

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНЕРСКОГО ТРУДА

А. П. Багирова, К. А. Сапожникова

Уральский федеральный университет

Поступила в редакцию 10 октября 2016 г.

Аннотация: обосновывается необходимость разработки методики оценки социально-экономической эффективности тренерского труда в России с учетом специфики задач каждого этапа этого вида труда. Авторы предлагают разрабатывать эту методику на основе совокупности принципов, содержание которых раскрывается в статье.

Ключевые слова: тренерский труд, методика оценки тренерского труда, эффективность тренерского труда.

Abstract: in this article, condition of current practices of social and economic coaching labor effectiveness in Russia is analysed. Authors separate seven basic principles for assessment methods organization of coaching labor effectiveness. On the base of given principles six general stages of coaching labor effectiveness assessment are developed.

Key words: coaching labor, estimation method of coaching labor, coaching labor effectiveness.

Физическая культура и спорт являются одним из приоритетных направлений российской социальной политики. В настоящее время эти сферы находятся в состоянии модернизации, подразумевающей их реформирование и переход в отдельную социально-экономическую отрасль. Данный переход обоснован необходимостью дальнейшего развития сферы физической культуры и спорта. Достижения спортсменов на международной спортивной арене являются неотъемлемой частью имиджа государства, а также предметом национальной гордости страны. Высокая результативность российских спортсменов возможна при эффективном функционировании системы многолетней подготовки, одним из основных элементов которой выступает тренерский труд.

Под тренерским трудом мы понимаем специфическую подсистему совокупного общественного труда, целесообразную, сознательную деятельность человека, имеющего соответствующую профессиональную подготовку и квалификацию, направленную на обучение и воспитание спортсменов, осуществляемую в интересах государства, обусловленную высокой общественной значимостью, характеризующейся напряженностью, циклическим характером и многофункциональностью. Тренерский труд отличается многозадачностью, цели деятельности тренера зави-

сят от этапа подготовки спортсменов, с которыми он работает.

Многолетняя подготовка спортсменов в Российской Федерации делится на пять этапов: спортивно-оздоровительный, этап начальной подготовки, тренировочный этап, этап совершенствования спортивного мастерства и этап высшего спортивного мастерства. В зависимости от того, на каком этапе находится спортсмен, предъявляются различные требования к его спортивной подготовленности. Следовательно, цели и задачи тренерского труда напрямую зависят от этапа подготовки спортсмена. В таблице задачи трудовой деятельности тренера дифференцированы по этапам подготовки спортсменов.

Как видно из таблицы, задачи тренерского труда на спортивно-оздоровительном этапе в основном взаимосвязаны с целями массового спорта – это популяризация физической культуры, продвижение здорового образа жизни. На этапе начальной подготовки происходит ориентация на избранный вид спорта, поэтому основная тренерская функция состоит в формировании базовой подготовленности спортсмена в избранном виде спорта. Тренировочный этап и этап совершенствования спортивного мастерства характеризуются повышением нагрузок на спортсмена, поэтому среди основных задач тренерского труда выделяются совершенствование тактической и психологической подготовленности [1]. Наконец, основной

Дифференциация задач тренерского труда по этапам подготовки спортсменов

№ п/п	Наименование этапа подготовки	Задачи тренерского труда
1	Спортивно-оздоровительный	Формирование у занимающихся отношения к здоровому образу жизни; вовлечение занимающихся в систему регулярных занятий; формирование базовых умений по общей физической подготовке.
2	Начальная подготовка	Обучение основам техники по виду спорта (специальная физическая подготовка); развитие общей физической подготовленности спортсменов; формирование устойчивого интереса к занятиям; отбор талантливых спортсменов для дальнейших занятий по виду спорта.
3	Тренировочный	Повышение уровня общей и специальной физической подготовки; формирование основ тактической и психологической подготовки; повышение результативности выступлений спортсменов на официальных соревнованиях; обеспечение достижения спортивных результатов уровня сборных команд региона.
4	Совершенствования спортивного мастерства	Повышение уровня тактической, психологической, общей и специальной физической подготовки; обеспечение стабильности высоких результатов на официальных региональных и всероссийских соревнованиях; обеспечение достижения спортивных результатов уровня сборных команд региона и Российской Федерации.
5	Высшего спортивного мастерства	Обеспечение стабильности высоких результатов на официальных всероссийских и международных соревнованиях; обеспечение достижения спортивных результатов уровня сборных команд Российской Федерации

целью тренерского труда, осуществляемого на этапе высшего спортивного мастерства, является обеспечение стабильных достижений всероссийского и международного уровней [2]. Таким образом, до тренировочного этапа задачи тренерского труда в основном связаны с формированием устойчивого интереса занимающихся к виду спорта, а также с обеспечением базовой подготовленности спортсменов в части общей и специальной физической подготовки. На тренировочном этапе акцент смещается в сторону тактической и психологической подготовки. Степень выполнения задач тренерского труда на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства прямо пропорциональна соревновательной результативности спортсменов.

Ввиду существенной дифференциации целей и задач различных этапов подготовки, а также наличия комплекса требований к спортивной подготовленности занимающихся, тренерский труд достаточно специализирован, и построение полноценной модели оценивания деятельности тренера без учета этой специализации невозможно.

В настоящее время единой комплексной методики оценки эффективности тренерского труда не

существует. Один из параметров трудовой деятельности тренера – ее качество – оценивается при проведении периодических аттестаций (для тренеров-преподавателей, работающих в сфере образования), по итогам которых принимается решение о соответствии работника занимаемой должности, присвоении квалификационной категории и т.д. Также определенные компоненты оценки личной эффективности тренеров присутствуют среди критериев конкурсных положений, по которым оцениваются претенденты на звание лучшего тренера. Некоторые критерии оценки тренерской работы отражены в положениях об оплате труда. К так или иначе оцениваемым сегодня параметрам труда, прежде всего, относятся: уровень квалификации (категория); наличие ученой степени, почетного звания; стаж непрерывной работы, выслуга лет; результативность спортсменов; сохранность контингента занимающихся; присвоение занимающимся спортивных разрядов, званий; разработка методических рекомендаций и программ; передача спортсменов в иные организации (СДЮСШОР, УОР, СШОР, команды мастеров суперлиги и т.д.).

По нашему мнению, тем или иным способом учитываемые сегодня показатели характеризуют

лишь отдельные стороны эффективности тренерского труда. С их помощью можно определить уровень квалификации, который, в свою очередь, отражается на месте тренера в рейтинге того или иного конкурса. Эти показатели не дают комплексной оценки тренерского труда прежде всего потому, что они не учитывают ключевой аспект этого вида труда – его дифференцированность по этапам подготовки спортсменов. Иными словами, при существующих критериях тренер на группах совершенствования спортивного мастерства априори имеет более высокую оценку эффективности, нежели тренер, работающий с этапом начальной подготовки. Причиной является то, что занимающиеся младшего возраста, как правило, не участвуют в соревнованиях высокого уровня, а при современном состоянии оценки наблюдается следующая ситуация: чем выше ранг соревнований, тем более высокий балл у тренера, подготовившего победителя или призера.

Таким образом, в настоящее время при наличии некоторых индивидуальных показателей эффективности, характеризующих работу тренера, системный подход к оценке тренерского труда как в отдельной организации, так и на уровне муниципалитета, субъекта РФ и федеральном уровне практически отсутствует.

По нашему мнению, при построении системы оценки эффективности тренерского труда необходимо руководствоваться следующими взаимосвязанными принципами:

- системности и комплексности;
- иерархичности;
- функционального разделения тренерского труда;
- преемственности оценки;
- двустороннего подхода к оценке;
- сочетания методов оценки;
- последовательности оценки.

Раскроем суть каждого из перечисленных принципов.

Принцип *системности* и *комплексности* предполагает, что в оценке эффективности тренерского

го труда должны быть учтены различные стороны деятельности тренера и ее качество в целом. Принцип *иерархичности* подразумевает использование единых методик оценивания тренерского труда на уровне организации, города, субъекта РФ и на федеральном уровне; данный принцип подразумевает возможность построения рейтинга эффективности тренерского труда, который наглядно бы демонстрировал степень эффективности тренерского труда на том или ином уровне. Принцип *функционального разделения тренерского труда* уточняет общую систему оценивания эффективности тренерского труда в зависимости от этапов подготовки спортсменов, с которыми тренер осуществляет работу. Принцип *преемственности оценки* поддерживает принцип системности, позволяя использовать идентичные методы оценивания работы тренеров на различных спортивных группах и разных уровнях осуществления труда. Принцип *двустороннего подхода* предполагает включать в оценку как экономическую, так и социальную эффективность тренерского труда. Принцип *сочетания методов оценки* подразумевает использование как количественных, так и качественных методов. Принцип *последовательности оценки* предполагает многоэтапность ее методики.

Таким образом, при построении методики оценивания эффективности тренерского труда необходимо учитывать многоаспектность и ключевые особенности данного вида социально-экономической деятельности. Комплексная оценка деятельности тренера позволит определить эффективность тренерского труда в отдельном учреждении, а также предоставит возможность сравнения функционирования системы тренерского труда на уровне муниципалитета, субъекта РФ и Федерации в целом. Подобное сравнение поможет в принятии своевременных управленческих решений по совершенствованию организации труда тренеров, что, в свою очередь, повлияет на развитие целостной системы многолетней подготовки спортсменов в нашей стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам :

Приказ Минспорта России от 12 сентября 2013 г. № 730. – Режим доступа: <http://rg.ru/2013/12/23/sport-site-dok.html>

2. Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.minsport.gov.ru/upload/docs/metodirekomendac12052014.pdf>

*Уральский федеральный университет
Багирова А.П., доктор экономических наук,
профессор
E-mail: a.p.bagirova@urfu.ru
Тел.: 8-922-222-24-43*

*Сапожникова К. А., аспирант института
государственного управления и предпринима-
тельства
E-mail: ka.sapozhnikova@gmail.com
Тел.: 8-982-66-86-380*

*Ural Federal University
Bagirova A. P., Doctor of Economic Sciences,
Professor
E-mail: a.p.bagirova@urfu.ru
Tel.: 8-922-222-24-43*

*Sapozhnikova S. A., Post-graduate Student of
the Institute of Public Administration and Entre-
preneurship
E-mail: ka.sapozhnikova@gmail.com
Tel.: 8-982-66-86-380*