

# ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

*Емельянова Юлия Николаевна,*

*к.п.н., доцент,*

*ФБГОУ ВО «Поволжская ГАФКиС»,*

*г. Казань, Республика Татарстан*

## МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ

**Аннотация.** Статья посвящена изучению проблемы совершенствования качества управления образовательной организацией. На основе анализа научно-методической литературы предлагается модель профессионального развития тренеров-преподавателей, обеспечивающая эффективность учебно-тренировочной деятельности. Реализация данной модели позволит создать в спортивной школе условия, необходимые для эффективного развития.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие, управление, модель управления, тренер-преподаватель.

Современный этап развития системы подготовки спортивного резерва предъявляет особые требования к профессиональному уровню и компетентности тренеров-преподавателей. В настоящее время уже недостаточно просто «знающего», эффективно справляющегося со своими обязанностями специалиста. Сегодня требуется успешный, конкурентоспособный, постоянно совершенствующийся профессионал. От качества профессионализма тренеров зависит не только эффективность подготовки спортивного резерва для спорта высших достижений, но и создание престижа конкретного образовательного учреждения и вида спорта.

Однако нельзя говорить о качестве профессиональной подготовки, не касаясь проблемы управления развитием преподавательского состава образовательного учреждения. На наш взгляд, это является не последним критерием успешного функционирования такого учреждения как спортивная школа. Уро-

## ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

вень профессиональной подготовки кадрового состава, компетентность тренеров, представляет собой важную и до конца не решенную проблему, что обуславливает **актуальность** нашего исследования.

Анализ состояния вопроса в литературе и практике профессионального развития позволил нам выявить **противоречие** между возрастающей значимостью уровня профессионализма тренера-преподавателя как основного условия инновационного развития спортивной школы и недостаточной разработанностью механизмов управления этим процессом. Указанное противоречие определило проблему исследования, которая заключается в изучении основ совершенствования процесса управления профессиональным развитием тренеров-преподавателей в современных условиях развития детско-юношеских спортивных школ.

**Целью** исследования является разработка модели управления профессиональным развитием тренеров-преподавателей спортивной школы. Основными **методами** исследования выступили анализ и обобщение литературных данных и моделирование.

В контексте профессионального развития тренера спортивной школы, процесс управления представляет собой разнообразные формы взаимодействия между администрацией и тренерами, спортивной школой и органами государственного управления, общественными организациями (федерации по виду спорта, спортивные клубы и т.д.). В результате такого взаимодействия у тренера происходит увеличение массива профессиональных знаний, умений, навыков; мотивирования к самосовершенствованию в течение всей профессиональной деятельности.

Основоположником теории управления считается французский менеджер А. Файоль, который в начале XX века разработали основные принципы управления предприятием и определяющие процесс «управления» как умение

## **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

предсказывать, планировать, организовывать, распоряжаться и контролировать и т.д. [7]. В дальнейшем теория управления перешла в плоскость человеческих отношений, в результате чего объектом управления стали отношения между людьми.

В педагогике термин «управление» начал использоваться в 60-70-е годы XX века. В настоящее время в педагогической науке управление рассматривается позиции организации деятельности по созданию, освоению и использованию инноваций с целью развития (М.М. Поташник, В.А. Сластёнин) [9, 10]. Акцент в данном случае делается на получение нового качественного результата. Другим аспектом управления в педагогике является процесс взаимодействия субъектов образования (Т.И. Шамова) [11]. Это сложный многообразный процесс, который предполагает взаимосвязанное и взаимообусловленное изменение не только управляемой, но и управляющей стороны.

Анализируя содержание данного понятия в педагогической среде, хочется обратить внимание на то, что термин «управление» в контексте нашего исследования будет использоваться с позиции «взаимодействие» между субъектами образовательной среды спортивной школы, которое нацелено на профессиональное развитие тренеров-преподавателей. Данный подход предполагает, что управление должно ориентироваться на сотрудничество, взаимозависимость, партнерские отношения (Т.Ю. Базаров) [1].

Понятие «профессиональное развитие» сопряжено с областью профессиональной деятельности и обусловлено определенным набором требований, предъявляемых профессией, что в полной мере относится и к профессии тренера-преподавателя. Так А.А. Деркач и А.А. Исаев определяют «профессионала» как специалиста, овладевшего высоким уровнем профессиональной деятельности, способного к самосовершенствованию в ходе осуществления труда, имеющего свой индивидуальный творческий вклад в профессию [4].

## **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

Профессиональное развитие представляет собой процесс, характеризующий динамику необратимых изменений личности, ее основных мотивационных потребностей, когнитивных, эмоционально волевых компонентов в ходе профессионализации. Термин «профессиональное развитие» относится к междисциплинарным понятиям и в разных областях знаний рассматривается через призму особых акцентов.

В психологии труда «профессиональное развитие» – это активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активной профессиональной позиции, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. При этом Л.М. Митина принципиально обращает внимание на то, что нет абсолютно никакой связи между возрастом педагога и его влиянием на профессиональное развитие [8].

Противоположная позиция у Э.Ф. Зеера, который в своей концепции профессионального развития опирается на социальную ситуацию, уровень реализации в профессии и хронологический возраст человека. В основе теории Э.Ф. Зеера лежит понятие профессиональной пригодности, под которой он понимает сочетание индивидуально-психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно-полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [5].

Если обратиться к педагогической стороне деятельности тренера, то профессиональное развитие здесь рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. В ходе этого процесса тренер-преподаватель овладевает необходимым комплексом связанных с его профессиональной деятельностью деловых и нравственных качеств. Развитие профессионала происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления спектра знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений (Е. Климов) [6]. Именно по-

## ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

этому профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальностью или обязанностью, а с образом мышления, полезной привычкой, в связи с чем, в последнее время говорится о необходимости профессионального развития в течение всей жизни.

В процессе развития управления как науки использовались разные понимания того, что является его основой. В нашем исследовании мы придерживаемся гуманистического подхода, который основой управления считает культурные смыслы и ценности и фиксируется на человеческой стороне организационной культуры. В рамках гуманистического подхода к управлению развитием тренеров-преподавателей возникает понимание важности изменения ценностей, которые лежат в основе профессионально-педагогической деятельности тренера по спорту. Именно в этом и состоит актуальность создания модели управления профессиональным развитием тренеров-преподавателей спортивной школы.

В современной науке под моделью понимается «аналог (схема, структура, знаковая система) определенного фрагмента природной или социальной реальности, порождения человеческой культуры, концептуально-теоретического образования и т.п. – оригинала модели» (М. Вартофский) [3]. Продуктивную научную основу моделирования процесса профессионального развития педагога в настоящем исследовании составили модели менеджмента, общенаучные и педагогические положения о моделировании, а также теоретические исследования особенностей профессионально-педагогической деятельности.

Основной **целью** в реализации предложенной модели является создание необходимых условий для осознания каждым тренером необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности. Разработанная нами модель, основана на принципах личностной ориентированности, рефлексивности, индивидуализации, вариативности форм организации профессионального развития, включает внутренние и внешние критерии, а также желаемый результат, что в целом предоставляет возможность для эффективного управления профессиональным развитием тренеров-преподавателей спортивной школы (рис. 1).

## ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

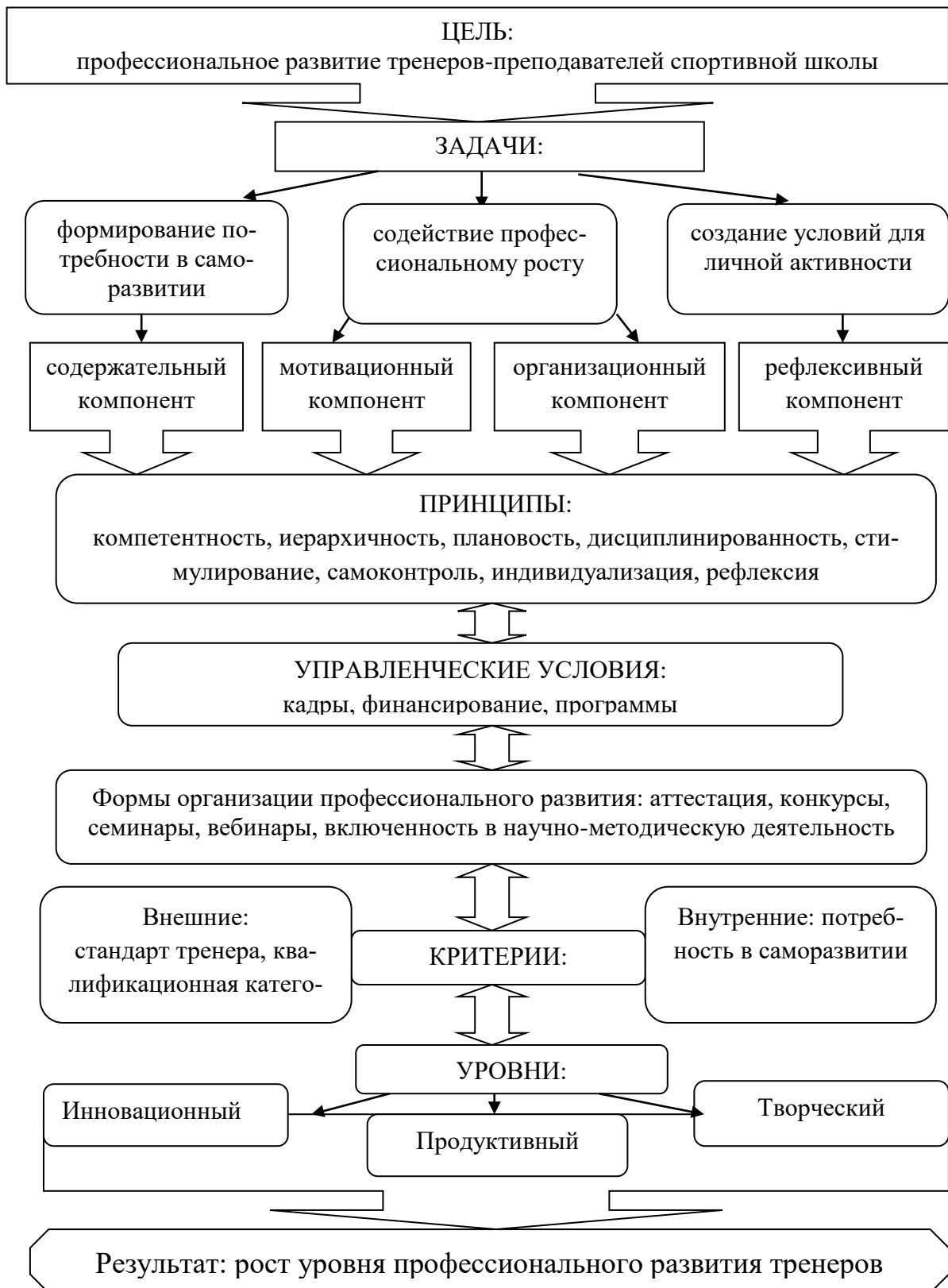


Рис. 1. Структурно-функциональная модель профессионального развития тренеров-преподавателей в спортивной школе

## **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

Разработка модели управления профессиональным развитием тренеров-преподавателей направлена на системные изменения профессионально-педагогической деятельности, в первую очередь, изменение позиции тренера в отношении саморазвития профессионально-педагогических умений, обеспечивающих эффективность учебно-тренировочной деятельности. Формирование у тренеров-преподавателей потребности в постоянном профессиональном развитии достигается через создание следующих мотивов:

- материальная заинтересованность. Чем большими компетентностями обладает тренер, чем лучше он ориентируется в изменяющейся образовательной ситуации, тем у него больше шансов на достижения, как личных результатов, так и результатов его учеников. Любое достижение – это часть стимулирующей оплаты труда;

- реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности. Признание достигнутых результатов в профессиональном сообществе – это стимул к дальнейшему совершенствованию;

- личное развитие, приобретение новой информации. Успех в профессиональной деятельности во многом зависит от уверенности в своем профессиональном мастерстве;

- самоутверждение, достижение социального успеха. Любому тренеру важно признание учеников, коллег, родителей, администрации образовательной организации;

- потребность быть в коллективе равных профессионалов, чувствовать поддержку и уважение коллег;

- аттестация – чем больше в межаттестационный период достигнуто результатов, тем проще пройти обязательную аттестацию, повысить свой квалификационный уровень.

## **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

Реализацию модели управления профессиональным развитием тренеров можно разделить на следующие этапы:

1. Подготовительный этап – выявление проблем в профессиональном развитии тренеров; определение потребностей и запросов тренеров на совершенствование профессионального развития; организация семинаров; встреч с ведущими специалистами (заслуженными тренерами).

2. Внедрение модели – составление индивидуальных образовательных маршрутов для тренеров; создание условий для удовлетворения выявленных образовательных потребностей.

3. Аналитический этап – оценка эффективности разработанной модели управления профессиональным развитием тренеров; определение перспектив ее дальнейшего развития.

Реализация данной модели позволит создать в спортивной школе следующие, необходимые для эффективного развития, условия:

1. Организационные, направленные на формирование профессиональной управленческой команды, обеспечивающей качественное изменение содержательного наполнения компетентности руководящего состава; изменение роли руководителей в сфере руководства профессиональным развитием тренеров; изучение и применение технологий управления процессом; нормативно-правовое обеспечение деятельности (разработка соответствующих распоряжений, положений, методических рекомендаций и пр.); наличие системы информационно-аналитической деятельности (создание Интернет сайтов школы и личных сайтов каждого тренера).

2. Психологические, которые предполагают создание благоприятной атмосферы сотрудничества и взаимодействия в спортивной школе; обеспечение процесса профессионального развития тренеров учебно-методическим, про-



## ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

граммно-методическим, психологическим сопровождением; формирование и поддержку мотивации деятельности.

3. Материально-технические, которые предполагают обеспечение процесса профессионального развития тренеров современными технологиями и техническими средствами; сохранение и развитие МТБ спортивной школы; ресурсную поддержку образовательных проектов тренеров, желающих участвовать в профессиональных конкурсах, делиться опытом, самосовершенствоваться и т.д.; стимулирование самообразовательной и экспериментальной деятельности тренеров-преподавателей.

4. Экономические, которые предполагают эффективное использование бюджетного и внебюджетного ассигнования; рациональное и эффективное расходование стимулирующей части фонда оплаты труда.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает необходимость дальнейшего внедрения модели управления профессиональным развитием тренеров спортивной школы, что позволит оптимизировать систему управления в условиях высокой динамики изменений в обществе и образовательной концепции нашего государства.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. *Управление персоналом. Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 381 с.*
2. Бочковская В.Л. *Технология управления профессиональным развитием студентов педагогических вузов // Ученые записки ун-та им. П.Ф. Лесгафта. – 2008. – № 8 (42). – С. 17-21.*
3. Вартофский М. *Модели. Репрезентация и научное понимание. – М.: Прогресс, 1988.*
4. Деркач А.А. *Педагогическое мастерство тренера / А.А. Деркач, А.А. Исаев / Предисл. Н.В. Кузьминой, А.Ц. Пуни, А.В. Тарасова. – М.: Физкультура и спорт, 2003. – 375 с*
5. Зеер Э.Ф. *Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2006. – 240 с.*
6. Климов Е.А. *Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004. – 304 с.*

## **ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

7. Кузнецова Н.В. *История менеджмента: Учебное пособие.* – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2001. – С. 73.
8. Митина Л.М. *Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы).* – М.: «Дело», 1994. – 216 с.
9. Поташник М.М. *Управление качеством образования [Текст] / М.М. Поташник, Е.А. Ямбург, Д.Ш. Матрос и др.; под ред. М.М. Поташника.* – (Изд. 2-е, перераб. и доп.). – М.: Пед. об-во России, 2006. – 443 с.
10. Сластенин В.А. *Педагогическая деятельность и проблема формирования личности учителя // Психология труда и личности учителя.* – Л., 1976, Вып. 1. – С. 30-46.
11. Шамова Т.И. *Управление образовательными системами [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Т.И. Шамова; П.И. Третьяков; Н.П. Капустин; под ред. Т.И. Шамовой.* – М.: Владос, 2001. – 319 с.