

*Смотрицкий А.Л.*, канд. пед. наук, доцент

*Луцевич О.И.*, канд. пед. наук, доцент

Белорусский государственный университет физической культуры

Республика Беларусь, Минск

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ТРЕНЕРСКИХ КАДРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Smotrytski A.*

*Lutsevich A.*

Belarusian State University of Physical Culture

Republic of Belarus, Minsk

**CONCEPTUAL BASES OF THE SYSTEM OF CONTINUING  
PROFESSIONAL EDUCATION OF COACHES  
OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

**ABSTRACT.** The article discusses modern approaches to the organization and construction of a system of continuous professional education for coaches in the Republic of Belarus including the goal, objectives and basic principles of its functioning. The functions of the republican bodies of state management of physical culture and sports, regional (local) authorities and institutions (organizations) that directly carry out the process of increasing the level of professional preparedness (competence) of coaches are presented. The model and stages of organization of the system of continuing professional education is presented; the methods of a comprehensive assessment of the level of professional readiness of coaches in sports allowing to individualize the learning process, identify existing problems and determine the most effective ways to solve them, as well as improve the process of attestation of coaching staff and to develop a system for their professional selection using modern computer technologies are discussed.

**KEYWORDS:** conceptual framework; system; continuous professional education; coach; level of professional readiness.

**АННОТАЦИЯ.** В содержании статьи рассматриваются современные подходы к организации и построению системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров Республики Беларусь, включая цель, задачи и основные принципы, функции республиканских органов государственного управления физической культурой и спортом, региональных (местных) органов власти и учреждений (организаций), непосредственно осуществляющих процесс повышения уровня профессиональной подготовленности (компетентности) тренерских кадров. Представлена модель и этапы организации системы непрерывного профессионального образования; способы комплексной оценки уровня профессиональной подготовленности тренеров по видам спорта, позволяющие индивидуализировать процесс обучения, выявить существующие проблемы и определить наиболее эффективные пути их решения, а также усовершенствовать процесс аттестации тренерских кадров; разработать си-

стему их профессионального отбора с использованием современных компьютерных технологий.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** концептуальные основы; система; непрерывное профессиональное образование; тренер; уровень подготовленности.

Процесс непрерывного образования является одним из приоритетов и неотъемлемых условий развития во многих странах мира. На уровне крупнейших международных организаций, таких как ООН, государств «большой восьмерки», Европейского союза, СНГ провозглашены лозунги «Образование через всю жизнь» и «Образование – ключ к XXI веку» [2].

Развитие системы непрерывного образования способствует укреплению имиджа Республики Беларусь и на международной арене. В частности, по данным Доклада о человеческом развитии 2019, Республика Беларусь занимает 50-е место в мире среди 189 государств – членов ООН по индексу человеческого развития (0,817), что относит ее к группе стран с очень высоким уровнем этого показателя.

В настоящее время в области непрерывного профессионального образования защищено более 400 диссертационных работ. Из них подавляющее большинство относится к области педагогики (около 90 %). При этом исследования, затрагивающие область физической культуры и спорта, составляют всего около 2,5 %, что с одной стороны, свидетельствует о недостаточности разработанности проблемы обучения тренерских кадров, а с другой стороны объясняется наличием общепедагогических закономерностей, влияющих, в том числе, и на сферу спорта.

Рассматривая состояние и тенденции развития системы непрерывного профессионального образования необходимо отметить ключевые направления исследований в данной области, явившиеся основой для ее последующего развития. Среди указанных направлений выделяются следующие [2]:

- непрерывное образование (В.Г. Онушкин, Л.Я. Милейко, С.И. Салий, П.С. Хейфец, В.Г. Рындак, В.С. Леднев, А.В. Даринский, Н.Б. Рухадзе, Б.С. Гершунский, П.А. Владиславлев, В.Н. Никитенко, А.П. Тряпицына и др.);
- педагогический мониторинг (А.Н. Майоров, А.И. Субетто, В.А. Кальней, А.А. Орлов, Д.Ш. Матрос, С.Е. Шишов и др.);
- последипломное, дополнительное образование (Э.М. Никитин, В.Г. Воронцова и др.);
- профессиональная компетентность (Б.М. Бим-Бад, Р.Х. Гильмеева и др.);
- психолого-педагогические аспекты образования взрослых (Г.С. Сухобская, Ю.Н. Кулюткин, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, Е.П. Тонконогая, С.Г. Вершловский, Л.Ю. Гордин, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.);
- психолого-педагогические аспекты профессионализма педагога (А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, Н.А. Ситникова, В.П. Мезинцев, Э.Ф. Зеер, Е.А. Михайлычев, Е.Э. Смирнов и др.);
- система повышения квалификации (В.И. Кучинский, Р. Асроров, Н.В. Косенко, М.М. Зaborщикова, А.Е. Марон, К.З. Зарипов, Н.А. Ситникова и др.);
- управление повышением квалификации, социально-экономические предпосылки и теоретические основы законодательства об образовании (В.Г. Онушкин, В.Ю. Кричевский, Е.И. Огарев, В.И. Подобед и др.).

Изучение систем непрерывного профессионального образования государств-участников СНГ позволяет констатировать:

1) в государствах-участниках СНГ преобладают интеграционные процессы, выраженные в принятии общей Концепции, совместных модельных законов, постановлений и соглашений, регулирующих данную сферу;

2) процесс непрерывного профессионального образования рассматривается в странах СНГ в рамках дополнительного образования; дополнительного образования взрослых, последипломного образования; неформального образования; профессионального развития, а также как самостоятельный процесс;

3) развитие системы непрерывного профессионального образования во многом обусловлено созданием на государственном уровне нормативно-правовой базы, регламентирующей ее деятельность, включая Законы, постановления Правительства и др., а также специальных структур, деятельность которых направлена на повышение качества предоставляемых образовательных услуг (Центры профессионального развития, тестирования и др.);

4) система непрерывного профессионального образования является неотъемлемым компонентом национальных систем образования всех государств СНГ;

5) основными формами непрерывного профессионального образования являются: курсы повышения квалификации различной продолжительности, переподготовка, стажировка (в том числе и зарубежная), проведение и посещение открытых занятий, участие в конференциях, семинарах и т. п., самообразование и др.;

6) большое внимание в странах СНГ уделяется инновационным подходам к системе непрерывного профессионального образования (дистанционное обучение, кредитно-модульное обучение и т. п.), установлению единых требований к обучению специалистов определенной сферы профессиональной деятельности (квалификационной категории), разработке типовых учебных планов и программ.

Отмечая особенности и анализируя подходы к организации системы непрерывного профессионального образования педагогических кадров в целом и тренерских кадров в частности, необходимо отметить, что, к сожалению, в Республике Беларусь проблема совершенствования профессиональной компетентности тренерских кадров не получила в настоящее время какого-либо серьезного научного обоснования и решается преимущественно эмпирическим путем. Так, в частности, в сфере повышения квалификации и переподготовки тренерских кадров нашей страны фактически отсутствуют диссертационные работы, посвященные изучению и решению этой важной проблемы. В действующих нормативных правовых документах не учитывается должным образом специфика спортивной отрасли, выраженная в наличии видов спорта с малочисленным тренерским составом, что в значительной мере затрудняет комплектование учебных групп, обучающихся за счет республиканского (местного) бюджета. Отсутствует система квалификационных экзаменов при аттестации тренеров, не разработана накопительная система, устанавливающая требуемый объем часов при прохождении различных форм обучения и т. п. На практике фиксируются случаи:

– приема на должности тренеров по видам спорта лиц, не имеющих физкультурного образования, о чем свидетельствуют данные государственной статистической отчетности;

– несоблюдения рядом спортивных организаций, учреждений и центров установленной государством периодичности повышения квалификации тренерских кадров;

– отсутствия необходимого взаимодействия с республиканскими центрами олимпийской подготовки и олимпийского резерва при организации практических занятий с тренерами по видам спорта;

– несоблюдения специализированными учебно-спортивными учреждениями порядка прохождения стажировок и др. [1].

Таким образом, недостаточное научное обоснование проблем непрерывного профессионального образования тренерских кадров, с одной стороны, и наличие достаточно большого количества проблем в практике организации их обучения (как формирования, так и повышения уровня квалификации) – с другой, обуславливают актуальность темы, рассматриваемой в настоящей статье.

Для системного решения проблемы совершенствования отраслевой системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров Республики Беларусь определены ее исходные компоненты, выраженные в цели, задачах и принципах функционирования.

Целью совершенствования системы является создание современной, научно обоснованной, разноуровневой и индивидуально ориентированной модели непрерывного профессионального образования тренерских кадров.

Для достижения цели необходимо решение следующих задач:

1. Повысить качество системы управления процессом непрерывного профессионального образования тренерских кадров.

2. Обеспечить необходимый уровень профессиональной компетентности тренерских кадров, создав условия для их непрерывного профессионального и личностного развития.

3. Создать систему мониторинга уровня профессиональной компетентности тренерских кадров на основе комплексной диагностики с использованием современных информационных технологий.

4. Обеспечить необходимые материально-технические и социально-бытовые условия, а также современную учебно-спортивную базу для организации образовательного процесса.

Принципы совершенствования системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров:

- Принцип персонифицированного обучения, предусматривающий ориентацию образовательного процесса на решение профессионально-личностных проблем конкретного слушателя или их однородной группы.

- Принцип открытого обучения. Определяет возможность получения и оказания образовательных услуг субъектами образовательного процесса в зависимости от существующих запросов слушателей, их участие в выборе форм, методов и средств обучения.

- Принцип практической ориентации обучения. Предполагает направленность образовательного процесса на решение реальных проблем профессиональной деятельности, помочь в определении необходимых средств и методов их решения.

- Принцип комплексности обучения нацеливает образовательный процесс на охват всего комплекса профессиональных и личностных затруднений слушателя в соответствии с выполняемыми им функциями.

- Принцип информатизации обучения связан с организацией образовательного процесса на основе использования современных информационных технологий.

Создание организационно-управленческой модели, обеспечивающей непрерывность профессионального образования тренерских кадров требует определения функций и полномочий органов государственного управления и учреждений дополнительного образования взрослых.

В связи с этим основными функциями учреждений дополнительного образования взрослых отрасли физической культуры и спорта являются:

1. Обеспечение качества и эффективности оказываемых образовательных услуг по повышению квалификации и переподготовке кадров.

2. Выполнение плановых показателей повышения квалификации и переподготовки кадров.

3. Организация информационного, учебно-методического и научно-методического обеспечения образовательного процесса.

4. Формирование содержания образовательных программ непрерывного профессионального образования тренерских кадров в соответствии с современными требованиями.

Функции региональных (местных) органов власти:

1. Определение потребности в повышении квалификации и переподготовке тренерских кадров региона.

2. Осуществление контроля за соблюдением периодичности повышения квалификации тренерских кадров.

3. Внесение предложений и согласование планов повышения квалификации тренерских кадров.

Функции республиканских органов государственного управления физической культурой и спортом:

1. Определение потребности отрасли физической культуры и спорта в количестве тренерских кадров на основе соответствующего статистического учета.

2. Координация деятельности по вопросам повышения квалификации и переподготовки кадров с министерствами и ведомствами.

3. Создание необходимых условий для эффективного функционирования отраслевых учреждений дополнительного образования взрослых, обеспечение их современной материально-технической базой.

Одной из ключевых проблем совершенствования системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров является создание соответствующего организационно-методического механизма, включающего в себя ряд последовательных и взаимосвязанных этапов. Указанный механизм представлен на рисунке.

Первый этап организации системы связан с необходимостью сбора, анализа и систематизации статистических данных о количественном составе тренеров по различным видам спорта с указанием их основных характеристик. Данный этап предусматривает создание и своевременное обновление соответствующего банка данных.

На втором этапе разрабатывается система оценки уровня профессиональной компетентности тренерских кадров, включающая в себя определение степени соответствия имеющихся у них знаний и умений установленным квалификационным требованиям в зависимости от занимаемой должности и направления деятельности,

а также выявление основных психофизиологических профессионально-личностных характеристик.

На третьем этапе осуществляется диагностика уровня профессиональной компетентности тренеров с использованием современных информационных технологий.

Далее на основании полученных данных, определяются направления, формы, методы и средства профессионального совершенствования тренерских кадров, разрабатываются соответствующие образовательные программы, качественная реализация которых потребует привлечения к проведению занятий (консультированию) ведущих отечественных и зарубежных специалистов, а также использования лучших спортивных баз Республики Беларусь и зарубежных стран для проведения практических занятий и организации стажировок.



Рисунок – Основные этапы организации системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров

После определения уровня профессиональной компетентности тренеров и прохождения соответствующего обучения разрабатываются индивидуальные рекомен-

дации по их дальнейшему профессиональному совершенствованию; проводится аттестация.

Рассмотренная модель организации образовательного процесса в системе непрерывного профессионального образования позволит повысить уровень профессиональной компетентности тренерских кадров, использовав необходимый кадровый потенциал, а также соответствующие материально-технические возможности, обеспечив индивидуализацию и непрерывность обучения.

Таким образом, в результате проведенного исследования получены следующие результаты:

1. Проведен анализ научных исследований в области непрерывного профессионального образования государств – участников СНГ, стран Европейского союза и стран дальнего зарубежья.

2. Выявлены особенности национальных систем непрерывного профессионального образования различных стран мира.

3. Проведен анализ ключевых проблем, снижающих эффективность функционирования системы непрерывного профессионального образования тренерских кадров в Республике Беларусь.

4. Определены функции республиканских органов государственного управления физической культурой и спортом, региональных (местных) органов власти и учреждений (организаций), осуществляющих процесс непрерывного профессионального образования тренерских кадров.

5. Разработана модель организации системы непрерывного профессионального образования.

6. Определены способы комплексной оценки уровня профессиональной подготовленности тренеров по видам спорта, позволяющие индивидуализировать процесс обучения, выявить существующие проблемы и определить наиболее эффективные пути их решения; усовершенствовать процесс аттестации тренерских кадров; разработать систему их профессионального отбора на основе использования современных компьютерных технологий.

1. Смотрицкий, А. Л. Кадровый потенциал отрасли физической культуры и спорта Республики Беларусь / А. Л. Смотрицкий, Г. Е. Смотрицкая // II Европейские игры – 2019: психолого-педагогические и медико-биологические аспекты подготовки спортсменов: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 4–5 апр. 2019 г.: в 4 ч./ Белорус. гос. ун-т физ. культуры; редкол.: С. Б. Репкин (гл. ред.), Т. А. Морозевич-Шилюк (зам. гл. ред.) [и др.]. – Минск: БГУФК, 2019. – Ч. 4. – С. 151–154.

2. Смотрицкий, А. Л. Научно-методическое обеспечение системы повышения квалификации педагогических кадров в области физической культуры: монография / А. Л. Смотрицкий; Белорус. гос. ун-т физ. культуры. – Минск: БГУФК, 2012. – 198 с.