорилось выше, подготовка в рамках вузовского образования является необходимой, но не достаточной, в нашем случае «последипломное образование» предпочтительнее, так как отличается большей гибкостью и вариативностью.

Рассмотрим ряд механизмов реализации повышения квалификации тренерских кадров, в системе непрерывного образования на примере Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта, г. Москвы.

Мониторинг учреждений Москомспорта. Этот механизм позволяет проводить систематическое наблюдение за профессиональными показателями всех специалистов

Москомспорта. Реализация этого механизма способствует оперативному реагированию и качественному планированию работы Центра по формированию учебных групп, а также правильно выбирать учебные программы для опережающего обучения наших слушателей.

Периоды обучения слушателей. В практике России традиционно сложились определённые периоды обучения специалистов на курсах повышения квалификации. Как правило, обучение планируется от 16 часов и свыше 500. В работе Центра рекомендуется минимальное время обучения – от двух дней, но не более двух недель. Это объясняется тем, что при обучении специалисты отвлекаются от основной работы на незначительный период, что не сказывается негативно на профессиональной деятельности. Тем не менее, допускается, в качестве отдельных исключительных случаев, более длительное обучение специалистов. В каждом случае разрабатывается соответствующая программа, утверждённая для конкретных слушателей.

Входной и выходной контроль знаний. Работа со слушателями в Центре предусматривает проверку их знаний – как при входе, так и на выходе. Это значит, что в каждой конкретной учебной группе осуществляется контроль получаемых знаний, которые и представляют собой разность выходных и входных объёмов. Такой контроль позволяет оценить работу преподавателей и организаторов учебного процесса, и в случае необходимости, произвести соответствующую корректировку учебного процесса. Кроме того, такой контроль позволяет точно информировать слушателей относительно тех знаний, которые они могут получить при повышении квалификации.

Формирование базы преподавательского состава. Работа преподавателей, реализующих учебный процесс Центра, представляет собой труд наёмных работников, осуществляющих свою деятельность по договорам стандартного вида. Оплата труда преподавателей происходит по цене одного учебного часа (45 минут) и зависит от квалификации профессорско-преподавательского состава.

Формирование базы профессорско-преподавательского состава осуществляется, исходя из профиля учебных дисциплин, программ по курсу и специальной квалификации преподавателя.

Программное обеспечение учебного процесса. Основным документом, отражающим проведение научно обоснованного и методически разработанного курса, является учебная программа курса. Программа представляет собой перечень читаемых тем учебного предмета с указанием соответствующих разработок, отражающих в целом всю картину читаемого предмета. В программе указано: учебное время, отведенное на проведение указанных тем; рекомендуемая специальная литература; исследование тем, отведенных для самостоятельной

работы слушателя. Таким образом, программа содержит полное представление об изучаемом предмете.

Написание программ осуществляется модульным способом. Это значит, что темы, составляющие основу программы, должны иметь законченный, самостоятельный вид. Этот факт имеет существенное значение для специалистов, желающих получить точное образование, отличное от образования группы. Такой специалист при наличии модульных программ имеет возможность составить для себя собственную программу, состоящую из отдельных модулей, имеющих место в нескольких программах. Следовательно, при согласовании с учебной частью Центра он может прослушать интересующий его курс.

Методическое и информационное обеспечение учебного процесса. Разработка и издание учебно-методических материалов производится в соответствии с подготовленным планом работы и в интересах учебного процесса в течение года. Также Центр разрабатывает и публикует специальную учебно-методическую литературу. Такая литература имеет целью сопровождать учебный процесс и служить основой для самостоятельной подготовки слушателей. В связи с этим, публикация отдельных произведений должна осуществляться теми преподавателями, которые ведут учебный процесс в Центре. Именно они хорошо понимают программу подготовки слушателей и реально могут её обеспечить соответствующими учебными пособиями. Таким образом, первый вид подготавливаемой литературы представляет собой учебно-методическую литературу.

Второй тип литературы, полезный, а подчас и необходимый для обучаемых специалистов, представляет собой научные разработки, отвечающие самым актуальным и новым научно-исследовательским работам. Такой тип литературы необходим слушателям для включения в творческий процесс нашей профессии и для внедрения нововведений на свои рабочие места. Наличие такой литературы в Центре позволяет специалистам включаться в новый для них вид работ под руководством преподавателей Центра, ориентируясь на их консультации и научную помощь.

Третий вид литературы, необходимый для работы Центра, представляет собой рекламно-издательскую литературу. Этот вид состоит из буклетов, рекламных роликов, плакатов, рекламных брошюр и т.д. Вся эта продукция нужна не только для учащихся, но и для всех тех, кто желает иметь представление о реальной работе Центре.

Информационное обеспечение деятельности Центра:

- реклама присутствия на рынке образовательных услуг системы дополнительного профессионального образования;

- создание и продвижение «имени», бренда, который будет способствовать большему притоку желающих пройти обучение и повышение квалификации в «зарекомендовавшем себя образовательном учреждении»;

- информационная и PR поддержка всех проводимых мероприятий Центра, через активную работу с телевидением, печатными и электронными СМИ.

Таким образом, реализуя вышеперечисленные механизмы повышения квалификации тренерских кадров в системе непрерывного образования, мы имеем возможность осуществлять качественную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников Москомспорта, а также в целом повысить уровень профессиональных знаний специалистов физкультурно-спортивной отрасли г. Москвы, усовершенствовать их деловые качества и подготовить к выполнению новых трудовых функций, запрашиваемых современным рынком труда.

Выводы. Все вышесказанное свидетельствует о том, что современный образовательный процесс нуждается в детальном рассмотрении. Задачи, с которыми приходится сталкиваться тренеру в его профессиональной деятельности, наглядно иллюстрируют принципиальные различия в его работе. Например, тренер по виду спорта добивается максимального развития различных функций и качеств у спортсмена, достигая тем самым высокой результативности в избранном виде спорта, а фитнес-тренер, который также работает над оптимальным развитием качеств, приводящих к достижению поставленных целей, сохраняет разумный баланс между развитием физических качеств и сохранением здоровья.

Таким образом, решение проблемы обеспечения тренерскими кадрами физкультурно-спортивной отрасли является гибкое дополнительное профессиональное образование, в частности повышение квалификации специалистов. Для успешного решения проблем государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Московский учебно-спортивный центр» Москомспорта разработаны программы краткосрочного и среднесрочного повышения квалификации тренерского состава по видам спорта. В данных условиях кадровый состав центров повышения квалификации должен находиться в постоянном поиске научных и практических новостей, которые необходимо закладывать в программный материал и разрабатывать обучение этим положениям современными средствами обучения.

Список литературы

1. Масягина Н.В. Принципы подготовки кадров для физкультурно-спортивной отрасли в

системе дополнительного образования Российской Федерации // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6; URL: www.science-education.ru/113-11384 (дата обращения: 24.02.2015).

2. Масыгина Н.В. Организация деятельности учебно-спортивного центра, как инструмент формирования кадрового резерва для физкультурно-спортивной отрасли // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1; URL: <http://www.science-education.ru/121-17907> (дата обращения: 18.03.2015).

3. Начинская С.В. Физическая культура и спорт: непрерывное образование: монография / С. В. Начинская, Н. В. Масыгина. – М.: Нац. книжный центр, 2012. – 92 с.

4. Повышение профессиональной компетентности работников образования: актуальные проблемы и перспективные решения. Сборник статей. – М: Московский пед. гос. ун-т, 2010. – 403 с.

5. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных служащих: опыт, проблемы и пути совершенствования. Материалы учебно-методического семинара. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 303 с.

6. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 304 с.

Рецензенты:

Кабачков В.А., д.п.н., профессор, руководитель управления массовой физической культурой ФГБУ ФНЦ ВНИИФК, г. Москва;

Абаев А.М., д.п.н., доцент, заместитель председателя общественно-государственного физкультурно-спортивного объединения «Юность России», г. Москва.