

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ САМОПОДГОТОВКИ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Я.В. Ренев
ЮУрГУ, г. Челябинск

Рассмотрены вопросы самообразования тренера-преподавателя, выделены интегральные характеристики личности тренера-профессионала.

Ключевые слова: педагогическое образование, компетентность, конкурентоспособность, самообразование тренера.

Основополагающим принципом системы физического самовоспитания является единство мировоззренческого, интеллектуального и двигательного компонентов.

Специфика современного периода определяется необходимостью освоения иного социально-экономического и профессионально опыта. С одной стороны, появившиеся в связи с переходом к рыночной экономике новые профессии не имеют еще корней в профессиональной культуре нашего общества, с другой – происходит болезненный процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, которые также претерпевают изменения в современных условиях.

Важным является и то, что образ профессии как когнитивное и эмоциональное образование в определенной мере меняет систему общих ориентиров в общественном и индивидуальном сознании людей. Раньше идеальный образ профессионала во многом был связан с людьми, достигшими больших успехов в профессиональной деятельности, с определенными профессиональными ценностями (иногда это был собирательный образ, но он обладал той конкретностью, которая способствовала процессу идентификации): Неопределенность ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры на выбор предпочитаемого, желаемого образа жизни с помощью профессии, которая уже выступает средством его достижения, а не его существенной частью.

При анализе динамики общественного мнения о роли образования удалось установить закон периодической смены настроений в обществе по отношению к образованию. В странах Северной Америки и Европы оптимум в отношении образования наблюдался после Второй мировой войны, особенно в 1950–1960-е гг., когда люди жили надеждами на будущее. В конце 1960-х гг. наступил период разочарования. Как следствие возникло более критическое отношение к системе образования, повысились требования к отдаче от вкладываемых в образование средств. В соответствии с этим законом обнаруживается периодическая смена моделей управления образованием.

На стадии оптимизма образование считается

полезным, на учителей смотрят как на добровольных распространителей культуры. В этот период профессия учителя воспринимается как нужная и компетентность педагогов обычно не ставится под сомнение. Возникает тенденция к расширению функций тренера-преподавателя.

На стадии разочарования складывается мнение, что система не справляется со своей задачей, не обеспечивает ожидаемых от нее экономических и социальных выгод, профессия тренера-преподавателя воспринимается как бесполезная и мастерство ставится под сомнение.

Следовательно, периодическая смена моделей управления образованием влечет за собой и смену критериев качества работы тренера и приводит к увеличению в выборках работающих тренеров доли преподавателей, удовлетворяющих критериям новой модели управления образованием [2, 4].

Одна из главных целей современного образования состоит в развитии у педагогов всех специальностей и направлений заинтересованности и потребности в самоизменении. Превращение тренера в субъекта, заинтересованного в самосовершенствовании, обуславливает в дальнейшем становление его как профессионала, способного к построению своей деятельности, ее изменению и развитию.

Таким образом, профессиональное развитие неотделимо от личностного – в основе того и другого лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования и приводящий к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации.

Анализ основных подходов к изучению человека, существующих сегодня в психологической науке (системно-структурного, процессуально-динамического и деятельностного), показал, что они значительно различаются между собой и в то же время взаимодополняют друг друга. Они могут быть объединены в рамках личностно-развивающего подхода, позволяющего понять объект и условия, механизм и движущие силы, генезис и динамику профессионального развития личности.

В лично-развивающем подходе выделяется три основных направления исследования профессионального развития личности: содержательное – разработка концептуальных и технологических моделей профессионального развития личности; динамическое – все временное поле профессионального развития личности с момента поступления ребенка в школу через стадию самостоятельного и осознанного выбора профессии к творческой самореализации личности; институциональное – институт профессионального развития личности, включая тип социума, в котором функционирует «Рынок профессий»; образовательные системы и конкретные социальные группы, в которых реализуется процесс профессионального развития.

Указанные направления не следует, однако, рассматривать как обособленные друг от друга. В индивидуальном жизненном пути очерченные линии анализа тесно переплетены между собой, и было бы неправомерно пытаться их разорвать либо противопоставить друг другу. Вместе с тем в сугубо аналитических целях вполне допустимо поэтапное обращение к каждому направлению, и прежде всего к содержательной, концептуальной разработке представлений о профессиональном развитии личности.

Идеи целостности, единства личностного и профессионального развития человека легли в основу концепции, в которой фактором развития является внутренняя среда личности, ее активность и потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: направленность, компетентность, гибкость [3].

Направленность в более узком смысле определяется в данной концепции как профессионально-значимое качество, занимающее центральное место в структуре личности и обуславливающее ее индивидуальное и типическое своеобразие. В более широком (в плане интегральной характеристики труда) – как система эмоционально-ценностных отношений, задающая иерархическую структуру доминирующих мотивов личности, побуждающих личность к ее утверждению в деятельности и общении.

Компетентность включает знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности.

Гибкость – интегральная характеристика личности, представляющая собой оптимальное сочетание трех взаимосвязанных и взаимообуславливающих друг друга личностных качеств: эмоциональной, поведенческой и интеллектуальной гибкости.

Выделенные интегральные характеристики личности тренера-профессионала являются психологической основой, необходимой, хотя и в разной

степени, во всех видах деятельности. Каждая интегральная характеристика представляет собой определенное сочетание или комбинацию значимых личностных качеств, существенных для успешного действия в рамках конкретной профессии. Таким образом, профессиональное развитие личности представляет собой процесс повышения уровня и совершенствования структуры направленности, компетентности и гибкости через разрешение противоречия между актуальным и отраженным уровнями их развития и осознанием личностью необходимости самосовершенствования [1].

По мнению С.Л. Рубинштейна, проблема самосознания есть, прежде всего, проблема определения своего способа жизни (1986).

Осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспективы личностного и профессионального роста побуждают его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора. Это осознание дает человеку чувство свободы и одновременно ответственности за свои поступки, действия и жизнь свою и других людей в целом. Многочисленные экспериментальные исследования показали, что профессиональное функционирование специалиста в русле первой модели детерминировано главным образом противоречием между требованиями профессиональной деятельности и профессионального сообщества, с одной стороны, и возможностями и способностями личности, индивидуальным стилем деятельности и общения, опытом работы – с другой. Динамика профессионального функционирования специалиста проходит три стадии: адаптации, становления и стагнации.

Модель профессионального развития характеризует конструктивный путь личности в профессии, т.е. путь успешной, конкурентоспособной личности, тогда как модель адаптивного поведения определяет деструктивный путь в профессии, путь стагнации и невротизации специалиста.

Мы полагаем, что важнейшим условием, позволяющим человеку стать субъектом саморазвития, является достижение определенного уровня личностного и профессионального самосознания. Вместе с тем переход личностного и профессионального самосознания на более высокий уровень, будучи обязательным условием развития профессионала, не исчерпывает всех его составляющих. Психологическим фундаментом личности будущего (или состоявшегося) профессионала в любой области человеческой деятельности выступают такие базовые характеристики, как личностная направленность, поведенческая гибкость и профессиональная компетентность [3, 4].

Очевидно, что педагогическое образование (все системы подготовки и переподготовки учителей, тренеров-преподавателей) также должно строиться на идеологии развития (саморазвития), а не на идеологии воспроизводства функционирующей, устоявшейся системы образования. Личностно-

ориентированный педагог строит педагогический процесс исходя из того, что тренер-преподаватель способен к самоизменению. Новые перспективы развития педагогического образования предполагают и использование новых технологий работы с педагогами, позволяющих трансформировать адаптивное поведение тренера в поведение, направленное на творческую самореализацию в профессии.

В ходе проведенного эксперимента нами выявлено, что только 14,71 % тренеров находятся на высоком уровне осознанности необходимости самосовершенствования; 59,38 % – на среднем уровне; 28,13 % – на низком уровне.

На основании данных констатирующего эксперимента нам представляется возможным сделать следующие выводы:

1) если не ставить специальной целью формирование умений самоподготовки специалиста физической культуры и не искать новых подходов к решению данной проблемы, то в традиционной системе образовательного процесса эта проблема решается неэффективно;

2) для эффективной подготовки конкурентоспособного специалиста физической культуры необходима работа в четко разработанной системе, которая должна функционировать и развиваться на фоне определенных педагогических условий.

Экспериментальная часть нашего исследования строилась поэтапно. Выделялись следующие этапы процесса подготовки конкурентоспособного специалиста: теоретический, теоретико-практический и итоговый.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на двух уровнях.

Первый уровень – внедрение в процесс повышения квалификации тренеров системы формирования самооценочных знаний и умений педагогов физической культуры (ФК). Слушателям предлагаются задания, направленные на развитие когнитивных способностей, организационных способностей, диагностических умений и навыков. С учетом особенностей профессиональной деятельности специалистов физической культуры разработаны и внедрены занятия, обучающие тренеров оценке состояния здоровья школьников, как части коррекционной работы, включающей рассмотрение основных методов исследования здоровья учащихся (сравнение результатов частоты сердечных сокращений, артериального давления и других физиологических показателей, подбор лечебных упражнений и т.д.). Кроме этого, в процесс постузовского образования вводился спецкурс «Основы эффективного педагогического общения», семинар-практикум, направленный на развитие коммуникативных способностей, коммуникативной компетентности, формирование навыков эффективного педагогического общения, тренинг эмоциональной устойчивости.

Второй уровень – внедрение системы мероприятий, направленных на развитие личностного и

профессионального потенциала специалистов физической культуры. С этой целью использовались три группы педагогических технологий в форме трех относительно завершенных, апробированных в практике образования эффективных семинаров-тренингов.

Диагностирующий семинар-тренинг (технология Э.Ф. Зеера). В соответствии с авторской точкой зрения, программа диагностирующего семинара-тренинга позволяет решать ряд важных задач формирования конкурентоспособности: 1) мотивирование профессионального совершенствования и роста специалиста ФК; 2) повышение социально-психологической компетентности специалиста ФК в условиях конкурентной профессионально-образовательной среды; 3) развитие рефлексии на процесс профессионально-личностного и карьерного роста. В данной технологии диагностические процедуры позволяют выявить социально-психологические, профессионально важные и профессионально нежелательные характеристики личности, в том числе связанные с социально-психологическим конструктом, – «конкурентоспособность специалиста ФК». В технологии диагностирующего семинара-тренинга Э.Ф. Зеера операционально они осуществляются с помощью профессионально-ориентированных опросников, кратких интеллектуальных тестов, стандартизированных тестов профессиональной компетентности, тестов достижений и тестов, характеризующих индивидуальные особенности личности. В итоге возникает общая картина профессионально-педагогического потенциала будущего специалиста ФК.

Обучающий семинар-тренинг (концептуальные положения и подходы, сформулированные в работах А.С. Белкина, С.А. Гильманова, С.А. Дnepова, В.И. Загвязинского, Л.М. Кустова и др.). Вследствие того, что пилотажное исследование (его результаты) делает более четкими границы опытно-поисковой работы, это, в свою очередь, конкретизирует программу обучающего семинара-тренинга. Программа разрабатывается исходя из принципа технологизации обучения.

Констатирующий семинар-тренинг. По определению конкурентоспособности имеет место там, где есть: 1) требования квалификационного стандарта для педагога I и высшей квалификационной категории; 2) взаимодействия между людьми; 3) ситуация составительного взаимодействия. Здесь критериями сформированности профессионализма деятельности педагога выступают различные знания, умения и навыки, соответствующие адекватным уровням подготовки конкурентоспособного специалиста ФК. Применительно к цели формирования конкурентоспособности как процесса эти критерии употребляются как средства его реализации. И такими специфическими средствами являются «самодиагностика», «самопроектирование», «самоактуализация». В то же самое время это служит своеобразным связующим

звеном формирования конкурентоспособности специалиста ФК, рассмотренной в аспекте «профессионализма личности» [1].

Формирующий этап эксперимента протекал в естественных условиях поствузовского образовательного процесса по типу вариативного, для которого характерно целенаправленное варьирование в различных группах с выровненными начальными параметрами, подвергающихся экспериментальной проверке, и сравнение результатов обучения.

В результате произошли определенные позитивные изменения. 43,75 % тренеров овладели профессионально необходимыми знаниями, умениями и навыками на уровне личностно-ориентированной готовности к саморазвитию и самосовершенствованию, т.е. по сравнению с началом эксперимента позитивные изменения по этому уровню готовности составляют 43,75 %. Несколько более успешно студенты группы ЭГ-1 продвинулись по уровню теоретико-прагматической готовности (56,25 %).

Во второй группе (ЭГ-2) проверялась эффективность всех разработанных условий. В этой группе мы получили достаточно высокие показатели. Уровень личностно-ориентированной готовности стал характерен для 52,94 % числа слушателей, и по сравнению с началом эксперимента позитивные изменения составляют 38,23 %. Интуитивно-эмпи-

рический уровень не выявлен, средний уровень готовности к саморазвитию и самосовершенствованию (теоретико-прагматический) обнаружился у 47,00 % педагогов ФК.

В контрольной группе, где обучение велось по обычным программам повышения квалификации без внедрения выделенных нами условий, уровень личностно-ориентированной готовности к самосовершенствованию повысился лишь на 3,13 %.

Таким образом, необходимым условием повышения профессиональной компетенции тренеров-преподавателей является формирование у них готовности к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию.

Литература

1. Борисова, Е.М. *Индивидуальность и профессия* / Е.М. Борисова, Г.П. Логинова. – М., 1991.
2. Гусева, А.С. *Конкурентоспособность государственного служащего как условия успешной карьеры* / А.С. Гусева // *Служебная карьера* / под ред. Е.В. Охотского. – М., 1998.
3. Митина, Л.М. *Психология развития конкурентоспособной личности* / Л.М. Митина. – М.; Воронеж, 2002.
4. Митина Л.М. *Психология труда и профессионального развития учителя* / Л.М. Митина. – М., 2004.

Поступила в редакцию 5 января 2009 г.