
Д. Р. Исамуллаева

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ
ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ПРОЦЕССЕ
ВНУТРИШКОЛЬНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Автор раскрывает основные профессионально значимые качества личности тренера-преподавателя, требующие в условиях современного мира постоянного развития. Отмечена необходимость организации внутришкольного повышения квалификации с целью непрерывного совершенствования профессионализма педагогического коллектива спортивной школы.

Ключевые слова: внутришкольное повышение квалификации, мотивы, повышение квалификации, профессионально значимые качества, тренер-преподаватель.

D. Isamullaeva

**THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONALLY
TEACHERS TRAINERS RELEVANT QUALITIES
THE THE PROCESS OF THE IN-SCHOOL CPD**

This article reveals the main professionally relevant qualities of the teachers trainers' personality. There is a need in organizing the in-school CPD aimed to continuous improvement of the professionalism of the sports school teaching staff.

Keywords: in-school CPD, motives, CPD, professionally relevant qualities, trainer.

Постоянное развитие и совершенствование профессионализма сотрудников является одним из важнейших факторов успешного функционирования любой организации. Данный тезис особенно актуален в условиях ускорения научно-технического прогресса, что связано с процессом устаревания профессиональных знаний, умений и навыков.

Знания, полученные специалистами в профессиональных образовательных организациях, стремительно устаревают, возникает необходимость их оперативного обновления. В Соединённых Штатах Америки известно понятие «период полураспада компетентности», означающее период времени, за который половина полученных знаний устаревают. Именно этот факт способствует распространению в отечественных и зарубежных компаниях идеи создания системы непрерывного образования

служащих, известной также как концепция «самообучающейся организации» [4].

Следовательно, в рамках предъявления новых требований к персоналу важным становится регулярное обновление, расширение и углубление имеющихся знаний сотрудников организации.

В свете вышеизложенного целесообразным представляется изменение подходов к обучению сотрудников, одним из которых является возможность организации внутрифирменного обучения.

Под внутрифирменной системой обучения персонала понимается такая система подготовки, которая осуществляется непосредственно на территории организации или в корпоративных учебных центрах и основывается на решении проблем, характерных для конкретной организации, а также на индивидуальных задачах и потребностях работника. При этом возмож-

на организация обучения с привлечением как собственных, так и внешних преподавателей.

В современных условиях возрастания значения повышения профессиональной компетентности сотрудников образовательных организаций создание и внедрение системы внутришкольного повышения квалификации педагогических работников стало одной из основных прогрессивных форм внутрифирменного обучения персонала [7].

Под внутришкольным повышением квалификации тренеров-преподавателей мы понимаем процесс в образовательном пространстве спортивной школы, направленный на совершенствование профессиональной компетентности тренеров-преподавателей через обучение их новым знаниям, умениям, навыкам, развитие профессионально значимых качеств, а также через формирование мотивов профессионального развития [3].

Внутришкольное повышение квалификации представляет собой инструмент, посредством которого образовательная организация способна наиболее результативно реагировать на процессы, происходящие в социальной, экономической и технологической сферах, поддерживать достаточный уровень профессиональной компетентности сотрудников, необходимый для обеспечения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг [8].

Степень овладения тренером-преподавателем знаниями, умениями и навыками в процессе внутришкольного повышения квалификации во многом определяет его педагогическое мастерство, личностные и профессионально значимые качества, способствующие эффективному взаимодействию с различными субъектами педагогического процесса, оперативному контролю тренировочного процесса, быстрому реагированию на меняющиеся условия деятельности [6].

Довольно пристальное внимание изучению качеств тренера уделяют зарубежные исследователи. Так, Джон Вуден считает, что профессия тренера адекватна профессии учителя на всех уровнях, включая не только учебную, но и внешкольную работу. Он установил, что овладение информацией зависит от ясности и выразительности изложения, от умения педагога преподнести материал; степень понимания зависит от энергичности педагога и его манеры изложения материала; доброжелательная атмосфера в группе зависит от поведения педагога, который должен умеренно контролировать обучаемых и при этом допускать известную свободу их действий [2].

В педагогической литературе описаны различные классификации профессионально значимых качеств личности педагога. Наибольший интерес применительно к профессии «тренер-преподаватель» представляет деление профессионально значимых качеств на следующие группы: мировоззренческие, нравственные, волевые, интеллектуальные, коммуникативные, перцептивные, attentionные, мнемические, двигательные.

Профессиональное мировоззрение является стержневым элементом структуры личности тренера-преподавателя, предполагающим наличие, прежде всего, такого качества, как ответственность за формирование активной жизненной позиции воспитанников. Кроме того, на эффективность профессиональной деятельности влияют четкие педагогические убеждения и осознанное отношение к ценностям и идеалам педагогической профессии.

Безусловным приоритетом в тренировочном процессе можно признать развитие моральных свойств спортсменов, что, в свою очередь, предусматривает наличие у тренера комплекса нравственных качеств. К примеру, уважительное отношение к субъектам педагогического процесса (к воспитанникам, к родителям, к коллегам), гуманизм, добро-

желательность позволят создать благоприятный эмоционально-нравственный климат в спортивной школе. Принципиальность, справедливость, честность являются основой доверия воспитанников к тренеру.

Не менее значимыми являются волевые качества тренера-преподавателя (целеустремленность, настойчивость, решительность, выдержка и самообладание), позволяющие решать сложные профессиональные задачи и конфликтные ситуации.

Интеллектуальные качества способствуют правильному отбору и применению педагогических методов, что обуславливает эффективность деятельности тренера. К таким качествам относят ясность и логичность мышления, его критичность, оперативность мышления, характеризующие способность тренера быстро находить оптимальные решения возникающих профессиональных задач и составляющие интеллектуальную культуру специалиста.

Успеху профессиональной деятельности способствуют и коммуникативные качества, к которым относятся коммуникабельность, вежливость, способность устанавливать и поддерживать контакт с коллегами, с юными спортсменами и их родителями, педагогический такт, проявляющийся в деликатном и чутком отношении к участникам педагогического процесса [5].

Успешность деятельности тренера-преподавателя проявляется, прежде всего, в отношении специалиста к своей профессиональной деятельности и в мотивах, позволяющих целенаправленно осуществлять деятельность. Понятия «мотив» и «потребность» взаимосвязаны, так как формирование и развитие мотивов происходит на основе потребностей, а потребности зависят от причин, побуждающих заниматься той или иной деятельностью. Их можно разделить на три группы.

К первой группе относятся побуждения общественного характера, которые проявляются в желании оказывать помощь и приносить пользу людям.

Вторая группа предполагает ориентацию на получение определенных материальных благ, что является в настоящее время актуальным для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

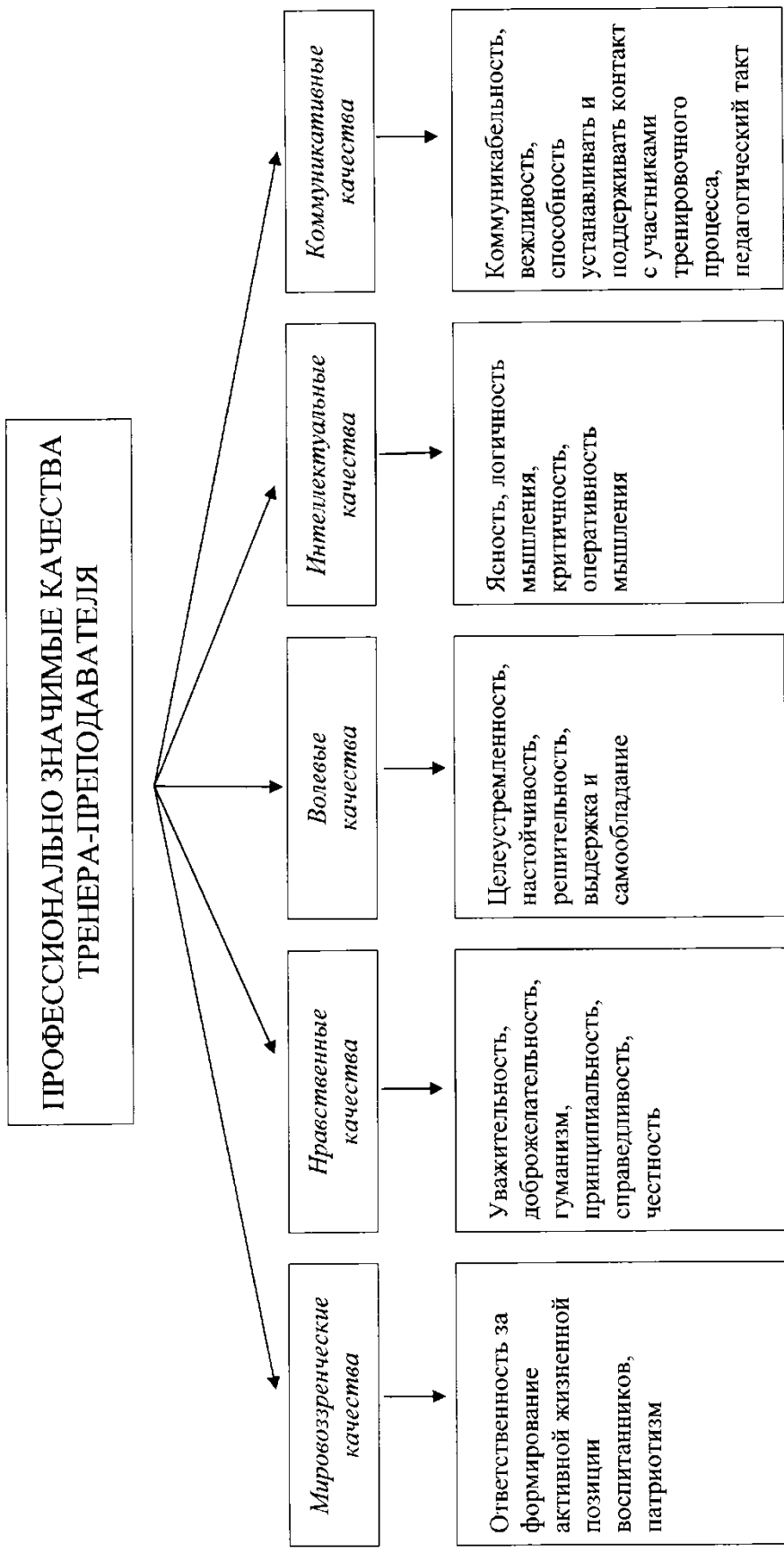
В третью группу включены потребности самовыражения, самореализации и общественного признания, то есть воплощение в реальность своего потенциала, творческих идей и поставленных целей. При этом немаловажен положительный отзыв от других значимых людей (коллег, администрации и др.).

А. А. Русалинова выделяет шесть типов отношений к трудовой деятельности, при этом рассматривается сочетание трех основных типов компонентов: непосредственный интерес к процессу труда, материальная заинтересованность и переживания социальной значимости. Именно их взаимодействие предполагает полную отдачу своей профессии и удовлетворенность специалиста результатами деятельности.

Также существует такой тип отношений, основными компонентами которого являются сознание социальной значимости трудовой деятельности и материальная заинтересованность, но при этом у человека отсутствует интерес к работе. При этом результаты трудовой деятельности положительные, однако специалист реализует свой потенциал не в полной мере. Интерес к собственной работе немаловажен, а его отсутствие приводит к плохому настроению, к неудовлетворенности и к смене работы в дальнейшем.

Важно отметить, что в профессиональной деятельности ключевую роль играет динамика мотивов, которая зависит от жизненных обстоятельств в данный период времени [1].

Один из основных мотивов профессиональной деятельности тренеров-преподавателей заключается в осознании своего призвания, в направленности на воспитание и формирование жизненно важных умений и навыков воспитанников.



Одной из основных амбициозных целей профессиональной деятельности тренера-преподавателя является достижение его воспитанниками наивысшего результата в спорте. Несомненно, каждый тренер-преподаватель стремится подготовить перспективного спортсмена к участию в Олимпийских играх. Но так как потенциал, талант и физические способности спортсменов разные, то, следовательно, участие в соревнованиях какого-либо уровня зависит от степени развития этих качеств. Тренеры-преподаватели сами были спортсменами и участвовали в соревнованиях, и при этом многие из них не достигли тех высот, к которым они привели своих воспитанников.

Очевидно, что есть тренеры-преподаватели, для которых имеет значение материальная часть их профессиональной дея-

тельности. Вместе с тем этот мотив не является ключевым.

Таким образом, спортивные школы испытывают потребность в высококвалифицированных специалистах с высоким уровнем развития профессионально значимых качеств личности. Достижение этой цели возможно не только посредством самосовершенствования и самообразования тренеров-преподавателей, но и в рамках организации внутришкольного повышения квалификации.

В заключение следует отметить, что развитие современной образовательной организации определяется созданием системы генерации и распространения актуальных знаний. В связи с этим особую значимость приобретает внутришкольное повышение квалификации, ориентированное на повышение уровня профессионально значимых качеств педагогических работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Грачев А. А., Русалинова А. А.* Социальное самочувствие человека в организации // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2007. Т. 8. № 30. С. 7–17.
2. *Джон Р. Вуден, Джей Карти.* Пирамида успеха тренера Вудена. Строительные блоки для лучшей жизни. Киев: Светлая звезда, 2009. 137 с.
3. *Исамуллаева Д. Р.* Особенности организации внутришкольного повышения квалификации тренеров-преподавателей // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. 2013. № 12(106). С. 68–72.
4. *Короткова Е. В.* Организация внутрифирменного обучения персонала в современных условиях: Материалы V Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум — 2013».
5. *Пурахин Н. Ф.* Мастерство как одно из профессионально значимых качеств тренера по спортивной борьбе // Теория и практика прикладных и экстремальных видов спорта. 2010. № 1 (16). С. 74–78.
6. *Романовская И. А.* Развитие инновационной позиции преподавателя высшей школы в процессе организационного обучения // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2; URL: <http://www.science-education.ru/108-9093> (дата обращения: 07.05.2013).
7. *Трещев А. М., Исамуллаева Д. Р.* Внутрифирменное повышение квалификации педагога в учреждениях дополнительного образования (в сфере физкультуры и спорта) // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3. С. 101–103.
8. *Трещев А. М., Сергеева О. А.* Развитие профессиональных компетенций сотрудников в самообучающемся университете // Гуманитарные исследования. 2012. № 2. С. 335–342.

REFERENCES

1. *Grachev A. A., Rusalina A. A.* Sotsial'noe samochuvstvie cheloveka v organizatsii // Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena. 2007. T. 8. № 30. S. 7–17.
2. *Dzhon R. Vuden, Dzhej Karti.* Piramida uspeha trenera Vudena. Kijev, 2009.
3. *Isamullaeva D. R.* Osobennosti organizatsii vnutrishkol'nogo povyshenija kvalifikatsii trenerov-prepodavatelej // Uchenye zapiski universiteta im. P. F. Lesgafta. 2013. № 12(106). S. 68–72.

4. Korotkova E. V. Organizatsija vnutfirmennogo obuchenija personala v sovremennyh uslovijah // Materialy v Mezhdunarodnoj studencheskoj jelektronnoj nauchnoj konferentsii «Studencheskij nauchnyj forum — 2013».

5. Purahin N. F. Masterstvo kak odno iz professional'no znachimyh kachestv trenera po sportivnoj bor'be // Teorija i praktika prikladnyh i ekstremal'nyh vidov sporta. 2010. № 1 (16). S. 74–78.

6. Romanovskaja I. A. Razvitie innovatsionnoj pozitsii prepodavatelja vysshej shkoly v protsesse organizatsionnogo obuchenija // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2013. № 2; URL: <http://www.science-education.ru/108-9093> (data obrashchenija: 07.05.2013).

7. Treshchjov A. M., Isamullaeva D. R. Vnutfirmennoe povyshenie kvalifikatsii pedagoga v uchrezhdenijah dopolnitel'nogo obrazovanija (v sfere fizkul'tury i sporta) // Vektor nauki Tol'jattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Pedagogika, psihologija. 2012. № 3. S. 101–103.

8. Treshchjov A. M., Sergeeva O. A. Razvitie professional'nyh kompetensij sotrudnikov v samoobuchajushchemsja universitete // Gumanitarnye issledovanija. 2012. № 2. S. 335–342.

O. B. Карынбаева

**ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ
К СОЗДАНИЮ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ
ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Статья посвящена проблеме подготовки педагогов к интегрированному обучению детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях. Автором представлена программа подготовки педагогов к созданию благоприятной среды для обучения детей данной категории в массовых школах.

Ключевые слова: подготовка, педагоги, интегрированная образовательная среда, дети с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные учреждения.

O. Karynbaeva

**TRAINING TEACHERS FOR THE DEVELOPMENT
OF AN INTEGRATED EDUCATIONAL ENVIRONMENT
FOR CHILDREN WITH DISABILITIES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The article deals with the problem of training teacher for the integrated education of children with disabilities in educational institutions. A teacher training program for setting up a favorable environment for the education of children of this category in the public schools is suggested.

Keywords: training, teachers, an integrated educational environment, children with disabilities, general education.

На современном этапе развития системы образования на первый план выдвигают задачи становления личности каждого ребенка в соответствии с особенностями его психофизического развития. Причем, тенденции таковы, что дети с ограниченными

возможностями здоровья (ОВЗ) имеют право выбора места и способа обучения. В результате таких преобразований многие ученики с ОВЗ обучаются в условиях интегрированного обучения в общеобразовательных школах.