

учить), процессуальную (как обучать, развивать и воспитывать), мотивационную (как осуществлять мотивационное обеспечение педагогического процесса), организационную (какие формы организации и какие правила взаимодействия участников предусмотреть) стороны педагогического процесса.

Таким образом, модель подготовки будущего учителя к формированию ценностного отношения старшеклассников к созданию полноценной семьи соответствует уровням гуманитарного познания: философский (философия семьи), психологический (психология семьи), педагогический (педагогика семьи), социологический (социология семьи), что по нашему мнению способствует выявлению потенциала каждой личности. Позволяет оперативно определить и «мягко» скорректировать с учетом индивидуальных особенностей сформированности профессиональных важных качеств, выстроить каждому студенту собственную модель личности педагога и построить образовательную траекторию достижения своих целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белкин, Е.Л. Дидактические основы управления познавательной деятельностью в условиях применения технических средств обучения / Е. Л. Белкин. – Ярославль : Верхне-Волынское изд-во, 1982. – 107 с.
2. Братко, А.А. Моделирование психики / А.А. Братко. – М. : Высшая школа, 1969. – 168 с.
3. Горовая, В.И. Теоретические основы подготовки специалиста в условиях многоуровневого высшего образования : дис... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Горовая Валерия Ивановна. – Ставрополь, 1995. – 367 с.
4. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. Т. 1 / Г.К. Селевко ; Науч.-исслед. ин-т школьных технологий. – М. : [б.и.], 2006 – 816 с.
5. Филимонюк, Л.А. Формирование проектной культуры педагога в процессе его профессиональной подготовки : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Филимонюк Людмила Андреевна. – Ставрополь, 2008 – 433 с.

Контактная информация: zamira-69@mail.ru

УДК 331.108

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ХОККЕЙНОМ КЛУБЕ «НЕФТЯНИК» (Г. АЛЬМЕТЬЕВСК)

*Джамиль Мисбахович Насретдинов, директор,
Хоккейный клуб «Нефтяник»,
г. Альметьевск*

Аннотация

В статье исследованы условия необходимые для успешной организации работы тренерского состава хоккейного клуба. Формирование устойчивой мотивации тренеров к профессиональной деятельности является одним из основных направлений эффективного развития их профессионального мастерства. Оно реализуется через комплекс мер, опирающихся на психологические механизмы формирования мотивации и обеспечивающих прямое и опосредованное воздействие на сознание, чувства и волю тренеров с целью формирования и упрочения у них убеждений, идеалов и стремлений к творческому решению профессиональных задач. Существенно влияет на развитие мотивации профессиональной деятельности тренерского состава хоккейного клуба степень демократизма управления. Представлена разработанная система мероприятий, обеспечивающая эффективность управления персоналом на примере хоккейного клуба «Нефтяник» г. Альметьевск.

Ключевые слова: тренер-преподаватель, управление персоналом, хоккейный клуб, успешная организация работы персонала хоккейного клуба, высококвалифицированный специалист.

**PERSONNEL MANAGEMENT IN THE HOCKEY CLUB “NEFTYANIK” IN
ALMETJEVSK**

*Dzhamil Misbahovich Nasretdinov, the director,
Hockey club "Neftyanik",
Almetyevsk*

Annotation

The article researched the conditions necessary for the successful organization of hockey club coaches staff work. Formation of steady motivation of trainers for the professional work is one of the basic directions of the effective development of their professional skills. It is realized through a series of measures based on the psychological mechanisms of formation of motivation and providing the direct and mediated influence on consciousness, feelings and will of trainers for the purpose of formation and consolidation in them belief, ideals and aspirations to the creative decision of professional problems. Degree of management democracy has essential influence on the development of motivation for the professional work of hockey club trainer staff. The developed system of actions based on the example of hockey club "Neftyanik" Almetyevsk contributes to the HR management efficiency.

Keywords: coach-teacher, HR management, hockey club, successful organization of the hockey club personnel work, highly qualified specialist.

ВВЕДЕНИЕ

Известно, что конкурентоспособность предприятия во многом зависит от занятого на нем персонала. Хорошо подготовленный, обученный персонал, с высоким уровнем мотивации на качественную работу представляет не меньшее, а то и большее богатство, чем новейшее оборудование и передовая технология [1].

Однако, профессия тренера-преподавателя значительно отличается от других профессий тем, что является формой профессиональной деятельности человека, ориентированной в первую очередь на процесс работы, а не на достигаемый результат. Следует отметить, что в отдельно взятом спортивном клубе практически невозможно подготовить тренерские кадры. Особенности педагогической деятельности тренера-преподавателя являются высокий уровень нормативности, социальной ответственности, морального долга, ярко выраженный творческий характер труда.

Для успешной профессиональной деятельности высококвалифицированному специалисту недостаточно хорошо знать вид спорта и владеть методикой подготовки хоккеистов. Важно, чтобы свойства индивидуальности тренера-преподавателя совпадали с требованиями профессии. Если совпадения нет, то наступает «естественный» профессиональный отбор, когда специалисты отсеиваются, вытесняются из соответствующей области занятости (преднамеренно или вынужденно).

В подобной ситуации подбор квалифицированных кадров и их грамотная расстановка, определение практических мер, необходимых для создания благоприятных условий деятельности является единственно верным решением.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Ведущим методом изучения условий, необходимых для развития хоккейного клуба, явился опрос тренеров по хоккею с шайбой различных хоккейных клубов и различных специалистов по хоккею с шайбой, отнесенных к группе руководителей. Всего к исследованию привлекалось 28 тренеров и 53 специалиста.

В процессе беседы с тренерами было выявлено, что наиболее важными, по их мнению, условиями, определяющими высокую работоспособность, эффективность труда и удовлетворенность своей работой являются: хороший коллектив (33,91% опрошенных), высокая заработная плата (32,65%), удовлетворение результатами собственного труда (25,74%). Среди прочих условий (7,70%) были также названы: улучшение жилищных условий, создание условий для профессионального роста и т.д.

В ходе проведения творческих дискуссий с тренерами ХК «Нефтяник» отмечено, что они проявляют значительную активность. Это свидетельствует об осознании ими собственной сопричастности к судьбе хоккейного клуба. Результаты труда тренеров выражаются в том, что многие их предложения кладутся в основу работы хоккейного клуба. Большое внимание, по-нашему мнению, следует также уделять формированию и актуализации идеала тренера по хоккею с шайбой.

Определение рейтинга тренеров, по оценкам их самих, обеспечивает видение собственных недостатков в работе, активизирует поиск идеала, к которому следует стремиться. Кроме того, данный прием обеспечивает профессиональное соперничество между тренерами одного клуба, что в свою очередь следует подкреплять материальными и психологическими стимулами. Респондентам, отнесенным к руководящему составу, предлагалось проранжировать выделенные нами условия по степени значимости для успешной организации работы персонала хоккейного клуба. Прежде всего, это касается, конечно, работы тренерского штаба.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В ходе исследования было выявлено, что одним из наиболее главных моментов в управлении персоналом, по мнению экспертов, является эффективный подбор тренерского состава (факторный вес 18,74) – учет индивидуальных способностей и психологической пригодности тренеров по хоккею при их подборе и расстановке в различные возрастно-квалификационные группы.

Таблица 1

Структура условий, необходимых для эффективного управления учебно-тренировочным процессом в хоккейном клубе

№	Факторы	Факторный вес
1	Обеспечение клуба квалифицированными тренерскими кадрами	18,74
2	Моральное и материальное стимулирование профессиональной деятельности тренеров (моральные и материальные поощрения, административные взыскания)	16,34
3	Обеспечение профессиональной деятельности тренеров по хоккею с шайбой методическими материалами, повышение квалификации	15,89
4	Создание здорового морально-психологического климата в хоккейном клубе	15,77
5	Наставничество опытных тренеров по отношению к молодым начинающим специалистам	4,63
6	Рациональное распределение рабочего времени тренеров	3,56
Суммарный факторный вклад		74,93

В связи с этим руководству хоккейного клуба следует обращать внимание при подборе тренеров именно на вопросы изучения их индивидуальных способностей, не упуская при этом анализ и других личностных черт. Такое знакомство позволяет не только более точно диагностировать потенциал тех, кто будет тренировать, но и в определенной степени стимулирует их профессиональную деятельность.

Другими словами следует, прежде всего, оценивать готовность тренера к профессиональной деятельности. Под данным термином понимается особое функциональное состояние его психики, характеризующееся сформированностью и мобилизованностью всех необходимых для поиска новых решений компонентов [2].

Изучение значимости для тренеров той или иной формы признания их заслуг позволяет с достаточной степенью определенности ответить на вопрос: почему продвижение по служебной лестнице не всегда сопровождается дальнейшим повышением уровня творчества. Если для тренера конечной целью является занятие какой-либо должности, а средством для этого выступает эффективная профессиональная деятельность, то с ее реализацией теряет свою значимость и способ достижения цели.

Большое значение для эффективного управления учебно-тренировочным процессом имеет создание необходимых стимулов материального и морального поощрения тренеров (факторный вес 16,34). Данный показатель не может быть единым для тренеров, работающих в группах массового, юношеского и профессионального спорта. Только адекватные выполняемым функциям критерии поощрения будут способствовать повышению качества работы тренеров.

Изучение психолого-педагогической литературы позволяет сделать вывод, что мотивация представляет собой не что иное, как совокупность определенных мотивов поведения и деятельности человека, которые выступают внутренней движущей силой. В основе мотивации лежат конкретные потребности личности, переживание ею определенной нужды в условиях и средствах труда, позволяющих поддерживать в оптимальном состоянии свою жизнедеятельность, развиваться и реализовывать свою социальную сущность.

Как показано в [3], профессиональная деятельность тренера является полимотивированной и побуждается различными мотивами. У тренеров с высоким уровнем проявления творчества преобладают широкие социальные мотивы и мотивы идентификации, у тренеров, не отличающихся высоким уровнем творчества, преобладают утилитарные мотивы. Изучение мотивации тренерского состава свидетельствует, что доминирование тех или иных мотивов в профессиональной деятельности вытекает из субъективной значимости совершаемых профессиональных действий. В связи с этим формирование у тренеров мотивов профессиональной деятельности предполагает осуществление целенаправленных воздействий, направленных на побуждение спортивного педагога к поиску новых способов решения учебно-тренировочных задач.

Создание оптимальных условий для эффективного управления предполагает всестороннее методическое обеспечение профессиональной деятельности тренера по хоккею (факторный вес 15,89). Как показали наблюдения за творчески работающими тренерами и беседы с ними, большинство из них имеет персональную библиотеку учебно-методических пособий, у некоторых имеются также выписки из литературных источников по интересующим их вопросам, они формируют папки по различным вопросам, которые представляют для них профессиональный интерес.

Важным условием, способствующим эффективному управлению хоккейным клубом, является создание в нем здорового морально-психологического климата (факторный вес 15,77). Необходимым условием является закрепление коллективных традиций в хоккейном клубе, способствующих созданию и поддержанию творческого микроклимата в тренерской среде. Одной из таких традиций, по мнению экспертов, является наставничество (факторный вес 4,63). Изучение данного вопроса показывает, что вновь назначенные тренеры, которые имеют наставников, быстрее адаптируются к новым условиям деятельности, успешнее проходят период профессионального становления и входят в коллектив.

Следует также уделить внимание поиску путей рационального использования бюджета времени тренера (факторный вес 3,56). Значительный резерв заключен в рациональном планировании и четком распределении обязанностей при проведении мероприятий и основной работы. И, наконец, дополнительный источник экономии рабочего времени находится в оптимизации индивидуального планирования работы тренерского состава хоккейного клуба.

Подводя итоги анализа данных опроса тренеров и руководителей хоккейных клубов, следует отметить, что мы не выявили значительных различий в вопросах повышения эффективности работы тренерского состава и эффективности управления персоналом. В обоих случаях ведущими являются материальное благополучие, здоровый психологический климат в коллективе, возможность профессионального роста и получение удовлетворения от полученного результата. При этом анализ управленческой деятельности в спортивном коллективе, по данным научно-методической литературы показал, что она

имеет свою внутреннюю логику и определенные закономерности.

ВЫВОДЫ

Подводя итог сказанному, следует отметить, что формирование устойчивой мотивации тренеров к профессиональной деятельности является одним из основных направлений эффективного развития их профессионального мастерства. Оно реализуется через комплекс мер, опирающихся на психологические механизмы формирования мотивации и обеспечивающих прямое и опосредованное воздействие на сознание, чувства и волю тренеров с целью формирования и упрочения у них убеждений, идеалов и стремлений к творческому решению профессиональных задач. Существенно влияет на развитие мотивации профессиональной деятельности тренерского состава хоккейного клуба степень демократизма управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 292 с.
 2. Кабельский, Г.Е. Управление развитием педагогического творчества тренеров спортивных школ : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Кабельский Г.Е. ; Воен. ин-т физ. культуры. – СПб., 2002. – 24 с.
 3. Каденков, Д.М. Управление учебно-тренировочным процессом в хоккейном клубе : дис. ... канд. пед. наук / Каденков Д.М. – СПб., 2003. – 148 с.
- Контактная информация:** gumelv@yandex.ru

УДК 37.012.85

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА В ПРЕОДОЛЕНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ БАРЬЕРОВ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ МОТИВОВ УЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

*Нина Юрьевна Ожгибесова, старший преподаватель,
Сургутский государственный университет (СурГУ)*

Аннотация

В статье описывается использование педагогической поддержки как одного из педагогических условий формирования интеллектуальных мотивов учения студентов. Педагогическая поддержка заключается в преодолении интеллектуальных барьеров, с которыми сталкиваются студенты, направлена на достижение успеха, поощрение активности, что способствует формированию у студентов таких качеств как самостоятельность, активность, самоорганизованность.

Ключевые слова: интеллектуальные мотивы учения, педагогическая поддержка, интеллектуальные барьеры, самостоятельность, активность.

PEDAGOGICAL SUPPORT IN OVERCOMING THE INTELLECTUAL BARRIERS AS A MEAN OF FORMATION OF INTELLECTUAL STUDY MOTIVES OF STUDENTS

*Nina Jurevna Ozhgibesova, the senior teacher,
Surgut State University*

Annotation

The article is devoted to the usage of pedagogical support as a mean of pedagogical conditions of formation of intellectual study motives. The pedagogical support includes teacher's help in overcoming the intellectual barriers of students; it is directed to reaching the success, stimulating cognitive activity. It contributes to the formation of students' self-dependence, activity and self-organization.

Keywords: intellectual study motives, pedagogical support, intellectual barriers, pedagogical