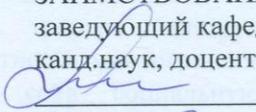


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
Кафедра управления физической культурой и спортом

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ  
заведующий кафедрой  
канд. наук, доцент

 Л.Н. Шатилович  
22 ноября 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ  
ТЕМА ДИССЕРТАЦИИ

**ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
ТРЕНЕРОВ ПО ФИТНЕСУ**

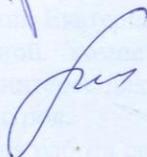
49.04.01 Физическая культура  
Магистерская программа  
«Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта»

Выполнила работу  
студентка 2 курса  
заочной формы обучения



Трухина  
Екатерина  
Юрьевна

Научный руководитель  
д-р пед. наук, профессор



Манжелей  
Ирина  
Владимировна

Рецензент  
руководитель физического  
воспитания  
канд. пед. наук, доцент



Бутыч  
Наталья  
Сергеевна

г. Тюмень, 2017

## АННОТАЦИЯ

Диссертационная работа посвящена проблемам изучения профессиональной компетентности тренера по фитнесу.

В работе рассмотрены вопросы, раскрывающие методические особенности становления профессиональной компетентности тренера по фитнесу.

На основании проведенного исследования выявлены основные проблемы, предложено содержание Программы повышения квалификации и рекомендации по становлению профессиональной компетентности тренера по фитнесу.

Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, выводов, списка литературы и приложений. Объём работы составляет 111 страниц машинописного текста, в том числе 15 таблиц, 2 рисунка, 4 приложения.

Библиографический указатель насчитывает 76 наименований.

## СОДЕРЖАНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ТРЕНЕРА ПО СПОРТУ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ.....	8
1.1. Особенности деятельности тренера по спорту, его профессионально значимые качества и компетенции.....	8
1.2. Специфика фитнеса как вида спорта и программно- нормативные основы спортивно-педагогической деятельности тренера по фитнесу.....	32
1.3. Средства и методы формирования профессиональной компетентности тренера по фитнесу.....	40
Выводы по первой главе.....	55
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	57
2.1. Методы исследования.....	57
2.2. Организация исследования.....	63
ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ..	64
Выводы по третьей главе.....	84
ВЫВОДЫ.....	88
РЕКОМЕНДАЦИИ.....	80
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	90
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	99

## ВВЕДЕНИЕ

Цивилизационный прогресс человечества позволяет сделать однозначный вывод о прямой зависимости между благополучием социума и благополучием личности, и в первую очередь, такими составляющими этого благополучия, как физическое, интеллектуальное и духовное здоровье. Важнейшим фактором обеспечения этих составляющих личности является физическая культура и спорт.

Содержание термина «фитнес», появившегося в русском языке не так давно и ставшего общеприменительным, наиболее близко раскрывается как «общая физическая культура».

Фитнес ставит своей целью формирование у людей здорового образа жизни по средствам комплекса составляющих, образующих его структуру. Именно этот комплекс составляющих фитнеса, как многогранного общественного явления, позволяет вовлечь широкие массы населения в процесс формирования здорового образа жизни.

Современный уровень развития фитнеса позволяет говорить о нем как о виде социальной деятельности, а также о возникновении фитнес индустрии. Соответственно, как всякий вид социальной деятельности, а тем более индустрии, фитнес требует квалифицированных компетентных специалистов, в первую очередь тренеров (инструкторов) по фитнесу. В связи с тем, что фитнес является видом социальной деятельности, рассматривать роль тренера (инструктора) по фитнесу как узконаправленную, выражающуюся только в руководстве тренировкой, не правомерно. Профессиональная деятельность тренера, как специалиста, не только фитнеса и спорта, но и педагога, с учетом современных условий недостаточно освещена в литературе. Об этом же упоминают А.А. Деркач, А.А. Исаев: «Деятельность специалистов тренерского состава, рассматривают предельно узко, при этом выделять внешнюю составляющую: это руководство тренировочного процесса» [16].

Проблема подготовки специалиста к профессиональной деятельности была предметом внимания таких выдающихся педагогов прошлого, как Коменский Я.А., Дистервег А., Ушинский К.Д., Лесгафт П.Ф. и др. Разработкой научных основ профессиональной подготовки «нового учителя» занимались советские деятели образования – Крупская Н.К., Луначарский А.В., Блонский П.П., Шацкий С.Т. и др.

Научные труды таких российских учёных, как Бальсевича В.К., Виленского М.Я., Ильина Е.П., Железняк Ю.Д., Лубышевой Л.И., Матвеева Л.П. и др. посвящены вопросам профессиональной подготовки педагогических работников для сферы физической культуры и спорта.

Тренер по фитнесу (инструктор) - это спортивный педагог, который должен обладать многообразием личностных и профессионально значимых качеств, составляющих ядро его профессиональной компетенции.

Если при этом учитывать изменение потребностей общества и масштаб практической педагогической деятельности, профессиональная компетентность тренера (инструктора) по фитнесу становится основной характеристикой его профессионализма и успешности в своем деле. Формирование профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу, как ключевой фигуры в спортивно-педагогическом процессе возможно только на основе совокупного изучения структуры его спортивно-педагогической деятельности. Необходимость этого определило тему нашего исследования.

**Проблема исследования** связана с изучением особенностей становления профессиональной компетенции тренера по фитнесу.

**Объектом исследования** является процесс становления профессиональной компетентности тренера по фитнесу.

**Предметом исследования** – совокупность личностных особенностей и условий становления профессиональной компетентности тренера по фитнесу.

**Цель исследования:** выявить карьерные ориентации и условия профессиональной деятельности тренеров по фитнесу, разработать модель

компетентности тренера по фитнесу и психолого-педагогический инструментарий для развития профессиональных и личностных качеств, позволяющих повысить эффективность деятельности тренера по фитнесу.

Рабочей гипотезой стало предположение о том, что становление профессиональной компетентности тренера по фитнесу будут способствовать повышению эффективности его деятельности, если:

- определить специфическую структуру профессиональной компетентности тренера по фитнесу;
- выявить карьерные ориентации тренеров по фитнесу и условия, способствующие их профессиональному росту;
- скорректировать содержание программ переподготовки тренеров по фитнесу на курсах повышения квалификации.

В ходе исследования нами были поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать источники по изучаемой проблеме.
2. Выявить карьерные ориентации и индивидуально-личностные особенности тренеров по фитнесу.
3. Определить условия протекания спортивно-педагогической деятельности тренеров по фитнесу.
4. Разработать модель профессиональной компетентности тренера по фитнесу и рекомендации по становлению их профессиональной компетентности.

Для решения поставленных нами задач были использованы следующие **методы исследований**: анализ и обобщение литературных источников по исследуемой теме, педагогическое моделирование, методы психологической диагностики, педагогическое тестирование, педагогический эксперимент, методы математической статистики.

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- разработана модель профессиональной компетентности тренера по фитнесу, представляющая собой многокомпонентное и многогранное явление, включающая социальную, информационно-маркетинговую,

конструктивно-проектировочную, организаторскую, имидже-коммуникативную, рефлексивно-двигательную и самообразовательную составляющие, предполагающих в свою очередь наличие ценностных ориентаций, знаний, умений и опыта спортивно-педагогической деятельности;

- разработана программа повышения квалификации по программе «Тренер (инструктор) по фитнесу», отличительными особенностями которой является акцент на практико-ориентированные тренинги и мастер-классы.

## ГЛАВА I. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ТРЕНЕРА ПО СПОРТУ И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

### 1.1. Особенности деятельности тренера по спорту, его профессионально значимые качества и компетенции

Человек как социальный субъект живет в общечеловеческом культурном пространстве, подразумевающим широчайший круг культурных явлений (наука, техника, искусство, литература, общественный строй и др.), в тоже время он сам является носителем этой культуры, а ее активными трансляторами являются педагоги. Эти обстоятельства требуют от них овладения педагогической культурой, как частью общей культуры и постоянной устремленности к самосовершенствованию.

Категория «педагогическая культура» является сложным смысловым образованием со специфическим и весьма широким содержанием. Изучение и понимание ее структуры способствует, как совершенствованию теоретических взглядов, так и служит основой формирования педагогического профессионализма, в этом и заключается ее научно-педагогическая важность. Понятие «педагогическая культура» является более широким и фундаментальным по отношению к понятиям «педагогическое мастерство» и «педагогический профессионализм». Педагогический профессионализм и его более высокий уровень развития, именуемый педагогическим мастерством возможен только на базе педагогической культуры.

В процессе изучения мнений и взглядов различных авторов (Белорусовой В.В., Решетень И.Н., Прохоровой М.В., Сидоровым А.А., Карпушиным Б.А.), рассмотрим следующие основные четыре блока входящие в структуру «педагогической культуры», такие как:

1. Свойства педагогической личности и специальные способности, включающие в себя такие качества, как:

1.1. Добросовестность, ответственность, трудолюбие, дисциплинированность, энергичность, точность - деловые качества.

1.2. Аккуратность, самокритичность, подтянутость, широкий кругозор, эрудиция - рефлексивные качества.

1.3. Честность, внимательность, справедливость, надежность, сдержанность, обязательность и требовательность - коммуникативные качества.

1.4. Взаимопонимание, гуманность, способность к сопереживанию, тактичность и доброта, аттракции и обязательность – это всё эмпатийные качества.

2. Высоконравственные качества педагога включают в себя, такие качества, как принципиальность и убежденность, интеллигентность и порядочность, патриотизм и забываемый обществом коллективизм.

3. Поведение педагога, с точки зрения, как профессионально-этическое, рассматриваем в основном существование личности, ее направление и стремление к упорядоченному развитию системы взглядов и убеждений, специфических отношений в области педагогики.

4. Мастерство педагога включает в себе такие качества, как:

4.1. Специально-тактическая подготовленность и научная квалификация, профессиональная компетентность, опыт в обучении и воспитании это знание предмета.

4.2. Ясность и логичность мысли, выразительность мимики и обоснованность жеста, техника и экспрессия речи, образцовый показ, убедительность рассуждений и умение подобрать, для определенной ситуации необходимые средства, формы и методы – всё это включает себя педагогический метод.

4.3. При потребности в поиске новой информации, для творческого воображения, и нестандартного мышления, в стремлении к экспериментам подразумевают педагогическое творчество.

4.4. Умение педагогически убеждать, уметь сообразно оценивать и воспринимать, как свою, так и чужую деятельность, педагогически выстраивать общение, соответственно, как своё поведение, так и поведение собеседника, воспитанника, подчиненного, педагогическая этика и сдержанный такт, уметь слышать и слушать, проявлять интерес к познанию внутреннего мира людей - всё это включает в себя педагогический стиль работы.

М.В. Прохорова в Педагогическом практикуме выявила еще один, более традиционный вариант в понимании структуры «педагогической культуры» и дала её определение: «Педагогическая культура – специальная и широкая по своему содержанию категория. Носителем педагогической культуры является определенная личность с присущей ей системой потребностей, интересов, взглядов, идеалов, выступающих в качестве мотивов индивидуального поведения».

В основе педагогической культуры лежат такие явления как многоплановая образованность, постоянная возбужденность педагогической идеей, внутреннее удовлетворение по отношению к работе, но не к себе, самокритичность, стремление к систематическому профильному обучению, воспитанию, развитию, не по принуждению, а исходя из внутренней необходимости, по доброй воле, духовное достояние, высоконравственная чистота, педагогическая этика, творчество, новаторство, поиск.

Следовательно, в формально-содержательном аспекте педагогическая культура – синтез педагогических убеждений и умений, педагогическая этика и профессионально-педагогические достоинства, стиль учебно-воспитательной и учебно-тренировочной работы учителя, тренера и отношение к собственному делу, работе и к себе самому. Ее важными гранями являются: эмоционально-волевая, мировоззренческая, компетентная, интеллектуальная, высоконравственная, эстетическая и физическая компоненты.

Содержание педагогической культуры, если рассматривать с точки зрения высоконравственной позиции, включает такие умения как передавать познания, обучать, наставлять – это главная, хотя далеко не вся работа учителя, преподавателя, тренера – это не специальность, а жизненный стиль человека избравшего данную профессию. В глазах жителей этот человек предполагает одухотворенный эталон социального совершенства. Его копируют воспитанники, ученики, продолжатели его мыслей и деяний, улавливают его мировоззрения, стиль поведения, его жизнь, его отношение к любому явлению.

Данное случается не определенным, хотя значимым образом. Профессиональный воспитатель, учитель, тренер, профессор повторяет себя в своих воспитанниках, учениках, студентах. Наследуются идейные взоры, отношение к труду, научная эрудиция, методология общения и почти все, и самое разное. Воспитатель, учитель, ученый, тренер высочайшей культуры избегает пустословия, устремляется к углублению общения и вместе с этим распространения современных мыслей расширяет через учащихся и воспитанников область их вероятного внедрения, помня при всем этом о реалиях жизни.

Высочайшей ступенью педагогической культуры, ее проявлением в настоящей жизни на современном этапе считается педагогический профессионализм и мастерство, которые представляют из себя единство развития психолого-педагогического мышления, владение компетенциями, необходимыми для решения спектра разнообразных учебно-воспитательных и учебно-тренировочных задач на современном профессионально-педагогическом уровне, при помощи эмоционально-волевых средств выразительности.

Специфика педагогического процесса, его структура и содержание выступают в виде побудительных обстоятельств при появлении профессионалов, реализующих на практике функции физического воспитания детей и молодежи.

Педагогическое умение, являясь стержневым компонентом педагогической культуры, в свою очередь предполагает трудоемкую текстуру слагаемых, содержащую по крайней мере следующие подсистемы:

1. педагогическая технология;
2. педагогическое творчество;
3. знание предмета;
4. педагогический стиль.

Фундамент педагогического мастерства складывается из знания учебного предмета, его истории, теории, методике и современной практики. Чрезвычайно интенсивное развитие и обновление различных областей науки значительно повышает роль профессиональной компетентности.

Изменение социальных условий, организационных форм, методов и средств повышает требования к преподавательскому составу, особенно в области специфики учебного предмета.

Эффективность процесса обучения и воспитания определяется высокой спортивно-практической подготовленностью. Серьезное спортивное знание и личный опыт дают знание предмета изнутри и тем самым создают базу для творчества преподавателя, как в самой спортивной дисциплине, так и в методике преподавания. Вольное или невольное лишение специалиста новой информации снижает его квалификационную ценность на 20-25%.

Существенным слагаемым педагогического мастерства является педагогическое творчество.

Возникновение педагогических проблем и решение их нестандартным способом с привлечением воображения, в том числе, обуславливает важность педагогического творчества. Стремление действовать по однажды найденному стереотипу, либо применять прямолинейно уже известные рецепты, делают педагогический процесс беднее и снижают авторитет преподавателя. Обладание максимально возможной полнотой информации, умение прогнозировать, по-своему и по-новому применять в учебно-

воспитательном процессе различные комбинации средств, и есть настоящее педагогическое творчество.

Глубина и быстрота прочного овладения педагогическими способами и приемами действий обнаруживают наличие педагогических способностей, то есть предрасположенность к успешному выполнению педагогической деятельности. Основанием для развития педагогических способностей служит приобретение комплекса знаний, навыков и умений и развитию личностных качеств.

Составленная классификация Н.В. Кузьминой наиболее распространена и включает следующие способности, необходимые для педагогических работников, такие как коммуникативные, проектировочные, гностические, конструктивные и особенно организаторские [34].

Интересная по своей сути, дробная структура способностей, выявленная М.И. Станктным, которую рассмотрим подробнее [60].

Гностические (познавательные) возможности находятся в зависимости от значений становления и развития мышления – возможности получать, перерабатывать, принимать на вооружение познание и информацию. Данная способность быстро и тонко определяет вещи, действия, подвергает их анализу и с успехом оперирует отраженными видами. Мастерство и умение быстро определить предпосылки отставания учащегося, спортсмена, команды, внести коррективы в учебный или учебно-тренировочный процесс; уметь провести анализ личностного поведения и учебно-воспитательного процесса в целом.

Организаторские возможности имеют в виду методически грамотное проведение учебных занятий, мастерство ловкость, в отсутствии утрат времени подготовить и провести любое мероприятие. Организаторская способность воспитателя, педагога проявляется в умении найти подход к любому учащемуся, спортсмену, подобрать любопытное и интересное ему дело, сформировать, создать и поддерживать дружескую ситуацию в коллективе.

Конструктивные возможности гарантируют и обеспечивают моделирование, конструирование и возведение педагогического процесса, постановку целей и задач, исследование намерений и планов их решениях, определение критерий эффективности организации учебно-воспитательной и учебно-тренировочной работы, определение вероятных эффектов и результатов.

Способность к предвидению во многом связана с развитой интуицией и воображением. Преподавателю нужно научиться развивать данные свойства и качества, для того чтобы мастерски и умело охарактеризовать, определять цели, задачи, возможности изучения и воспитания, оформлять намерения и программы с учетом спортивного контингента, их особенностей, критерии тренировочного процесса, выявлять спортивные задатки подростков.

Коммуникативные возможности и способности дают гарантию межличностных и деловых обращений в ходе воспитания и преподавания.

Они включают в себя целый комплекс способностей и личностных качеств педагога, это такие способности, как:

«Экспрессивные способности – умение педагога образно и ярко выражать мысли с помощью слова и невербальных средств. Эти способности особенно важны в работе тренера: умение вдохновлять спортсмена на победу, внушать необходимость соблюдения тяжелого тренировочного режима, уверенность в собственных силах».

Дидактические же, представляют способность обучения творческих особенностей, развивая при этом индивидуальное мышление спортсменов и школьников, выработывая у них работоспособность на занятия осознано, самостоятельно; инициативно, уметь правильно преподать для усвоения материал так, чтобы он стал доступным для всех обучаемых и был прочно ими освоен.

Перцептивные способности – способность к адекватному восприятию, дает возможность познать и проникнуть во внутренний мир ученика, воспитанника, спортсмена и клиента.

Под перцептивной способностью понимают то как фитнес тренер воспринимает психологические особенности школьника, фитнес - клиента и спортсмена, особенно его психическое состояние в каждый отдельный момент учебного и тренировочного процессов, способность разглядеть, выявить по ряду отличительных признаков, слушают и понимают ли его школьники, студенты, фитнес-клиенты, наблюдают ли за правильным выполнением определенных по нагрузке упражнений, занимаются ли они на учебных занятиях, тренировках в полную меру своих сил, но не перегружаются при этом – это и есть сущность перцептивных способностей.

Способности авторитарных воздействий на воспитанников - это умение быстро завоевывать себе авторитет, способность к волевому влиянию. Авторитет приобретается не искусственными приемами, а всей деятельностью педагога, его повседневным поведением. Слагаемые авторитета – эрудиция педагога, его знания и умения, относящиеся не только к профессии, но и к личным качествам.

Способности мажорного характера или оптимистической настрой и присутствие юмора у педагога могут безболезненно предотвратить и ликвидировать самую трудную конфликтную ситуацию, нейтрализовать самое сильное напряжение, активизировать учебно-тренировочный процесс.

Доброжелательный тон и оптимизм педагога не менее важны, чем его педагогическое мастерство и профессиональная квалификация. Увлеченного и влюбленного педагога в свою работу, часто предотвращает нарушение дисциплины. Иногда излишняя строгость или просто грозное лицо старшего поднимает внутреннее противодействие, неповиновение учеников против любого, в том числе и благоразумного притязания, понижает трудоспособность.

Психомоторные способности обеспечивают координацию действий и перемещений, выполняемых учащимся, спортсменом, фитнес-клиентом, отыскивать в них слабые места и усиливать их, мастерски подбирая персональную спортивную технику, беря во внимание качества спортсмена.

В структуру этих способностей входят умение педагога проанализировать технику исполнения упражнений с учетом возрастных и личных особенностей у занятых тренировкой людей, мастерски продемонстрировать упражнение по частям, с различной амплитудой, скоростью, умение подобрать имитационные упражнения.

Способность к распределению внимания и максимальной концентрации, т.е. способность на учебно-тренировочных занятиях и во всех случаях общения с учениками удерживать в поле зрения всю группу, секцию. Пристально следя за занимающимися, нельзя потерять контроль за своей речью, жестами, выражением лица. Страхуя спортсмена, клиента, воспитанника у одного снаряда, необходимо держать в поле зрения всех других учениках.

Большинство специалистов сходятся во мнении, что личностная и профессиональная зрелость человека наступают после 30 лет, что можно отнести и к спортивным педагогам.

Основной характеристикой зрелой личности является наличие непротиворечивой и единой системы взглядов и ценностных установок (целостность), что определяет собственную позицию в жизни и способность ее отстаивать. У зрелой личности формируется индивидуальный стиль жизни, как правило характеризуемый размеренностью и стабильностью. Повышенные требования к себе и осознание необходимости им соответствовать – обязательная черта зрелой личности.

В свою очередь незрелой личности свойственны неуверенность в избранном пути и в себе самом и, как следствие, несформированность четкой мировоззренческой позиции.

Опираясь на теории Абрахаама Маслоу, определим основные компоненты личности педагога спортивной сферы, его психологическую зрелость.

Одна из первых – наиболее адекватное восприятие действительности сравнивая с людьми, недостаточно зрелыми, и соответственно данному восприятию отношение к действительности, тут присутствует избегание иллюзий, безосновательных прожектов. Обозначение этой позиции воспринимается, как адекватность мировосприятия.

Вторая - это высокая степень принятия других людей и самого себя, в том числе принятие различных качеств человеческой природы. Несовершенная личность, а точнее не созревшая до совершенства разделяет людей на хороших и плохих, на своих и чужих, на нужных и не нужных, на удобных и недоступных к подчинению, что для педагога, тренера и учителя, это крайне опасно.

Третья – это направленность личности, а именно, зрелая личность, в основном направленная не на саму себя, а на проблемы вне себя, что выражается в знании проблем своих подчиненных, своего спортивного клуба и т.п., и нахождении путем решения или обхода этих проблем и не решаемых задач.

Четвертая – высокий уровень автономии, т.е. способность оставаться верным своим собственным целям перед лицом самых разных трудностей. Самореализующихся людей не смущает, если 95% его окружения не согласны с ним. У педагога в спортивной отрасли на современном этапе это выражается в наличии инновационного стиля деятельности и устойчивой педагогической позиции.

Пятая – способность по-новому видеть обычные вещи, т.е. способность к творчеству.

Шестая - эмоциональная открытость – успешная личность, имеющая и владеющая способностями устанавливать эмоциональные, а иногда и тесные взаимоотношения с людьми. Это означает, что данный человек способен

иметь друзей, близких для себя людей. Незрелая личность не способна к поддержанию тесных чувственных и эмоциональных взаимоотношений с определенными людьми. Данную позицию отмечают и в требованиях, к педагогической культуре учителя, тренера.

Седьмая – спонтанность, способность работать не под воздействием каких-либо наружных действий, а по собственным побуждениям. Мастерски зрелый в своей отрасли преподаватель, педагог показывает энтузиазм к собственным внутренним психологическим резервам согласно своим профессиональным способностям.

Маслоу отмечает «Многие бегут от ответственности, уклоняются от собственного роста. Профессионально зрелый педагог всегда проявляет интерес к наукам о человеке, к педагогике, психологии, философии, социологии, поскольку в них ищет ответы на вопросы, касающиеся развития и самого себя, и своих учеников».

Известный педагог Шалва Амонашвили, раздумывая над проблемой саморазвития учителя, предложил план Клятвы учителя, сообразно с клятвой Гиппократата, которую дают выпускники медицинских высших учебных заведений, будущие доктора, входящие в профессиональную деятельность. В ней есть эти строчки, надлежащие рассматриваемым основам: «Клянусь постоянно искать в каждом ученике индивидуальные богатства его души, опираться на них, развивать их. Клянусь всегда, даже в самых сложных обстоятельствах, оставаться оптимистом в отношении каждого воспитанного мною ученика, спортсмена, школьника, бороться за него, оставаться терпеливым и ожидать положительных результатов своих педагогических усилий. Клянусь постоянно улучшать собственный профессиональный уровень, в собственной педагогической работе применяя открытия и достижения науки, передовой опыт сослуживцев, показывать творчество; биться против косности, рутины и бездушия в школе».

В случае, если специалист понимает и управляет этими принципами, то, конечно, становление профессионально зрелой личности станет

проходить наименее негативно, нежели у человека, который не представляет их.

Наличие личной зрелости у специалиста по физической культуре и спорту и профессиональной компетентности, не всегда обеспечивает успешность его деятельности, которая имеет определенные особенности.

Особенности тренерской деятельности:

1. Важная особенность профессиональной деятельности тренера состоит в том, что тренеру отводится ведущая роль в воздействии на личность спортсмена [12, 16, 55]. Исследователи отмечают, что именно спортивная деятельность предъявляет высокие требования как к профессионализму, так и к личности тренера.

2. Деятельность тренера характеризуется высокой степенью ответственности за физическое и психологическое благополучие его подопечных. Так, А.Я. Корх отмечает: «... в процессе подготовки спортсменов тренер несет моральную, профессиональную и юридическую ответственность за их воспитание, здоровье и качество спортивных результатов» [31, с. 74]. Это обстоятельство является следствием того, что общение тренера со спортсменами часто становится «ненормируемым», то есть почти постоянным, например, на учебно-тренировочных сборах, во время спортивных соревнований на выезде. В связи с этим тренер должен исполнять роль воспитателя и различные другие роли, исполнения которых ожидают от него его подопечные. Так, по мнению Г.И. Савенкова: «Тренер на разных этапах развития спортсмена выступает в разных ролях: на ранних этапах - в роли опекуна (замещает родителей); на более поздних - в роли наставника; на этапе спорта высших достижений - в роли руководителя» [57].

3. Относительная неустойчивость системы «тренер-спортсмен». Тренеру важно внушить доверие к своему профессионализму и вызывать у своих учеников симпатию, так как в противном случае спортсмен всегда может уйти к другому тренеру. Отношение спортсменов к тренеру связано с ростом их результатов [22, 58, 63]. В целом успешность воспитания и

развития спортсменов зависит от умения тренеров общаться со своими воспитанниками [11, 63].

4. Повышенная стрессогенность деятельности тренера, что приводит к значительным нервным перегрузкам и что, в свою очередь, может негативно сказываться на успешности его деятельности. Сюда можно отнести следующие факторы:

а) деятельность тренера часто проходит в условиях спортивных сборов, либо на выезде, либо в каких-то других нестандартных и непривычных условиях, при минимальном комфорте и отрыве от семьи;

б) тренеру приходится вступать в контакт с широким кругом людей, которые причастны к обеспечению учебно-тренировочного и соревновательного процесса: с учащимися и их родителями, с представителями администрации, с коллегами, с судьями на соревнованиях, с членами и руководителями других команд, с журналистами [20, 38, 63];

в) успешность деятельности тренеров находится в зависимости не только от них самих, но и от спортивных достижений их учеников, от личности руководителей и даже от материальной базы;

г) деятельность тренера характеризуется высокой степенью «профессионального риска», поскольку всегда существует вероятность «напрасности» многолетней работы вследствие отсева, прекращения занятий или временного отсутствия в связи с травматизмом, личными обстоятельствами спортсменов [16];

д) престиж тренера отличается неустойчивостью, и его уровень достигает пика только в момент удачного выступления спортсменов и стремительно падает, когда его преследуют временные неудачи, ведь деятельность тренера обладает высокой конкурентностью, нестабильностью статуса и профессионального положения [26];

е) деятельность тренера связана с высоким уровнем эмоционального напряжения, поскольку она носит публичный характер и от нее многое

зависит. В процессе соревнования он испытывает такие же переживания, как и спортсмены, но должен сдерживаться или скрывать их [25];

ж) тренерская деятельность всегда допускает возможность получения травм при показе, страховке и в других случаях, когда тренер сам выполняет двигательное действие, особенно в условиях, когда показатели физического состояния уже снижаются, к чему он часто бывает психологически не подготовлен.

В принципе почти все перечисленные элементы (за редким исключением) составляют специфику почти любой разновидности педагогической деятельности, хотя их выраженность гораздо сильнее, чем, например, у учителя физической культуры.

Однако деятельность тренера даже по сравнению с деятельностью учителя физической культуры имеет ряд существенных отличий, которые составляют ее профессиональную специфику. Так, В.Н. Прохоров отмечает: «Деятельность тренера при сравнении ее с любой педагогической деятельностью представляется весьма своеобразной. Всякая педагогическая деятельность многообразна и сложна, однако деятельность тренера имеет особенности, которые еще больше ее усложняют» [51]. К этим особенностям следует отнести следующие:

1. У тренера сильнее, чем у учителя физической культуры, выражена его спортивная специализация.

2. Тренер в большей степени заинтересован в результате своего труда, так как успешность его деятельности более очевидна для посторонних и оценивается, как правило, спортивными результатами его учеников.

3. А.Д. Ганюшкин отмечает: «У тренера - неограниченный объем учебно-тренировочной работы, и деятельность тренера носит нерегламентированный характер. Тренер часто работает не только в воскресные, но и в праздничные дни, кроме того, в основном в вечернее время». [12]. В.Н. Прохоров отмечает: «В среднем тренеры работают гораздо больше, чем это предусмотрено» [51].

4. Перед тренерами часто встает задача набора в группу. Тренер должен быть хорошим агитатором, для того чтобы заинтересовать ребенка и привлечь его к занятиям спортом, а также убедить в этом его родителей. Тренер находится в постоянном поиске новых способных учеников. Он должен увлечь их занятиями своим видом спорта, чтобы его труд не пропал даром, и ученик не ушел из школы.

5. Тренер должен уметь и реально осуществлять прогнозирование роста спортивных достижений, то есть осуществлять не только набор, но и отбор учеников.

6. Постоянная объективизация спортивных результатов в определенной степени не позволяет сконцентрироваться на перспективных целях. Результат нужен как можно быстрее, «здесь и сейчас». Тренер и спортсмен постоянно вынуждены концентрировать свои усилия на текущих целях и целях ближайших этапов подготовки.

7. Тренеры отвечают за здоровье спортсменов, которые часто вынуждены максимально проявлять свои физические возможности как на соревнованиях, так и на тренировке. Это создает реальную опасность психических и физических перенапряжений. В тренерской деятельности, несмотря на существование установки, направленной на постоянное повышение результатов, важно сохранить сбалансированным здоровье. То есть при стремлении к максимальным достижениям сохранить здоровье спортсмена (Ш.А. Амонашвили называл это противоречие «основой трагедии воспитания» [1]).

8. Тренеры в течение всей профессиональной карьеры сами должны находиться в определенной спортивной форме. Для этого есть три причины: во-первых, спортивный вид тренера является стимулом для привлечения детей в секцию; во-вторых, в некоторых видах спорта тренеру иногда самому приходится выполнять значительную физическую нагрузку; в-третьих, в состав педагогических умений тренера входят умения показать тот или иной

элемент при его разучивании, демонстрационные умения, названные А.Е. Певзнером «двигательными» [47].

9. В процессе деятельности тренеров есть основания для развития внутренних конфликтов:

а) между очень конкретными и жесткими требованиями к личности и деятельности тренера со стороны руководителей, общественности и реальными возможностями, которые часто не учитываются (требуется результат любой ценой), что не может не невротизировать и в конечном счете снижает уровень успешности педагогической деятельности;

б) между иногда возникающей необходимостью отчислять из группы детей, которые не выполнили установленных нормативов (прямо - отказать спортсмену в занятиях и косвенно - не уделять ему внимания, не включать в состав команды на соревнования, «держать» в запасных), и пониманием того, что именно этим детям более необходимо физическое развитие и полезнее всего занятия в секции;

в) между требованиями высоких спортивных результатов со стороны руководителей и ожиданиями занимающихся (особенно их родителей) положительных сдвигов в их воспитании, образовании, а также в оздоровлении.

Таким образом, профессиональная деятельность тренера обладает характеристиками как сближающими ее с другими педагогическими специальностями (ее педагогический характер и высокие нагрузки), так и специфическими, которые существенно отличают ее от прочих. Первая группа характеристик деятельности тренера составляет общее, а вторая – особенное в профессиональной деятельности тренера.

Мастерство тренера во многом определяется имеющимися у него качествами, которые придают своеобразие его общению с учениками, определяют быстроту и степень овладения им различными умениями, навыками, а также определенными свойствами личности. Того же мнения придерживается и ряд известных ученых и практиков, таких как Ананьев Б.Г.,

Азаров Ю.П., Пономарев Я.А., Пуни А.Ц., Громько В.В., Туманян Г.С. Мастерство тренера имеет сложный характер, обусловленный необходимостью решения бесчисленного ряда логически взаимосвязанных педагогических задач. В свою очередь, педагогическая задача предполагает осознание тренером конечной цели своей деятельности и способов решения в процессе профессиональной деятельности соотнесенных между собой стратегических, тактических и оперативных задач. В этой связи, А.А. Деркач, А.А. Исаев отмечают: «Что на различных уровнях мастерства тренера ведущими становятся разные компоненты структуры его деятельности: "Мастерство в воспитании и обучении юных спортсменов предполагает высокую степень развития педагогических знаний, умений и навыков. Если какой-либо компонент в структуре педагогической деятельности тренера развит недостаточно, педагогические воздействия оказываются малоэффективными» [16].

Все профессионально важные качества тренера принято делить на следующие группы: мировоззренческие; нравственные; коммуникативные (включая педагогический такт); волевые; интеллектуальные (включая перцептивные, аттенционные качества внимания); мнемические.

Мировоззрение тренера мотивирует всю его педагогическую деятельность как служение своему народу, государству, дает прочную основу для воспитания у учащихся активной жизненной позиции. Отражением общественного мировоззрения тренера являются такие качества, как чувство ответственности за будущее каждого ученика. Воспитывая патриотизм, тренер должен сам быть патриотом. В то же время он должен быть интернационалистом, выступать за дружбу между народами, рассматривать спорт как средство укрепления мира и взаимопонимания между народами всех стран.

Тренер должен обладать целым комплексом нравственных качеств, так как нравственное воспитание учащихся должно базироваться не только на словесной форме воздействия на них, но, прежде всего на личном примере.

Личный пример - лучшая проповедь. Тренер обязан постоянно следить за собой, предъявлять к себе высокие требования.

Учитель - это человек, специальностью которого является правильное поведение. Постоянный контроль за своим поведением необходим тренеру в связи с сильно развитой у юных спортсменов склонностью к подражанию. Нельзя, воспитывая у учеников уважительное отношение к труду, самому проявлять халатное отношение к своим обязанностям: опаздывать на занятие, приходить на него несобранным, отменять ранее запланированные мероприятия.

Важным нравственным качеством тренера является педагогический оптимизм. Он включает доброту, чуткость тренера, его общительность и доброжелательность, жизнерадостность, чувство юмора, веру в учеников, в достижимость ими поставленных целей, даже если эти ученики слабоуспевающие и с отклонениями в поведении: вера тренера заставляет и учеников поверить в свое исправление. Развитие волевых качеств является предпосылкой успеха в профессиональной деятельности тренера.

Важнейшими волевыми качествами тренера считаются: целеустремленность, инициативность, смелость, решительность, выдержка и самообладание. Невыдержанный тренер не может успешно вести воспитательную работу с учениками, так как в их глазах он не обладает авторитетом. Нетерпеливые тренеры, желая быстрее достичь результата своих учеников, форсируют нагрузки, нарушая тем самым принципы постепенности и доступности и, ставя под угрозу здоровье учеников. Тренер без самообладания будет теряться в конфликтных и неожиданно возникающих ситуациях. Не обладая настойчивостью, тренер не сможет неукоснительно проводить в воспитании учеников свою линию. Тренер не должен выходить из себя, терять над собой контроль, переходить на грубый и оскорбительный тон.

Интеллектуальные качества помогают тренеру находить правильные решения в воспитательной работе, обуславливают эффективность творчества

тренера, поиска им новых путей в обучении и воспитании. К этим качествам относят: ясность и логичность мышления, его критичность, воображение, изобретательность, остроумие, оперативность мышления, характеризующие способность тренера быстро находить оптимальные решения возникающих задач. Требования, предъявленные к деятельности тренера, обуславливают наличие у него качеств перцептивной сферы, определяющих точность восприятия, движений спортсмена, быстроту восприятия и оценки ситуации, а также психомоторной сферы, влияющих на точность выполнения технических приемов при их показе. Многие упражнения, которые должен демонстрировать тренер, требуют большой физической силы, гибкости, быстроты реакции. Поэтому тренеру необходимо поддерживать эти качества на должном уровне. А это связано с соблюдением режима питания, со слежением за своим здоровьем. Мастерство тренера обнаруживается в специфической интуиции - способности по невидимым для других признакам оценивать выполнение элементов, программ, предвидеть тенденции и прогнозировать развитие спортсмена и спортивного коллектива.

Тренер должен быть открытым, общительным, эмоционально-устойчивым, способным управлять спортсменом, особенно в соревновательной ситуации. У него должен быть достаточно высокий интеллект, развиты уверенность в себе и практичность. Он должен быть новатором, предприимчивым, решительным и самостоятельным. По мнению американского психолога Б.Дж. Кретти: «Успех в тренерской работе в значительной мере зависит от знаний, которыми обладает тренер, от того, как он строит свои отношения со спортсменами» [32]. Эмоционально положительное отношение к спортсменам, открытая доброжелательность, стремление видеть хорошее поощряет юных спортсменов на общение с тренером, делает их откровенными, инициативными, создает в группе товарищескую атмосферу. Огорчения, временная неудовлетворенность работой естественны и свидетельствуют об искреннем, а не формальном отношении тренера к делу. Но они должны всегда сопровождаться верой в

конечный успех, побуждать тренера с новой силой искать выход из тупика. Одним из важных качеств тренера является правдивость. Ученики должны быть уверены в искренности намерений и чувств общающегося с ними тренера. В противном случае между тренером и учеником возникает барьер недоверия. Другим из ведущих нравственных качеств тренера является гуманизм, характеризующий отношение тренера к людям вообще и к ученикам в частности. Тренер должен обладать и другими нравственными качествами: принципиальностью, самокритичностью, трудолюбием, справедливостью. Сухомлинский В.А. писал: «Справедливость учителя - это основа доверия ребенка к воспитателю, но, чтобы быть справедливым, надо до тонкости знать духовный мир каждого ребенка».

Коммуникативные качества, к которым относятся общительность, вежливость, доброжелательность и ряд других, помогают тренеру устанавливать контакт с учащимися в процессе общения и тем самым способствуют успеху воспитательной работы тренера. Тренер должен быть достаточно искренним. Но искренность и простота не должна допускать панибратства, эгоистических и покровительственных проявлений. Нужно терпимо относиться к поступкам окружающих, спокойно и терпеливо разъяснять им ошибки. К коммуникативным качествам относится также и педагогический такт. Такт – это умение требовательно и с уважением относиться к спортсменам. Как отмечает Станкин М.И.: «Основа такта - выдержка и уравновешенность. Главные отличительные черты - требовательность и уважение к ученикам» [59]. Такт проявляется в умении соблюдать чувство меры в отношениях с воспитанниками, особенно при проявлении требовательности, которую всегда следует сочетать с уважением и заботой о спортсменах.

Такт - это уважение и любовь к ученикам, чуткость. Это и умелый выбор места для разговора с воспитанниками, и выбор времени для беседы. И ее тон. С одним лучше разговаривать наедине, с другим - в присутствии его товарищей или родителей. С одним лучше разговаривать сразу после

проступка, с другим - через определенный промежуток времени. К каждому спортсмену необходим индивидуальный подход. Большое значение для тренера имеет такое качество, как находчивость. Часто возникают ситуации, требующие мгновенного принятия решения. Находчивый тренер не позволяет проявиться внешним признакам его внутреннего состояния. Он не будет лгать ученикам, придумывая ответ, не соответствующий реальности. Непременным качеством тренера должна быть его требовательность. Учащиеся (особенно мальчики) очень уважают тренеров, которые добиваются своего без грубого принуждения и угроз, а также без педантизма. Интеллектуальные качества подкрепляют дидактические умения тренера, помогают ему находить правильные решения в воспитательной работе, обуславливают эффективность творчества тренера, поиска им новых, неизведанных путей в воспитании и обучении учащихся. К этим качествам относят ясность и логичность мышления, его критичность, воображение, изобретательность, остроумие. Добиваться успехов в подготовке квалифицированных спортсменов, можно только творчески относясь к работе, исследуя и экспериментируя. Особую роль в деятельности тренера играет оперативность мышления, характеризующая способность тренера быстро находить оптимальное решение возникающих педагогических задач, а также экстраполирование, то есть предвидение результатов педагогического воздействия на учащихся. Большую роль играет такое качество, как распределенность внимания. Тренер одновременно должен следить за многими объектами и моментами в своей деятельности: за содержанием и формой изложения им материала, качеством показываемого упражнения и доходчивостью даваемых пояснений, своей позой, походкой, мимикой и одновременно постоянно держать под наблюдением всю группу. Успешная педагогическая деятельность тренера связана и с нематериальными качествами - быстротой и прочностью запоминания.

Существует своеобразная закономерность, определяющая успех в профессиональной деятельности тренера (инструктора) по фитнесу:

профессиональные знания при всех их важности не являются определяющим условием. Американский специалист по вопросам достижения успеха Брайан Трейси, утверждает: «На 65% успех зависит от личностных качеств человека и положительного влияния, исходящего от него».

Особую актуальность это приобретает в такой сфере как персональный фитнес-тренинг. Своеобразие отношений между персональным тренером и его клиентом, заключается в том, что одна из сторон сознательно сосредотачивается на помощи другой стороне (т.е. система учитель - ученик). Вот тут и необходимо проявление тех личностных качеств тренера, которые обеспечат успех клиента, а соответственно, как итог, успех профессиональной деятельности тренера.

Переходя к более детальному рассмотрению профессиональной деятельности персонального тренера, стоит отметить, что речь пойдет о тренере (инструкторе) по фитнесу, являющемся сотрудником фитнес-центра или коммерческого спортивного клуба и выполняющем, в том числе, обязанности тренера (инструктора) в тренажерном зале.

Задачи, с которыми приходится сталкиваться тренеру (инструктору) по фитнесу в его повседневной работе, наглядно показывает заметное различие между работой фитнес-инструктора и тренера, работающего в области физической культуры и спорта. В рамках своей профильной деятельности сотруднику спортивной школы, а особенно тренерскому составу необходимо достигать развития различных функций и качеств до максимального уровня, постигая при этом высоких достижений в избранном виде спорта.

Фитнес –инструктору необходимо осваивать и развивать оптимальное развитие качеств, которые приводят к достижению поставленных целей клиентом центра, с тем чтобы сохранить определенное равновесие между скоростью развития необходимых качеств и сохранением здоровья клиента. Вместе с тем, выбор предлагаемых в фитнесе методов, средств и организованных форм тренировочных мероприятий зачастую определяет не только их функциональной необходимостью и рациональностью. Тренеру

(инструктору) по фитнесу приходится учитывать эти причины, как чувственную интенсивность занятий, в соотношении организационной формой занятий к задачке мотивации посетителя, причем даже такого фактора, как мода на какие-нибудь направления фитнес-тренировки. Не считая нужного значения, профессиональных компетенций, знаний и способностей индивидуальному тренеру нужно познание основ психологии общения, искусство ориентировать посетителя на постоянные тренировочные занятия, необходимый уровень культуры поведения и речи.

Рассмотрим постоянные проблемы и задачи, которые возникают при работе фитнес-инструктора на протяжении всего своего рабочего дня:

1. Улучшение внешнего облика - желание изменить внешний вид своей фигуры - это то, что приводит в фитнес-центр или спортивный зал большинство посетителей. Коррекция объемов тела путем изменения соотношения мышечной и жировой ткани составляет львиную долю всей деятельности инструктора по фитнесу. По результатам этих занятий зачастую и судят о профессиональных качествах инструктора и эффективности, проведенных вместе с ним тренировок.

2. Улучшение, формирование здоровья - так называемый «условно здоровый», не имеющий явно выраженных патологий посетитель фитнес-центра в России не так часто ставит перед персональным тренером задачу улучшения своего здоровья. Если такая задача ставится, то, как правило, речь идет не об объективных показателях состояния здоровья (состояние иммунной системы, ЧСС, АД, ЖЕЛ, содержание ЛНП в крови, результаты различных тестов), а о субъективных ощущениях: снижение чувства усталости вовремя, и после рабочего дня, бодрость, активность и т.п. Однако в процессе работы фитнес - инструктору желательно разъяснять клиенту взаимосвязь между объективными показателями состояния здоровья и так называемым качеством жизни, а регулярная фиксация результатов тестирования будет служить мощным фактором мотивации и приверженности клиента двигательной активности.

3. Работа со специальными группами населения - в эту сферу деятельности тренера (инструктора) по фитнесу входит работа с клиентами, имеющими те или иные хронические заболевания, физические недостатки или ограничения в двигательной активности, связанные с возрастом или беременностью. В этом случае необходимо пройти требуемое для работы с этими группами обучение и иметь соответствующую квалификацию. Кроме того, тренер (инструктор) по фитнесу может работать в области детского фитнеса, реабилитации лиц, восстанавливающих здоровье после травм или заболеваний, и в других направлениях

Следует отметить, что все перечисленные выше направления деятельности тренера (инструктора) по фитнесу относятся к сфере услуг. В связи с этим тренер (инструктор) по фитнесу, являющийся сотрудником фитнес-центра, должен в достаточной степени обладать знаниями и навыками в таких областях, как:

- психология общения ;
- мотивирование посетителей фитнес-клубов на изменение привычного образа жизни, выработку приверженности к регулярным тренировкам (что обеспечит в том числе и стабильность доходов фитнес-центра и тренера (инструктора));
- теория и практика личных продаж (тренер (инструктор) по фитнесу вместе с сотрудниками рецепции и менеджерами по продаже достаточно активно участвует в продвижении и продаже услуг персонального тренинга);
- разрешение конфликтных ситуаций между специалистами, работающими в сфере услуг, и клиентами фитнес-клуба;
- умение справляться с такой часто появляющейся у специалистов, активно работающих в сфере услуг непосредственно с людьми, проблемой, как психологическое "выгорание", и так далее.

Из вышеизложенного следует, что существует проблема обеспечения работы фитнес-центров компетентными кадрами тренеров (инструкторов)

по фитнесу. Решение этой задачи невозможно без выполнения основного условия - дополнительного профессионального образования, повышающего квалификации тренеров (инструкторов) по фитнесу.

## 1.2. Специфика фитнеса как вида спорта и программно-нормативные основы спортивно-педагогической деятельности тренера по фитнесу

Не так давно вошедший в обиход термин «фитнес» от английского «fit», не имеет однозначных синонимов в русском языке и позволяет заменить целый ряд определений, таких как «пригодный», «бодрый», «приспособленный», «здоровый», «подготовленный». Выражение "Tobefit" ("быть в форме") широко распространено в английской речи.

Термин "фитнес" в русском языке подразумевает комплекс мероприятий, позволяющих достигнуть разностороннего развития человека, формирования его здоровья. На практике это:

- тренировки с отягощениями, направленные на развитие силовых способностей и увеличение мышечной массы;
- аэробные тренировки, направленные на развитие аэробных способностей;
- тренировка гибкости;
- формирование культуры питания и здорового образа жизни.

Очень близким к термину «фитнес» в русском языке является термин «физическая культура».

Однако следует отметить, что фитнес существует как вид спорта, правда относительно недавно, появившись в рамках соревновательного бодибилдинга, но в то же время он остается занятием широких слоев населения, не стремящихся к достижению соревновательных кондиций, а заинтересованных в укреплении здоровья и улучшения физической формы.

Наиболее правомерно деятельность фитнес-клуба можно разделить на два основных направления: групповые программы и занятия в тренажерном зале. Название «групповые программы» говорит само за себя - это большое

количество различных по организационной форме оздоровительных занятий, которые проводятся одним инструктором с группой занимающихся (классическая аэробика, степ-аэробика, йога, бокс, аква-аэробика и так далее).

Наиболее широкое распространение получил так называемый, «оздоровительный фитнес» [41]. Задача «оздоровительного фитнеса» дать человеку возможность вести без ущерба для здоровья достаточно активную бытовую и профессиональную деятельность.

Своим появлением фитнес обязан глубокому изучению (США 80-е годы XX века) состояния самочувствия народонаселения, оценки степени двигательной активности его и определения их связей, также способностей реализации физических кондиций в ежедневной домашней и профессиональной работы. На основании такового изыскания в 1990 году нормирующей организацией здравоохранения и физической культуры США (АКСМ) были разработаны стандарты оптимальной физической подготовленности людей разных возрастов, определившие *physicalfitness* — физическую пригодность к американскому образу жизни.

Несмотря на то, что исследования проводились в США и разработанные стандарты имели конкретную адресацию, распространение фитнеса, как формы и системы оздоровления, показало его универсальность и интернациональность.

Основано это на том, что в качестве определяющих успех на пути оздоровления факторов определены: регулярные физические нагрузки, сбалансированное питание, сон и релаксацию необходимые для восстановления, отказ от вредных привычек, при этом эти факторы согласовываются с индивидуальным состоянием психофизической сферы человека, его мотивационной определенности и личной заинтересованностью.

Условно выделяют три вида фитнеса [65]:

1 - общий фитнес,

- 2 - физический фитнес,
- 3 - спортивно-ориентированный.

Общий фитнес (вводный) употребляется на начальном этапе занятий и предполагает наилучшее качество жизнедеятельности, охватывающее общественные, интеллектуальные, духовные и физические составляющие, характеризующие «положительное самочувствие или положительное здоровье». Другими словами, подразумевается динамическое многомерное состояние, включающее необходимый уровень трудоспособности, необходимую социальную активность, чувственную реактивность и психическую убежденность. Занятия единым спортом характеризуются исполнением процедур невысокой интенсивности, плавными, ограниченными по амплитуде и напряженности перемещениями, направленными на единое физическое и двигательное становление, совершенствование состава тела, поддержание либо становление многофункциональной работоспособности и некоего ублажения необходимости в своей двигательной работы. Обыкновенно данному подходит 2-3-разовый еженедельный режим занятий. Тут и дальше при характеристике процедур употребляется переводное с оригинала выражение «интенсивность процедуры», по смыслу отличное от принятого в традиционной доктрины и методологии физического воспитания.

Физический фитнес предполагает достижение рационального физического состояния в следствии исполнения определенной двигательной программной работы. Иными словами, данное - «базисный» фитнес, направленный на достижение и поддержание физического благосостояния и понижения риска появления болезней.

Для этого данного вида спорта свойственны постоянные физические перегрузки центральной интенсивности, процедуры на растягивание основных и слабых отделов опорно-двигательного агрегата, процедуры силового и аэробного нрава, разумное питание, обычное реагирование на

психологические перегрузки с помощью формирования возможностей переносить напряжения, переключаясь на другие деяния и формы работы, здоровые общепризнанных мер поведения, обилие работы, чувственный и спокойный уют и другие.

Спортивно-ориентированный фитнес, это как наиболее высочайшая ступенька двигательной активности и ориентирована на становление двигательных возможностей и физических свойств для решения спортивных задач. Соотнесение критерий определенного вида спортивной работы и притязаний к проявлению соответственных возможностей с способностями реализации их в ходе этого вида спорта считается характерной его чертой.

Таким образом, любой вид фитнеса имеет собственные границы двигательной активности, включает двигательные действия определенной напряженности, трудности и чувственной расцветки – собственно разрешает улаживать широкий круг задач оздоровления разных категорий жителей нашей планеты, отличных по возрасту, состоянию самочувствия, подготовленности, стилю жизни, интересам.

Систему спорта в общем возможно предположить, как «фитнес-индустрию», включающую: задокументированную программку деяний, организационную форму - «фитнес клуб», коллектив экспертов, реализующих определенную программку поступков, систему кадрового обеспечения, профессионально-производственные фирмы и императивные текстуры, обеспечивающие техническое оснащение системы и рычаги социально-правового регулирования работы ее.

Для фитнеса характерны следующие особенности:

- 1) обоснованность системы физических упражнений в социальном, личностно-индивидуальном и естественно-функциональном контекстах – как необходимости сообщества для решения личных вопросов населения и стимулирования его основных психофизических функций;
- 2) научно-исследовательский подход в исследовании системы тренировок и образа жизни, включающий глубокий подготовительный

анализ состояния проблемы, методическое объяснение форм и содержания двигательной активности, а также оздоровительных задач и способов их решений;

3) внедрение тестирования и оценки широкого круга характеристик: физических, двигательных, увлечений и ценностей в выборе видов двигательной работы, совместного состояния и расположенности к болезням, поведенческих отличительных черт и прочих соответствующих особенностей персоны;

4) присутствие программ персональной тенденции, предусматривающих и сравнивающих уровень возможных способностей персоны и относительные «нормативные зоны», около которых целесообразна активность;

5) высочайшая степень защищенности занятий, какая достигается довольно четкой подготовительной диагностикой и текущим контролированием, личным подходом к организованному и содержательному проведению занятий, подбором соответствующих средств для оздоровления, необходимых для поддержки и корректировки системных воздействий;

6) многоуровневая управленческая система составления оздоровительного этапа, включающая: рекламу, подписание двухсторонних договоров, контроль за реализацией согласованных программ, взаимные обязательства на организацию выбранной и подписанной программой и ожидание соответствующих результатов при осуществлении занятий;

7) широкий размах различных сторон жизнедеятельности и отдача действия на:

- состояние жизни, характеризуемое здоровьем, настроем, спектром познаний и умений, внешним обликом, наличием нужного стиля, степенью стойкости к болезням, возможной вероятностью долгожительства;

- состоянием человека, которое включает: характеристики многофункциональных способностей, физического становления,

двигательного навыка, ежедневной домашней и профессиональной активности;

- общественную сферу работы персоны, что собственно имеет возможность характеризоваться: увеличением производительности труда, удовлетворенностью производственной деятельностью, понижением степени травматизма и затрат на медицинский сервис, укреплением домашних и коллективных отношений, жизненной уверенности и осознанностью самореализации.

Вышеуказанные свойства имеют большое количество совокупного с иными известными отдельными оздоровительными системами, хотя конкретно в единстве они характеризуют специфики системы психофизического улучшения.

Программно-нормативные базы в системе физического воспитания конкретизируются применительно к особенностям контингента (возраст, пол, уровень подготовленности, состояние самочувствия) и условиям главной работы участников физкультурного движения (учеба, работа на производстве, служба в армии) в двух главных направлениях: общеподготовительном и специализированном.

Общеподготовительное направление представлено сначала физическим воспитанием в системе общего обязательного образования. Оно гарантирует: основной минимум многосторонней физической подготовленности; нужный в главной фонд двигательных умений и способностей; легкодоступный любому уровень многостороннего становления физических возможностей.

Специальное направление (спортивная тренировка, производственно-прикладная и военно-прикладная физическая подготовка) предугадывает углубленное улучшение в избранном облике двигательной работы на базе широкой единой подготовки сможет быть высочайшим (зависимо от личных возможностей) уровнем достижений.

Данные двух главных направлений гарантируют вероятность последовательного овладения актуально необходимыми движениями, воспитания физических, нравственных и волевых свойств, спортивного совершенствования человека.

Организационную структуру системы физического воспитания формируют государственные, муниципальные и общественно-самодеятельные формы организации, руководства и управления.

По государственной линии учитываются систематические занятия физическими процедурами в детских садах (ясли-сад), общеобразовательных школах, ссузах и вузах, армии, лечебно-профилактических организациях. Занятия ведутся по муниципальным программам, в назначенное время, чтобы достичь желаемого результата часы согласуют с расписанием и официальным графиком под управлением штатных профессионалов (физкультурных кадров).

Контроль за организацией, осуществлением и результатами физического воспитания по государственной линии обеспечивают Министерство Российской Федерации по спорту, Комитет Государственной Думы по туризму и спорту, городские комитеты по физической культуре и спорту, а также соответствующие отделы Министерства образования РФ.

По общественно-самодеятельной линии занятия физическими упражнениями организуются в зависимости от индивидуальных склонностей, способностей занимающихся и потребности в физическом воспитании. Принципиальной чертой общественно-самодеятельной формы организации является полная добровольность физкультурных занятий. Продолжительность занятий зависит во многом от индивидуальной установки, личных склонностей и реального наличия свободного времени [64].

Согласно новостям канала РБК от 04 августа 2014 года, Федерация фитнес-аэробики, совместно с академией оздоровительной аэробики

Новосибирска, предложили областному департаменту физической культуры и спорта взять под контроль фитнес-индустрию [72].

Об этом 04.08.2014 г. на пресс-конференции в студии ГТРК-Новосибирск сообщила президент федерации фитнес-аэробики Новосибирска Яна Барвичуте.

По данным системы «2ГИС», Новосибирск занимает второе место в России по числу фитнес центров. Сейчас этот показатель составляет 12,5 фитнес-центров на 100 тысяч населения. В настоящее время в Новосибирске действует более 200 фитнес-клубов, в которых работают, по данным участников рынка, около 3000 тренеров. Однако, по официальным данным, сегодня ни один вуз России не готовит специалистов для фитнес-индустрии.

«Сегодня в законодательстве отсутствует жесткая процедура по лицензированию фитнес-центров государственными органами» - говорит заместитель начальника департамента физической культуры и спорта области Дмитрий Седов. - Она нужна, но пока существенного влияния у государства на сферу как фитнес-индустрия нет. Нет, например, даже официальных данных о количестве занимающихся в фитнес-клубах».

«Сегодня отсутствуют нормативы или документы, определяющие параметры, по которым должен приниматься тренер и как он должен работать, - говорит Яна Барвичуте. – Руководители фитнес-центров скрывают точное количество инструкторов, потому что многие из них не имеют документов, необходимых для преподавания того или иного направления».

По словам Яны Барвичуте, зачастую тренеры обучены методике преподавания одного направления, остальные они осваивают в процессе работы клубе «как самоучки».

По словам координатора тренажерного зала клуба «Юпитер» сети тренажерных залов AlexFitness Анатолия Черкашина, согласно договорам, которые заключают клиенты с фитнес-клубами, полную ответственность за своё здоровье несут сами граждане. Заключение дополнительных договоров,

гарантирующих ответственность тренера возможно, но требует от клиентов дополнительных затрат.

По мнению Яны Барвичуте, для улучшения качества работы фитнес-тренеров необходим контроль их деятельности со стороны госорганов. «Именно потому Федерация фитнес-аэробики, совместно с академией оздоровительной аэробики Новосибирска, выдвинули проект по контролю работы в этой сфере. Мы надеемся, что структура будет создана при областном департаменте физической культуры и спорта», - говорит Яна Барвичуте.

По мнению Дмитрия Седова, инициативу по созданию организации, контролирующей работу фитнес-тренеров, должны выдвигать общественные организации города.

### 1.3. Средства и методы формирования профессиональной компетентности тренера по фитнесу

Недостаточное количество россиян, занимающихся спортом и физической культурой на регулярной основе, говорит о том, что в настоящее время эта сфера явно «проигрывает» другим в борьбе за привлечение потребителей. Помимо прочих факторов в значительной степени это является следствием традиционных установок профессионального образования в области физической культуры и спорта.

Основная часть работников этой сферы – специалисты с педагогическим образованием. Готовность их к эффективной организационно-управленческой и экономической деятельности как правило отсутствует, не смотря на вполне достаточную квалификацию. Это связано со сложившимися стереотипами педагогической модели физической культуры и спорта.

Профессиональное образование, существующее на данный момент в этой сфере, формирует у специалистов ориентацию на работу с верно

обозначенным кругом многофункциональных обязательств, с широким внедрением обычных форм организации работы, размеренным заработком и так далее. При всем этом работа в критериях свободного рынка труда с свойственными ему конкурентноспособными отношениями требует от профессионалов «резкой реакции на изменение спроса на разные физкультурно–спортивные предложения; высочайшей мобильности и готовности к адаптации, возможности практически сразу изменять содержание предлагаемых физкультурно–оздоровительных и спортивных программ, форм доведения их до покупателей; предрасположенности к поиску свежих ниш для расширения профессиональной работы; готовности к неопределенности и непостоянству в содержании труда, также зарплаты и др.» [24].

Новая образовательная парадигма требует от специалиста овладения не только фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности своего профиля, но и опытом исследовательской и творческой деятельности, опытом социально-оценочной деятельности. По сути специалист должен быть компетентным и конкурентноспособным.

Для достижения этих целей необходимо изыскать возможности и способы их решать, что требует разработки критериев и уровней формирования профессиональной компетентности.

Установка критериев и уровней профессиональной компетентности позволяет:

- обрести общий инструментарий для оценки квалифицированности тренерских кадров,
- получить ориентир для самооценки труда тренера (инструктора),
- сконструировать требования к определению значения уровня профессиональной компетентности фитнес-инструктора, тренера (инструктора).

При решении этой задачи, необходимо определить понятие «компетентности». В психолого-педагогической литературе понятие

«компетентность» получило широкое распространение сравнительно недавно: в конце 1960 – начале 1970-х гг. в западной, а в конце 1980-х гг. – в отечественной науке зарождается специальное направление – компетентностный подход в образовании. Исследователями данной научной области являются: В.И. Байденко, Г.Э. Белицкая, Л.И. Берестова, Н.А. Гришанова, И.А. Зимняя, В.А. Исаев, Н.В. Кузьмина, В.Н. Куницина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Л.А. Петровская, Дж. Равен, Ю.Г. Татур, Р. Уайт, А.В. Хуторской, Н. Хомский и др.

Обратим внимание, что и сегодня мы видим, что происходит смешение понятий «компетенция» и «компетентность»: от их синонимичного использования, до взаимозамещения. Так, Н.А. Гришанова, В.А. Исаев, Ю.Г. Татур и другие ученые дали определение: «Профессиональная компетентность (в общем виде) это совокупность качеств личности, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность» [14, 27, 61]. Сфера деятельности, в которой специалист реализует свою профессиональную компетентность, определяется понятием «компетенция». Это понятие предполагает обязательным наличие профессиональных знаний, умений и навыков, практику и мотивацию профессиональной деятельности, которые являют собой единое целое из теоретической и практической готовности к конкретному труду.

А.В. Хуторской, определил: «Совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определённым кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним, определяет как профессиональную компетенцию, а степень присвоения компетенции, то есть, владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включая его личностное отношение к ней и предмету деятельности, называет компетентностью» [67].

Хазова С.А., выявила: «Термином «компетенция» следует характеризовать то многообразие знаний, умений, личностных качеств,

свойств и т.д., которым должен обладать человек в соответствии со своим местом в социальной и профессиональной действительности. То есть компетенции могут быть описаны в терминах знаний, умений, навыков, опыта, способностей и т.д. Термин «компетентность» указывает на соответствие реального и необходимого в личности специалиста, на степень присвоения личностью содержания компетенций, то есть это, прежде всего, качественный показатель. При этом компетентность может характеризовать овладение личностью не одной, а несколькими компетенциями, в частности, профессиональная компетентность может определяться как овладение специалистом всеми профессиональными компетенциями» [62]. Мы придерживаемся такого же мнения.

Следовательно, содержание компетентности может быть определено через соответствующие компетентности, структурно – содержательно выраженные в виде комплекса знаний, умений, навыков, опыта и т.д.

Рассмотрим высказывания разных ученых, о различных компонентах профессиональной компетентности.

Так, Н.В. Кузьмина выделила: «В структуре педагогической компетентности специальную, психолого-педагогическую, дифференциально-психологическую, методическую группы и рефлексию педагогической деятельности» [35].

А.К. Маркова в этом аспекте считает: «**Специальную** (владение профессиональной деятельностью на высоком уровне, способность проектировать свое профессиональное развитие), **социальную** (владение коллективной профессиональной деятельностью и приемами профессионального общения, сформированность социальной ответственности за результаты своей деятельности), **личностную** (владение опытом личностной саморегуляции, приемами самовыражения, саморазвития, способность противостоять профессиональным деформациям личности) и **индивидуальную** (владение приемами самореализации и

развития индивидуальности, творческого потенциала, готовность к профессиональному росту) составляющие» [39, 40].

Представители Красноярского института повышения квалификации выделяют методический, исследовательский, управленческий, информационный, коммуникативный и образовательный компоненты [29]. А представители министерства образования Эстонии ведут речь о трех уровнях компетентности: общая компетентность, компетентность в отношении предмета (области знаний) и компетентность в своей области [5].

Интересный подход к построению компетентностной модели специалиста выбран группой Санкт-Петербургских и московских педагогов. В разработанной ими модели двухступенчатой подготовки специалистов группы компетенций соотнесены с теми учебными дисциплинами (и видами учебной деятельности), в рамках которых они могут быть сформированы (таблица 1).

Таблица 1

Компетентностная модель специалиста

Группа компетенций	Характеристика и отношение к профессиональной деятельности	Сфера формирования
1. Социально-личностные компетенции	Характеризуют общегражданские качества взрослого человека, его культурный уровень и дееспособность.	Формируются в цикле гуманитарных и социальных дисциплин.
2. Экономические и организационно-управленческие компетенции	Инвариантны к области деятельности, относятся к организации работы коллектива, планированию работы персонала и ресурсов, системе менеджмента качества продукции и т.д.	Формируются на базе цикла экономических и управленческих дисциплин, а также некоторых специальных разделов психологии.
3. Общенаучные (компетенции познавательной деятельности)	Профессионально ориентированы на все основные группы направлений подготовки; связаны с решением познавательных задач, поиском нестандартных решений. Определяют фундаментальность образования.	Обеспечиваются, в первую очередь, циклом естественно-научных и математических дисциплин, а также курсом философии, социологии, основ научно-методической деятельности, информационных технологий и др.
4. Общепрофессиональные	Инвариантны к направлению подготовки, обеспечивают	Формируются в цикле общепрофессиональных

компетенции	готовность к решению общепрофессиональных задач (той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием в конкретной сфере).	дисциплин.
5.Специальные компетенции (профессионально-функциональные знания и умения)	Обеспечивают привязку подготовки специалиста к конкретным для данного направления объектам и предметам труда; предполагают овладение алгоритмами деятельности по моделированию, проектированию, научным исследованиям в конкретной области.	Формируются в цикле специальных дисциплин, при изучении ряда элективных курсов

Это позволяет конкретизировать модель применительно к специалистам по физической культуре и спорту путем сопоставления ее с учебным планом по данной специальности.

Следует отметить, что компетенции 1-4 групп составляют определенный фундамент, дающий специалисту возможность ориентироваться на рынке труда, быть готовым к переквалификации, к продолжению образованию и самообразованию. Их можно назвать социально-личностными компетенциями и следует отнести к общесоциальным факторам конкурентноспособности специалиста. В свою очередь, компетенции 5 группы определяют уровень специальной компетенции и призваны решать задачи предметной и объектной подготовки.

Из таблицы 1 становится ясна структура и содержание профессиональной компетентности.

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать три группы компетентностей специалиста по физкультуре и спорту (рисунок 1):



Рисунок 1. Группы компетентностей специалиста по физкультуре и спорту

– общепрофессиональная (общенаучные и исследовательские компетенции), соответствующая уровню специалиста с университетским образованием; профессионально ориентирована на все основные группы направлений подготовки и связана с решением познавательных задач, поиском нестандартных решений; определяет фундаментальность образования;

– общеотраслевая (образовательные и физкультурно–спортивные компетенции), относящаяся к подготовке специалистов по физической культуре и спорту, интегрирующей образовательную (психолого–

педагогическую) и физкультурно–спортивную научно–практические сферы; относится к ориентации в общих теоретических, социально–экономических и организационно–управленческих вопросах сферы физической культуры и спорта и образовательной области, к планированию и организации работы коллектива, ресурсному обеспечению деятельности, системе менеджмента качества труда и т.д.; обеспечивает полипрофессионализм, готовность к решению общепрофессиональных задач (той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием в сфере физической культуры и спорта) и создает базу для специализации;

– специальная (педагогические, научно–педагогические, управленческие, рекреационные компетенции), относящаяся к профессиональным функциям:

- учителя ФК и тренера,
- педагога высшей школы,
- руководителя физкультурно–спортивной организации, сотрудника органов управления физической культурой и спортом,
- методиста (инструктора) по физической культуре, организатора в спорткомитете, муниципалитете, на предприятиях и в организациях, в общественных физкультурно–спортивных, молодежных и иных организациях, в культурно–просветительских учреждениях и т.д.,
- методиста (инструктора) по лечебной физической культуре как реализатора реабилитационных функций специалистов по физической культуре и спорту (данная область профессиональной деятельности выполняется в рамках педагогического либо физкультурно–рекреационного труда).

Наполнение указанных компетенций конкретным содержанием обусловлено содержанием профессиональной деятельности специалистов по физической культуре и спорту. При определении компетенций педагогической деятельности мы опирались на результаты исследований в этой области, проведенных В.Н. Введенским, Н.В. Кузьминой, И.А. Зимней и

других ученых, а также учитывали описанные функции спортивных педагогов. При определении содержания научно–педагогических компетенций мы опирались на работы А.А. Андреева, М.В. Булановой–Топорковой, М.И. Дьяченко, В.П. Косырева, Л.А. Лазаренко, В.И. Марева, Д. Пельца и Ф. Эндрюса, С.Д. Смирнова и т.д.

Конкурентноспособность организаций и предприятий в сфере физической культуры и спорта на рынке социально-культурных услуг обеспечивает конкурентноспособность всей сферы физической культуры и спорта как таковой. А соответственно повышение конкурентноспособности предприятий повышает конкурентноспособность всей этой сферы на указанном рынке. В свою очередь конкурентноспособность, ее повышение, а также возможные конкурентные преимущества обуславливаются сочетанием эффективной совместной деятельности персонала и ресурсными преимуществами.

Уровень конкурентноспособности специалиста определяется степенью соответствия объективным социально-экономическим условиям, требованиям профессиональной деятельности его личностных и профессиональных качеств. Сама же конкурентноспособность является комплексной характеристикой личности специалиста, определяющей его профессиональный статус, высокую рейтинговую позицию на отраслевом рынке труда, постоянно высокий спрос на его услуги.

С.Н. Ширококов называет в числе критериев конкурентноспособности специалистов профессиональные знания, коммуникативную культуру, стремление к профессиональному росту и способность к рефлексии [68].

Н.В. Борисовой разработаны требования к специалистам, в которых не отражен аспект профессионализма [7]. Эти требования распределены на три основные группы: **психологические** (эмпатия - способность к сопереживанию; аутентичность - открытость по отношению к другим людям; терпимость; стрессоустойчивость; развитость восприятия; развитость интуиции), **мыслительные** (аналитичность, быстрота реакции,

наблюдательность, критичность и целостность мышления) и **поведенческие** (коммуникабельность, способность идти на риск, ответственность, способность руководить и подчиняться). Содержание и результат профессиональной подготовки остается вне этих требований, хотя и отражен в отдельной конструкции – культуре специалиста. Автор выделяет в ее структуре семь позиций:

1. Мышление: способность осуществления мыслительных операций (стандартных и нестандартных) и умение ими пользоваться.

2. Эмоционально-волевые проявления - эмоции, волевые акты, способы их выражения для данной деятельности.

3. Способы деятельности и поведения - умения, навыки, приемы, стиль поведения и жизни.

4. Ценности и ценностные ориентации - принятые, доминирующие и зарождающиеся по отношению к людям, труду, себе самому.

5. Знания - факты, закономерности (естественнонаучные и профессиональные), обеспечивающие принятие оптимальных решений.

6. Опыт - общечеловеческий, профессиональный, современный, отечественный, зарубежный.

7. Традиции, нормы - связанные с историческими способами жизнедеятельности, нормы семьи.

Структурно конкурентоспособность как интегральная характеристика личности представлена в современных исследованиях Л.М. Митиной, В.А. Оганесова, Е.Н. Таракановой, Б.Д. Парыгина, А.А. Герниченко и других ученых. Наиболее полным является подход к определению характеристик конкурентоспособной личности специалиста, разработанный Л.М. Митиной. Автор определяет три сферы в развитии конкурентоспособности личности - сферу деятельности, сферу общения и сферу личностных особенностей. Интегральные характеристики конкурентоспособной личности ею представлены в виде единой функциональной структуры [4]), включающей:

– направленность личности – «система эмоционально–ценностных отношений, задающих иерархическую структуру доминирующих мотивов личности и побуждающих личность к их утверждению в деятельности»; при этом, с авторской позиции, в контексте конкурентоспособности значимой является направленность личности на профессию (на других людей, в том числе, коллег, на себя как профессионала, на предметную сторону труда);

– компетентность личности как система знаний, умений, навыков, способов и приемов их реализации в деятельности, общении и развитии личности; в структуре конкурентоспособности представлена профессиональная компетентность в совокупности деятельностных (знания, умения, навыки и способы осуществления профессиональной деятельности) и коммуникативных (знания, умения, навыки и способы осуществления делового общения) компонентов;

– гибкость личности («гармоничное сочетание взаимосвязанных и взаимообуславливающих личностных качеств: эмоциональной, поведенческой, интеллектуальной гибкости») – представляет в структуре сферу личностно–психологических особенностей, определяется как разнообразие и адекватность, которые проявляются во внешних и внутренних формах активности.

Единственным научным способом, по нашему мнению, судить о компетентности тренера и тренера (инструктора) по фитнесу, является оценка или измерение конечного результата профессиональной деятельности. Любой специалист компетентен в той степени, в какой его работа соответствует требованиям, предъявляемым к его профессиональной деятельности.

Согласно федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура от 25 августа 2014 года № 33796, в результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК) (50):

- для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4);
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);
- способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

- способностью определять анатомо-морфологические, физиологические, биохимические, биомеханические, психологические особенности физкультурно-спортивной деятельности и характер ее влияния на организм человека с учетом пола и возраста (ОПК-1);
- способностью проводить учебные занятия по базовым видам спорта с учетом особенностей обучающихся на основе положений дидактики, теории

и методики физической культуры и требований образовательных стандартов (ОПК-2);

- способностью осуществлять спортивную подготовку в избранном виде спорта с учетом особенностей обучающихся на основе положений дидактики, теории и методики физической культуры и требований стандартов спортивной подготовки (ОПК-3);

- способностью воспитывать у учеников социально-личностные качества: целеустремленность, организованность, трудолюбие, ответственность, гражданственность, коммуникативность, толерантность (ОПК-4);

- способностью оценивать физические способности и функциональное состояние обучающихся, технику выполнения физических упражнений (ОПК-5);

- способностью использовать средства избранного вида спорта для формирования навыков здорового образа жизни при проведении занятий рекреационной, оздоровительной направленности с лицами различного пола и возраста (ОПК-6);

- способностью обеспечивать в процессе профессиональной деятельности соблюдение требований безопасности, санитарных и гигиенических правил и норм, проводить профилактику травматизма, оказывать первую доврачебную помощь (ОПК-7);

- способностью организовывать и проводить соревнования, осуществлять судейство по базовым видам спорта и избранному виду спорта (ОПК-8);

- способностью осуществлять планирование и методическое обеспечение деятельности физкультурно-спортивных организаций, проводить учет и отчетность, руководить работой малых коллективов (ОПК-9);

- способностью формировать осознанное отношение различных групп населения к физкультурно-спортивной деятельности, мотивационно-

ценностные ориентации и установки ведения здорового образа жизни (ОПК-10);

- способностью проводить научные исследования по определению эффективности различных сторон деятельности в сфере физической культуры и спорта с использованием апробированных методик (ОПК-11);

- способностью использовать накопленные в области физической культуры и спорта духовные ценности, полученные знания об особенностях личности, обучающихся для воспитания патриотизма, профилактики девиантного поведения, формирования здорового образа жизни, потребности в регулярных занятиях физической культурой (ОПК-12);

- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культур с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-13).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на которой (которые) ориентирована программа бакалавриата:

**\*педагогическая деятельность;**

**\*тренерская деятельность:**

- способностью использовать знания об истоках и эволюции формирования теории спортивной тренировки, медико-биологических и психологических основах и технологии тренировки в избранном виде спорта, санитарно-гигиенических основах деятельности в сфере физической культуры и спорта (ПК-8);

- способностью формировать мотивацию к занятиям избранным видом спорта, воспитывать у обучающихся моральные принципы честной спортивной конкуренции (ПК-9);

- способностью реализовывать систему отбора и спортивной ориентации в избранном виде спорта с использованием современных

методик по определению антропометрических, физических и психических особенностей обучающихся (ПК-10);

- способностью разрабатывать перспективные, оперативные планы и программы конкретных занятий в сфере детско-юношеского и массового спорта (ПК-11);

- способностью использовать в процессе спортивной подготовки средства и методы профилактики травматизма и заболеваний, организовывать восстановительные мероприятия с учетом возраста и пола обучающихся, применять методики спортивного массажа (ПК-12);

- способностью использовать актуальные для избранного вида спорта технологии управления состоянием человека, включая педагогический контроль и коррекцию (ПК-13);

- способностью совершенствовать индивидуальное спортивное мастерство в процессе тренировочных занятий, владением в соответствии с особенностями избранного вида спорта техникой движений, технико-тактическими действиями, средствами выразительности (ПК-14);

- способностью осуществлять самоконтроль, оценивать процесс и результаты индивидуальной спортивной деятельности, сохранять и поддерживать спортивную форму (ПК-15);

**\*рекреационная деятельность:**

- способностью формировать и поддерживать мотивацию у населения к рекреационной деятельности, используя коммуникативные и организаторские способности (ПК-16);

- способностью организовывать и вести рекреационную деятельность в организациях различного типа с учетом особенностей обучающихся, а также гигиенических и естественно-средовых факторов (ПК-17);

- способностью выбирать средства и методы двигательной рекреации для коррекции состояния обучающихся различного пола и возраста с учетом их профессиональной деятельности (ПК-18);

- способностью реализовывать программы оздоровительной тренировки для различного контингента обучающихся, включающие в себя технологии управления массой тела, рационального питания и регуляции психического состояния (ПК-19);

- способностью организовывать и проводить туристско-экологические, туристско-спортивные и туристско-оздоровительные мероприятия для различных групп населения (ПК-20);

**\*организационно-управленческая деятельность;**

**\*научно-исследовательская деятельность;**

**\*культурно-просветительская деятельность.**

Выводы по первой главе

В результате обзора литературных источников, мы пришли к следующим выводам:

Согласно федеральному государственному образовательному стандарту **компетенция** – это способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области.

Государственным образовательным стандартом выделены общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Профессиональные компетенции бакалавра по физической культуре и спорту имеют следующую структуру: педагогическая, тренерская, рекреационная, организационно-управленческая, научно-исследовательская и культурно-просветительская деятельности.

Профессиональная компетентность тренера (инструктора) по фитнесу представляет собой многокомпонентное и многогранное явление, которое в обобщенном виде включает в себя социальную, информационно-маркетинговую, конструктивно-проектировочную, организаторскую, имидже-коммуникативную, рефлексивно-двигательную, самообразовательную составляющие, предполагающих в свою очередь

наличие ценностных ориентаций, знаний, умений и опыта спортивно-педагогической деятельности.

Тренер (инструктор) по фитнесу должен обладать:

- способностью использовать знания об истоках и эволюции формирования теории спортивной тренировки, медико-биологических и психологических основах и технологии тренировки в тренерской деятельности, санитарно-гигиенических основах деятельности в сфере физической культуры и спорта;

- способностью формировать мотивацию к занятиям в фитнес-клубе;

- способностью разрабатывать перспективные, оперативные планы и программы конкретных занятий в сфере массового спорта;

- способностью использовать в процессе тренерской деятельности средства и методы профилактики травматизма и заболеваний, организовывать восстановительные мероприятия с учетом возраста и пола занимающихся в фитнес-клубе;

- способностью совершенствовать индивидуальное спортивное мастерство в процессе тренировочных занятий, владением техникой движений;

- способностью осуществлять самоконтроль, оценивать процесс и результаты тренерской деятельности, сохранять и поддерживать спортивную форму.

## ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Методы исследования

Для решения поставленных задач нами были использованы следующие методы исследований:

1. Анализ литературных источников.
2. Моделирование.
3. Педагогическое тестирование.
4. Психологическая диагностика.
5. Методы математической статистики.

Теоретический анализ литературных источников по изучаемой проблеме позволил получить информацию о необходимости формировать содержание профессионального физкультурно-педагогического образования на основе компетентностного подхода.

Метод моделирования был применен нами при разработке модели профессиональной компетенции тренера (инструктора) по фитнесу.

Самообразовательная компетенция предполагает способность к непрерывному всестороннему развитию, постоянному поиску новой информации в сфере своей деятельности, стремление к непрекращающемуся совершенствованию своих знаний, умений, навыков и личностных качеств.

Социальная компетенция предполагает способность к проявлению социально активной позиции, осознание ответственности перед социумом, толерантности.

Информационно-маркетинговая компетенция предполагает способность осуществлять поиск, систематизацию, анализ, обработку, передачу и представление нужной информации в сфере своей профессиональной деятельности и за ее пределами. Профессиональная деятельность подразумевается, как непосредственно связанная с тренировочным процессом, так и с его экономическими задачами.

Имидже-коммуникативная компетенция предполагает владение

грамотной устной и письменной речью, разнообразными вербальными и невербальными техниками общения, умение устанавливать взаимодействие с представителями разных культур, религий, политических взглядов и социальных групп, что в сочетании с физическими кондициями, собственным стилем, пластикой движения и личным обаянием формирует общий образ тренера (инструктора) по фитнесу.

Конструктивно-проектировочная компетенция предполагает способность планировать и проектировать спортивно-тренировочный процесс, учитывая индивидуальные особенности каждого спортсмена.

Организационная компетенция предполагает способность организовать тренировочный и рекреационный процесс, наладить медико-биологическое сопровождение спортивной деятельности своих подопечных, подготовить места проведения занятий, организовать взаимодействие всех объектов учебно-тренировочного процесса.

Рефлексивно-двигательная компетенция предполагает способность самостоятельно совершать двигательные действия, совершенствовать основные физические качества, а также владение основами профессионально-прикладной физической культуры и методикой самостоятельных занятий и через собственную практику разрабатывать или корректировать рекомендации и программы для клиентов.

В ходе опытно-экспериментальной работы нами было использовано четыре психодиагностические методики:

1. Выявление карьерных ориентаций «Якоря карьеры» (методика Э. Шейна, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) (Практикум по спортивной психологии / под ред. И.П. Волкова. – СПб.: Питер, 2002. 288 с. (С.155-162), (Приложение 1).

2. Определение коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.263-265.) (Приложение 2).

3. Измерение взаимоотношений между тренером по фитнесу и клиентом (применяется шкала «Тренер-спортсмен» или «Учитель-ученик», разработанная Ю. Ханиным и А. Стамбуловым, адаптированная И.В. Манжелей шкала «Тренер по фитнесу-клиент») (Приложение 3).

4. Анкета тренера «Анализ условий и результатов деятельности фитнес-инструктора» (разработанная И.В. Манжелей, Л.А. Романович) (Приложение 4).

А. В методике «Якоря карьеры» предлагается ответить насколько важным для вас является каждое из 41 утверждения по шкале «Совершенно неважно 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Исключительно важно». Она содержит 8 диагностических шкал карьерных ориентаций («якорей карьеры»):

1. Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет большого интереса для него.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достигнет целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – это освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему. Человек с такой ориентацией готов отказаться от продвижения по службе или от других

возможностей ради сохранения своей независимости.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Стабильность места работы – подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих рабочих после увольнения. Ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места».

5. Служение – основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни.

6. Вызов. Основные ценности при карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Процесс борьбы и победы более важен для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все было сбалансировано.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство.

Б. Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «Да» или «Нет». Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано в таблице 2.

Таблица 2

## Уровни коммуникативных и организаторских склонностей

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Уровни	Очень низкий	низкий	средний	высокий	высший

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое мнение. Однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решение в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

В. Для оценки взаимоотношений между тренером (инструктором) по фитнесу и клиентом применялась шкала «Тренер - клиент», адаптированная И.В. Манжелей. Шкала включает 24 вопроса, выявляющих отношение клиента к тренеру (инструктору) по фитнесу по трем параметрам (по 8 вопросов): гностическому, эмоциональному, поведенческому.

Гностический параметр выявляет уровень компетентности тренера (инструктора) как специалиста с точки зрения клиента. Эмоциональный – определяет, насколько тренер (инструктор) по фитнесу симпатичен клиенту как личность. Поведенческий – показывает, как складывается реальное взаимодействие тренера (инструктора) по фитнесу и клиента.

Г. Анкетатренера «Анализ условий и результатов деятельности тренера (инструктора) по фитнесу» состоит из 19 блоков. Которые изучают факторы, влияющие на организацию тренировочного процесса, выявляют степень участия субъектов фитнес-клуба в организации условий для деятельности тренера (инструктора) по фитнесу, а также общие сведения (возраст, пол, стаж работы, образование, направление деятельности).

## 2.2. Организация исследования

Исследование проводилось в 2015-2017 учебном году. В нем приняли участие 30 тренеров клубов «Антей» и «CityFitness» города Тюмени. Из них 15 мужчин и 15 женщин, среди которых были выделены более и менее «успешные». Критерием успешности выбрали максимальное количество проводимых индивидуальных (персональных) тренировок.

**На первом этапе** 2015 года проводился анализ состояния проблемы исследования, изучалась научно-методическая литература по данной теме. На этом же этапе были определены цели, задачи, разрабатывалась гипотеза исследования. Нами были подобраны методики: выявление карьерных ориентаций «Якоря карьеры» (методика Э. Шейна), определение коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), измерение взаимоотношений между фитнес-инструктором и клиентом и разработана анкета тренера «Анализ условий и результатов деятельности тренера (инструктора) по фитнесу».

**На втором этапе** 2016 года производилась обработка и интерпретация полученных данных, на основании которых была написана программа с учетом современных достижений спортивной науки, входящая в блок курсов повышения квалификации.

**На третьем этапе** 2017 года осуществлялись обобщение, статистическая обработка и описание результатов исследования, разрабатывались рекомендации по внедрению.

Мы выражаем глубокую признательность фитнес-инструкторам и клиентам клубов «Антей» и «CityFitness» за оказанное содействие в организации и проведении исследования.

### ГЛАВА III. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

На основе анализа литературных источников по проблеме компетентностного подхода в подготовке квалифицированных кадров для сферы физическая культура и спорт и опираясь на труды А.В. Хуторского, Г.Д. Бабушкина, И.А. Зимней, А.Г. Бермуса, Г.В. Барчуковой, И.В. Манжалеи мы разработали обобщенную модель профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу (рис.2.). Профессиональная компетентность включает в себя следующие составляющие: самообразовательную, социальную, информационно-маркетинговую, конструктивно-проектировочную, организаторскую, имидже-коммуникативную, рефлексивно-двигательную.



Рисунок 2 Модель профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу

Самообразовательная компетенция предполагает способность к непрерывному всестороннему развитию, постоянному поиску новой информации в сфере своей деятельности, стремление к непрекращающемуся

совершенствованию своих знаний, умений, навыков и личностных качеств.

Социальная компетенция предполагает способность к проявлению социально активной позиции, осознание ответственности перед социумом, толерантности.

Информационно-маркетинговая компетенция предполагает способность осуществлять поиск, систематизацию, анализ, обработку, передачу и представление нужной информации в сфере своей профессиональной деятельности и за ее пределами. Профессиональная деятельность подразумевается, как непосредственно связанная с тренировочным процессом, так и с его экономическими задачами.

Имидже-коммуникативная компетенция предполагает владение грамотной устной и письменной речью, разнообразными вербальными и невербальными техниками общения, клиентоориентированность как умение устанавливать взаимодействие с клиентами - представителями разных культур, религий, политических взглядов и социальных групп, что в сочетании с физическими кондициями, собственным стилем, пластикой движения и личным обаянием формирует общий образ тренера (инструктора) по фитнесу.

Конструктивно-проектировочная компетенция предполагает способность планировать и проектировать спортивно-тренировочный процесс, учитывая индивидуальные особенности каждого спортсмена.

Организационная компетенция предполагает способность организовать тренировочный и рекреационный процесс, наладить медико-биологическое сопровождение спортивной деятельности своих подопечных, подготовить места проведения занятий, организовать взаимодействие всех объектов учебно-тренировочного процесса.

Рефлексивно-двигательная компетенция предполагает способность самостоятельно совершать двигательные действия, совершенствовать основные физические качества, а также владение основами профессионально-прикладной физической культуры и методикой

самостоятельных занятий и через собственную практику разрабатывать или корректировать рекомендации и программы для клиентов.

Анализ компонентного состава группы тренеров (инструкторов) по фитнесу, принявших участие в опытной работе, показал, что максимальное количество индивидуальных (персональных) тренировок осуществляется тренерами в возрасте от 21 до 30 лет – 57%; от 31 до 40 лет – 36%; от 41 до 50 лет – 7%. 29% опрошиваемых совмещают деятельность инструктора тренажерного зала с деятельностью персонального тренера. 21% работает в сфере групповых программ. 21% совмещают деятельность инструктора групповых программ с деятельностью персонального тренера. 21% тренер «универсал». 7% совмещают деятельность инструктора тренажерного зала с деятельностью инструктора групповых программ.

Стаж работы тренером (инструктором) по фитнесу у большинства (43%) составил до 5 лет. 21% стаж работы составил 5-10 лет, также 21% составил 11-15 лет, и 14% составил более 15 лет. 79% опрошиваемых тренеров (инструкторов) по фитнесу имеют высшее образование, 43% из них имеют высшее образование по направлению «Физическая культура» и 21% средне-специальное.

В результате исследований опросников «Якоря карьеры» выявлено, что у женщин ведущее место среди карьерных ориентаций занимают (таблица 3):

1-е место – служение;

2-е место – интеграция стилей жизни;

3-е место – автономия.

Далее иерархия карьерных ориентаций выглядит так:

4-е место – стабильность места работы;

5-е место – профессиональная компетентность;

6-е место – стабильность места жительства;

7-е место – вызов;

8-е место – предпринимательство;

9-е место – менеджмент.

Таблица 3

Результаты исследований карьерных ориентаций тренеров (инструкторов) по фитнесу (женщины)

№ п/п	Карьерные ориентации								M	
	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность		Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни		Предпринимательство
				Места работы	Места жительства					
M±m	6,24±0,72	<u>5,24±0,74</u>	7,07±0,44	6,44±0,81	5,49±0,75	<b>8,29±0,45</b>	5,4±0,58	7,67±0,38	5,33±0,48	

У тренеров-мужчин иерархия карьерных ориентаций следующая (таблица 4):

- 1-е место – служение;
- 2-е место – интеграция стилей жизни;
- 3-е место – автономия;
- 4-е место – предпринимательство;
- 5-е место – вызов;
- 6-е место – менеджмент;
- 7-е место – стабильность места работы;
- 8-е место – стабильность места жительства;
- 9-е место – профессиональная компетентность.

Результаты исследований карьерных ориентаций тренеров(инструкторов) по фитнесу (мужчины)

№ п/п	Карьерные ориентации								M	
	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность		Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни		Предпринимательство
				Места работы	Места жительства					
M±m	<u>5,36±0,74</u>	6,6±0,35	7,36±0,45	5,98±1,1	5,5±1,33	<b>7,92±0,32</b>	7,04±0,44	7,76±0,39	7,12±0,46	

У женщин и мужчин тренеров (инструкторов) по фитнесу ведущее место занимают следующие карьерные ориентации, представленные в сравнительной таблице 5.

## Карьерные ориентации женщин и мужчин

<b>Карьерные ориентации</b>	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
1. Профессиональная компетентность	<b>5-е место</b>	<b>9-е место</b>
2. Менеджмент	9-е место	6-е место
3. Автономия	<b>3-е место</b>	<b>3-е место</b>
4. Стабильность места работы	4-е место	7-е место
5. Стабильность места жительства	6-е место	8-е место
6. Служение	<b>1-е место</b>	<b>1-е место</b>
7. Вызов	7-е место	5-е место
8. Интеграция стилей жизни	<b>2-е место</b>	<b>2-е место</b>
9. Предпринимательство	8-е место	4-е место

Анализ результатов показал, что у «самого успешного» тренера (инструктора) по фитнесу из женщин (номер 8) следующие показатели карьерных ориентаций:

- 1-е место – стабильность места жительства;
- 2-е место – стабильность места работы;
- 3-е место – менеджмент;
- 4-е место – профессиональная компетентность;
- 5-е место – служение; интеграция стилей жизни;
- 6-е место – автономия;
- 7-е место – предпринимательство;
- 8-е место – вызов.

У «самого успешного» тренера (инструктора) по фитнесу из мужчин (номер 4) следующие показатели карьерных ориентаций:

- 1-е место – стабильность места работы;
- 2-е место – стабильность места жительства;

3-е место – интеграция стилей жизни;

4-е место – служение;

5-е место – профессиональная компетентность; вызов;

6-е место – менеджмент; предпринимательство;

7-е место – автономия.

У «самого успешного» тренера (инструктора) из женщин (номер 8) и «самого успешного» тренера (инструктора) из мужчин (номер 4) ведущее место занимают карьерные ориентации, представленные в таблице 6.

Таблица 6

Карьерные ориентации «самых успешных» тренеров (инструкторов) по фитнесу

Карьерные ориентации	Женщина (номер 8)	Мужчина (номер 4)
1. Профессиональная компетентность	<b>4-е место</b>	<b>5-е место</b>
2. Менеджмент	3-е место	6-е место
3. Автономия	6-е место	7-е место
4. Стабильность места работы	2-е место	1-е место
5. Стабильность места жительства	1-е место	2-е место
6. Служение	5-е место	4-е место
7. Вызов	8-е место	5-е место
8. Интеграция стилей жизни	5-е место	3-е место
9. Предпринимательство	7-е место	6-е место

У «менее успешного» тренера (инструктора) по фитнесу из женщин (номер 3) следующие показатели карьерных ориентаций:

1-е место – интеграция стилей жизни;

2-е место – служение;

3-е место – автономия;

4-е место – предпринимательство;

5-е место – стабильность места работы;

6-е место – вызов;

7-е место – стабильность места жительства;

**8-е место – профессиональная компетентность;**

9-е место – менеджмент.

У «менее успешного» тренера (инструктора) из мужчин (номер 5) следующие показатели карьерных ориентаций:

1-е место – служение;

2-е место – предпринимательство;

3-е место – менеджмент; автономия;

4-е место – интеграция стилей жизни;

5-е место – стабильность места жительства;

6-е место – вызов;

**7-е место – профессиональная компетентность;**

8-е место – стабильность места работы.

Результаты исследований коммуникативные и организаторские склонности (КОС-2) показали следующие результаты:

Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера (инструктора) по фитнесу женщины (номер 8) находятся на высоком уровне. У «менее успешного» тренера (инструктора) по фитнесу женщины (номер 3) коммуникативные склонности находятся на низком уровне, а организаторские склонности – на среднем уровне (таблица 7).

Таблица 7

Коммуникативные и организаторские склонности (женщины)

№ п/п	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
M±m	13±1,17	12,44±0,87

Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера (инструктора) по фитнесу мужчины (номер 4) коммуникативные склонности находятся на высшем уровне, а организаторские склонности – на высоком уровне. У «менее успешного» тренера (инструктора) по фитнесу мужчины (номер 5) коммуникативные и организаторские склонности находятся на среднем уровне (таблица 8).

Таблица 8

## Коммуникативные и организаторские склонности (мужчины)

№ п/п	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
M±m	12,4±1,36	11,8±0,49

В результате взаимоотношений между тренером (инструктором) по фитнесу и клиентом выявлены результаты, представленные в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Наименование вопроса	Ответы	
		Да %	Нет %
1	2	3	4
1	Инструктор умеет предсказывать ожидаемые результаты от тренировок своих клиентов	100	
2	Мне бывает трудно ладить с инструктором	4	96
3	Инструктор – обаятельный и справедливый человек	92	8
4	Инструктор умело формирует мою мотивацию	92	8
5	Инструктору явно не хватает чуткости в отношении с людьми	4	96
6	Слово инструктора для меня значимо	96	4

1	2	3	4
7	Инструктор тщательно планирует тренировочную работу со мной	96	4
8	Я вполне доволен инструктором	100	
9	Инструктор недостаточно требователен ко мне	28	72
10	Инструктор всегда может дать разумный совет	96	4
11	Я полностью доверяю инструктору	92	8
12	Оценка инструктора очень важна для меня	84	16
13	Инструктор в основном работает по шаблону	16	84
14	Работать с инструктором – одно удовольствие	96	4
15	Инструктор уделяет мне мало внимания		100
16	Инструктор, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей		100
17	Инструктор плохо чувствует мое настроение	8	92
18	Инструктор всегда выслушивает мое мнение	96	4
19	У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет инструктор	96	4
20	Я не стану делиться с инструктором своими мыслями	16	84
21	Инструктор высказывает мне недовольство за малейший проступок		100
22	Инструктор хорошо знает мои слабые и сильные стороны	96	4
23	Я хотел бы стать похожим на инструктора	60	40
24	У нас с инструктором чисто деловые отношения	44	56

Оценка клиентами взаимоотношений с тренером (инструктором) по фитнесу

В результате анализа взаимоотношений тренера (инструктора) по фитнесу и клиента у инструкторов клуба «CityFitness» (таблица 10) следующие показатели:

Таблица 10

Изучение взаимоотношений между тренером (инструктором) по фитнесу и клиентами «CityFitness»

№ п/п	Показатели			
	гностический	эмоциональный	поведенческий	итоговый
1	6	6	8	6,7 (ср)
2	5	7	7	6,3 (ср)
3	6	7	8	7 (в/ср)
4	6	7	8	7 (в/ср)
5	6	7	8	7 (в/ср)
6	6	7	7	6,7 (ср)
7	6	6	7	6,3 (ср)
8	6	7	7	6,7 (ср)
9	6	7	7	6,7 (ср)
10	6	7	8	7 (в/ср)
11	3	7	5	5 (ср)
12	6	5	8	6,3 (ср)
13	6	6	8	6,7 (ср)
14	4	6	5	5 (ср)
15	6	7	7	6,7 (ср)
M±m	5,6±0,24	6,6±0,16	7,2±0,26	6,47±0,17

У тренеров (инструкторов) по фитнесу клуба «CityFitness» показатели по всем компонентам (гностическому, эмоциональному, поведенческому) оказались на среднем уровне (таблица 12).

В результате анализа взаимоотношений тренера (инструктора) по фитнесу и клиента у тренеров (инструкторов) клуба «Антей» (таблица 11) следующие показатели:

Таблица 11

Изучение взаимоотношений между тренером (инструктором) по фитнесу и клиентами клуба «Антей»

№ п/п	Показатели			
	гностический	эмоциональный	поведенческий	итоговый
1	7	6	6	6,3 (ср)
2	7	6	6	6,3 (ср)
продолжение таблицы 11				
3	7	6	6	6,3 (ср)
4	7	6	5	6 (ср)
5	6	7	7	6,7 (ср)
6	6	7	8	7 (в/ср)
7	6	7	7	6,7 (ср)
8	6	7	7	6,7 (ср)
9	6	7	7	6,7 (ср)
10	6	6	6	6 (ср)
M±m	6,4±0,16	6,5±0,17	6,5±0,27	6,47±0,11

У тренеров (инструкторов) клуба «Антей» показатели по всем компонентам (гностическому, эмоциональному, поведенческому) оказались на среднем уровне (таблица 12).

Таблица 12

Изучение взаимоотношений между тренером (инструктором) и клиентами клубов «Антей» и «CityFitness»

Название фитнес-клуба	Показатели			
	гностический	эмоциональный	поведенческий	итоговый
«CityFitness»	5,6±0,24	6,6±0,16	7,2±0,26	6,47±0,17
«Антей»	6,4±0,16	6,5±0,17	6,5±0,27	6,47±0,11

В ходе исследований ответов тренеров (инструкторов) по фитнесу на основании анкеты «Анализ условий и результатов деятельности тренера (инструктора) по фитнесу», были выявлены следующие результаты:

В.1. Известно, что беспокойство многих ученых и специалистов – практиков вызывает отношение занимающихся к тренировкам. А что в этом плане Вы можете сказать применительно к Вашим занимающимся? Удовлетворены ли Вы и в какой мере их отношением к тренировкам?

Большинство фитнес-инструкторов (71%) «удовлетворены, но не очень». 29% «вполне удовлетворены».

В.2. Если не «совсем» удовлетворены, то что конкретно Вас не удовлетворяет в отношении клиентов к персональным тренировкам?

42% опрошиваемых не удовлетворяет «нерегулярность посещения персональных тренировок». 29% не удовлетворены «низкой физкультурно-спортивной активностью вне фитнес-центра». 29 % затрудняются ответить.

В.3. Каковы основные причины той ситуации, которую Вы отметили при ответе на предыдущий вопрос?

36% усматривают «в влиянии на клиента его профессионального и домашнего окружения». 36% затрудняются ответить. 21% называют иные причины, такие как «неорганизованность, лень клиентов; отсутствие силы воли у клиентов; нет четкого понимания для чего это им нужно». 7% «отсутствие у клиентов интереса к процессу персональных тренировок».

В.4. Как Вы считает, происходят ли какие-то изменения в отношении к тренировкам клиентов со сроком занятий до 1 года и более 1 года?

86% считает, что интерес к содержанию занятий становится «более глубоким». 7% - «менее глубоким» и 7% считает, что «у всех по-разному».

В.5. Кто Вам оказывает помощь и в какой степени в организации Вашей профессиональной деятельности (таблица 13).

Кто Вам оказывает помощь и в какой степени в организации Вашей профессиональной деятельности?

Кто оказывает помощь	Характер помощи			затрудняются ответить
	значительная	незначительная	не оказывается	
1. Директор фитнес-клуба	21%	14%	29%	<b>36%</b>
2. Старший тренер	<b>43%</b>	21%	14%	21%
3. Другие тренеры	<b>50%</b>	21%	7%	21%
4. Какая-то федерация по видам спорта	7%	14%	<b>43%</b>	36%
5. Лектор-преподаватель по фитнесу	<b>29%</b>	14%	<b>29%</b>	<b>29%</b>
6. Может быть кто-то еще				

50% тренеров (инструкторов) по фитнесу считают, что «значительную» помощь в организации их профессиональной деятельности им оказывают другие фитнес-инструкторы. 43% считают, что «значительную» помощь оказывает старший тренер. 36% «затрудняются ответить» оказывает ли помощь директор фитнес-центра. 43% считают, что помощь «не оказывается» федерациями по видам спорта. 29% опрошенных считают, что лектор-преподаватель по фитнесу оказывает «значительную» помощь, 29% - «не оказывает» и еще 29% - «затрудняются ответить». На вопрос: «может быть кто-то еще?» 14% ответили, что он «сам».

В.6. Какие ориентиры являются главными для построения Вами программ и методик персональной тренировки (таблица 14)?

Какие ориентиры являются главными для построения Вами программ и методик персональной тренировки

Программы, методики	Используете ли		
	значительно	незначительно	не используете
1. Теоретические знания, полученные в процессе учебы	<b>64%</b>	29%	7%
2. Теоретические знания, полученные в процессе самообразования	<b>86%</b>	14%	-
3. Личный спортивный опыт	<b>93%</b>	7%	-
4. Личный опыт Вашего тренера	<b>43%</b>	36%	21%
5. Практика и опыт других тренеров	<b>57%</b>	29%	14%

93% опрошенных тренеров (инструкторов) по фитнесу «значительно» используют свой личный спортивный опыт для построения своих программ и методик персональной тренировки.

86% опрошенных тренеров (инструкторов) «значительно» используют теоретические знания, полученные в процессе самообразования для построения своих программ и методик персональной тренировки.

64% опрошенных «значительно» используют теоретические знания, полученные в процессе учебы для построения своих программ и методик персональной тренировки.

57% опрошенных тренеров (инструкторов) «значительно» используют личный опыт своих тренеров для построения программ и методик персональной тренировки.

7% ответили, что «значительно» используют личный опыт преподавания.

В.7. Стремитесь ли Вы сами внести что-то новое в формы и методы организации работы фитнес-клуба?

64% опрошенных ответили: «Да». 36% - «Нет, меня вполне устраивают традиционные формы и методы».

В.8. Если «Да», то в какие?

43% опрошенных считают, что изменения необходимо вносить в «административно-организационные» формы фитнес-клуба.

29% опрошенных считают, что изменения необходимо вносить в «материально-техническую базу клуба».

7% опрошенных считают, что изменения необходимо вносить в «хозяйственно-бытовое обслуживание клиентов».

14% предлагают организовывать новые направления в фитнесе, увеличивать разнообразие тренировок.

В.9. Как Вы считаете, нужны ли спортивные соревнования и какие именно для клиентов в фитнес-клубе?

57% ответили: «Да, как внутри клуба, так и между клубами». 36% считают, что нужны, «но только в рамках клуба». 7% ответили: «Нет».

В.10. Какие основные факторы, по Вашему мнению, в настоящее время мешают тренерам (инструкторам) по фитнесу в эффективной организации занятий с клиентами?

57% опрошенных ответили: «Низкая зарплата фитнес-инструктора», 29% - «Недостаточное внимание со стороны руководства фитнес-клуба к повышению квалификации фитнес инструкторов», 21% - «Плохая материальная база», 21% - «затрудняется ответить», 7% отмечают в «нежелании развиваться».

В.11. Как Вы оцениваете различные аспекты условий непосредственно в Вашем фитнес-клубе для деятельности тренера (инструктора) по фитнесу (таблица 15)?

Условия	Оценка				затрудняюсь ответить
	очень хорошо	хорошо	не очень хорошо	плохо	
1. Место проведения занятий	<b>57%</b>	42%	-	-	-
2. Место для подготовки к занятиям и завершения их	<b>42%</b>	29%	14%	14%	-
3. Спортивный инвентарь инструктора	29%	<b>64%</b>	7%		-
4. Оплата труда инструктора	7%	36%	<b>57%</b>		-
5. Отношение со стороны администрации клуба к инструкторам	21%	<b>64%</b>	14%		-
6. Интерес самих клиентов к занятиям с персональным тренером	7%	<b>64%</b>	29%		-

В ходе исследования было выявлено, что место проведения занятий 57% оценивают «очень хорошо», место для подготовки к занятиям и завершения их 42% оценивают «очень хорошо», спортивный инвентарь инструктора 64% оценивают «хорошо», оплата труда инструктора 57% оценивают «не очень хорошо», отношение со стороны администрации клуба к инструкторам 64% оценивают «хорошо», интерес самих клиентов к занятиям с персональным тренером 64% оценивают «хорошо».

В.12. Что, на Ваш взгляд, в первую очередь необходимо сделать для совершенствования работы в фитнес-клубе?

В первую очередь, опрашиваемые тренеры (инструкторы) (45%), отметили «помощь в повышении квалификации». Во вторую очередь, инструкторы (31%) отметили «улучшение материально-технической базы для занятий». В третью очередь – «ввести лекционный курс для клиентов». 9% «затрудняются ответить» и 4% предлагают использовать «внутриклубные мероприятия».

В.13. А что могло бы существенно стимулировать труд тренера (инструктора) в фитнес-клубе?

64% опрашиваемых ответили, что существенно стимулировать труд тренера (инструктора) могло бы «повышение зарплаты». 29% назвали «более внимательное отношение со стороны директора фитнес-клуба». 7% назвали «формирование крепкой команды клуба».

В.14. Какие преимущественно специализированные журналы Вы читаете регулярно?

Опрашиваемые тренеры (инструкторы) преимущественно регулярно читают журналы: 29% «Железный мир», 21% «MENSHEALTH», 21% интернет. А также 29% опрашиваемых не читают регулярно специализированную литературу.

Сведения об опрашиваемых тренерах (инструкторах) по фитнесу:

В исследовании принимали участие 30 тренеров (инструкторов) по фитнесу. Из них 36% мужчины и 64% женщины. В возрасте от 21 до 30 лет – 57%; от 31 до 40 лет – 36%; от 41 до 50 лет – 7%.

29% опрашиваемых совмещают деятельность инструктора тренажерного зала с деятельностью персонального тренера. 21% работает в сфере групповых программ. 21% совмещают деятельность инструктора групповых программ с деятельностью персонального тренера. 21% тренер «универсал». 7% совмещают деятельность инструктора тренажерного зала с деятельностью инструктора групповых программ.

Стаж работы тренером (инструктором) по фитнесу у большинства (43%) составил до 5 лет. 21% стаж работы составил 5-10 лет, также 21% составил 11-15 лет, и 14% составил более 15 лет.

79% опрашиваемых тренеров (инструкторов) по фитнесу имеют высшее образование, 43% из них имеют высшее образование по направлению «Физическая культура», и 21% средне-специальное.

В процессе исследовательской работы нами составлена программа повышения квалификации тренеров (инструкторов) по фитнесу.

**УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН  
повышения квалификации по программе «ТРЕНЕР (ИНСТРУКТОР) ПО  
ФИТНЕСУ».**

**Цель:** совершенствование профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу.

**Категория слушателей:** тренеры, инструкторы и специалисты спортивных клубов со средним и высшим образованием, групп начальной и учебно-тренировочной подготовки, методисты и преподаватели физической культуры образовательных учреждений.

**Срок обучения:** одна неделя (7 дней, 72 часа).

№ п/п	Наименование разделов и тем	В том числе					Форма контроля
		Всего часов	Лекции	Методико-практические занятия	Учебно-тренировочные занятия	Тренинги и мастер-классы	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	<b>Характеристика бодибилдинга, фитнеса и аэробики как видов физического воспитания и спорта</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-	-	-	
2	<b>Анатомия и физиология опорно-двигательного аппарата и специфика двигательной деятельности при занятиях бодибилдингом, фитнесом и аэробикой</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	-	
2.1	Диетология и фармакология. Биологически активные добавки, фармакологические средства и их использование в тренировочном процессе		4				<i>Конспект</i>
2.2	Биохимия и биомеханика двигательной деятельности		4				<i>Конспект</i>

1	2	3	4	5	6	7	8
2.3	Особенности тренировки при повреждениях ОДА и различных заболеваниях			4			<i>Конспект</i>
2.4	Оказание доврачебной помощи				2		<i>Конспект, тест</i>
3	<b>Психолого-педагогическое сопровождение занятий по бодибилдингу, фитнесу и аэробике</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	-	-	<b>2</b>	<b>Конспект</b>
3.1	Индивидуально-типологические особенности занимающихся и их учет в процессе занятий бодибилдингом, фитнесом и аэробикой		<b>2</b>				<i>Конспект</i>
3.2	Понятие и структура потребностно-мотивационной сферы занимающихся физкультурно-спортивной деятельностью. Формирование личностных смыслов занятий бодибилдингом, фитнесом и аэробикой		<b>2</b>				<i>Конспект</i>
3.3	Психические напряжения в физкультурно-спортивной деятельности. Средства и методы саморегуляции психо-эмоциональных состояний занимающихся					<b>2</b>	<i>Конспект</i>
4	<b>Организация тренировочного процесса по бодибилдингу и фитнесу</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	-	
4.1	Организация деятельности инструктора тренажерного зала: нормативные правовые и программно-нормативные документы, реализация поставленных задач в рамках профессиональных компетенций		2				<i>Конспект</i>
4.2	Организация тренировочного процесса: оборудование тренажерного зала, техника безопасности, содержание и формы проведения инструктажей и вводных тренировок, дежурство в тренажерном зале		2	2	2		<i>Конспект, тест</i>
4.3	Методика составления программ тренировок различной направленности с учетом возрастных особенностей: развитие силы и выносливости, коррекция массы тела, коррекция осанки для мужчин и женщин		2	2	2		<i>Конспект, тест</i>
4.4	Техника выполнения упражнений на все мышечные группы			2	2		<i>Тест</i>
5	<b>Организация тренировочного процесса по аэробике</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	-	
5.1	Организация тренировочного процесса: техника безопасности, содержание, формы и виды групповых фитнес-программ. Структура занятия, цели, задачи и формы организации занятий. Требования к профессиональному инструктору		2	2			<i>Конспект, тест</i>

1	2	3	4	5	6	7	8
5.2	Методика составления программ тренировок различной направленности: с учетом ограничений в состоянии здоровья, а также с учетом половозрастных и индивидуально-личностных особенностей		2		2		<i>Конспект, тест</i>
5.3	Методы физического воспитания, применяемые на занятиях аэробикой (общепедагогические, специальные), терминология: подача команд на занятиях аэробикой		2		2		<i>Конспект, тест</i>
5.4	Обучение и совершенствование техники выполнения базовых шагов; силовых упражнений; упражнений на гибкость			4	4		<i>Тест</i>
6	<b>Организация тренировочного процесса по фитнесу</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	
6.1	Понятие, структура и содержание "Мягкого фитнеса". Стретч и пилатес – как направления мягкого фитнеса		2				<i>Конспект, тест</i>
6.2	Средства и методы развитие гибкости, факторы развития гибкости, режимы работы. Обучение и совершенствование техники выполнения упражнений для развития гибкости		0	2	2		<i>Конспект, тест</i>
7	<b>Аттестация слушателей</b>	<b>6</b>	<b>6</b>				Зачет
7.1	Реферативная работа						<i>Защита</i>
7.2	Контрольное задание. Составление плана-конспекта и проведение мини-тренировки с заданными условиями						<i>План-конспект</i>
	<b>Итого:</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	

### Выводы по третьей главе

В результате проведенного исследования нами были сделаны следующие выводы:

1. У женщин ведущее место среди карьерных ориентаций занимает «служение», затем «интеграция стилей жизни» и «автономия», на последнем месте находится «менеджмент». **«Профессиональная компетентность»** находится на **пятом** месте из девяти. У мужчин ведущее место среди карьерных ориентаций занимает «служение», затем «интеграция стилей

жизни» и «автономия», на последнем месте находится **«профессиональная компетентность»**.

У «самого успешного» тренера из женщин (номер 8) первое место занимает «стабильность места жительства», на втором месте «стабильность места работы», на третьем месте «менеджмент», на **четвертом** месте **«профессиональная компетентность»**, на пятом месте «служение».

У «самого успешного» тренера из мужчин (номер 4) первое место занимает «стабильность места работы», на втором месте «стабильность места жительства», на третьем месте «интеграция стилей жизни», на четвертом месте «служение», на **пятом** месте **«профессиональная компетентность»**.

У «менее успешного» тренера из женщин (номер 3) первое место занимает «интеграция стилей жизни», на втором месте «служение», на третьем месте «автономия», на четвертом месте «предпринимательство», на пятом месте «стабильность места работы». **«Профессиональная компетентность»** занимает лишь **восьмое** место из девяти.

У «менее успешного» тренера из мужчин (номер 5) первое место занимает «служение», на втором месте «предпринимательство», на третьем месте «автономия и менеджмент», на четвертом месте «интеграция стилей жизни», на пятом месте «стабильность места жительства». **«Профессиональная компетентность»** занимает лишь **седьмое** место из восьми.

2. Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера женщины (номер 8) находятся на высоком уровне. У «менее успешного» тренера женщины (номер 3) коммуникативные склонности находятся на низком уровне, а организаторские склонности – на среднем уровне.

Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера мужчины (номер 4) коммуникативные склонности находятся на высшем уровне, а организаторские склонности – на высоком

уровне. У «менее успешного» тренера мужчины (номер 5) коммуникативные и организаторские склонности находятся на среднем уровне.

3. Результаты анализа взаимоотношений тренера (инструктора) по фитнесу и клиента показали, что у тренеров (инструкторов) клубов «Антей» и «CityFitness» показатели по гностическому (уровень компетентности тренера как специалиста с точки зрения клиента), эмоциональному (определяет, насколько фитнес-инструктор симпатичен клиенту как личность), поведенческому (показывает, как складывается реальное взаимодействие фитнес-инструктора и клиента) оказались на среднем уровне.

4. В результате проведенного социально-педагогического исследования по проблемам профессиональной компетентности тренеров (инструкторов) по фитнесу было выявлено:

1. Меньше половины (43%) тренеров (инструкторов) по фитнесу в клубах, принявших участие в исследовании, имеют профильное образование.

2. Тренерский состав клубов представлен молодыми специалистами (со стажем до 5 лет) и опытными тренерами (стаж свыше 5 лет), в приблизительно равной пропорции (43% и 57%). При этом следует отметить присутствие на тренерской работе специалистов с весьма значительным стажем: 35% более 11 лет.

3. Большинство тренеров (инструкторов) по фитнесу в целом удовлетворены отношением занимающихся у них клиентов, но в тоже время 71% из опрашиваемых имеют претензии к регулярности занятий и низкой физкультурно-спортивной активности вне фитнес-центра.

4. Основными причинами недостаточной активности клиентов являются:

- внешние (36%);
- внутриличностные (28%).

5. С увеличением срока занятий клиентов выявляется устойчивый рост интереса к их содержанию.

6. В организации профессиональной деятельности тренеров (инструкторов) по фитнесу основную помощь оказывают: в первую очередь другие тренеры, старший тренер и лекторы-преподаватели по фитнесу.

7. Построение программ и методик персональных тренировок на тренеров (инструкторов) по фитнесу наибольшее влияние оказывают: личный спортивный опыт, теоретические знания, полученные в процессе самообразования, и в меньшей степени – теоретические знания, полученные в процессе учебы, практика и опыт других тренеров, опыт их тренеров.

8. Большинство тренеров (инструкторов) по фитнесу склонны к внесению новизны в формы и методы организации работы фитнес клуба, причем большинство из них считают, что изменений требует в первую очередь административно-организационные формы.

9. Факторы, влияющие отрицательно на эффективную организацию занятий с клиентами, по мнению тренеров (инструкторов) по фитнесу, вызваны в основном административными проблемами.

10. Основные аспекты условий в клубах, где работают опрашиваемые тренеры (инструкторы) по фитнесу, оцениваются ими в основном положительно, в тоже время более половины не удовлетворены оплатой труда.

11. Большинство опрашиваемых считают, что существенным стимулом труда тренеров (инструкторов) по фитнесу является увеличение заработной платы и треть хотели бы большего внимания со стороны администрации клуба.

12. Чтение специализированной литературы и интернет-информации используют в своей деятельности большинство тренеров (инструкторов) по фитнесу, но следует отметить, что треть опрашиваемых делает это крайне нерегулярно.

## ВЫВОДЫ

1. Профессиональная компетентность тренера (инструктора) по фитнесу представляет собой многокомпонентное и многогранное явление, которое в обобщенном виде включает в себя социальную, информационно-маркетинговую, конструктивно-проектировочную, организаторскую, имидже-коммуникативную, рефлексивно-двигательную, самообразовательную составляющие, предполагающих в свою очередь наличие ценностных ориентаций, знаний, умений и опыта спортивно-педагогической деятельности.

2. Разработан психолого-педагогический инструментарий для изучения и оценки профессиональной компетентности, диагностирующий наличие профессионально-значимых свойств и качеств личности тренера (инструктора) по фитнесу, а также условия деятельности тренера (инструктора) по фитнесу.

3. У женщин тренеров (инструкторов) по фитнесу ведущее место среди карьерных ориентаций занимает «служение», затем «интеграция стилей жизни» и «автономия», на последнем месте находится «менеджмент». **«Профессиональная компетентность»** находится на **пятом** месте из девяти. Для мужчин более значимы – «служение», затем «интеграция стилей жизни» и «автономия», на **последнем** месте находится **«профессиональная компетентность»**. Следовательно, большинство тренеров не ориентированы на повышение профессиональной компетентности.

4. Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера женщины (номер 8) находятся на высоком уровне. У «менее успешного» тренера женщины (номер 3) коммуникативные склонности находятся на низком уровне, а организаторские склонности – на среднем уровне.

Коммуникативные и организаторские склонности у «самого успешного» тренера мужчины (номер 4) коммуникативные склонности

находятся на высшем уровне, а организаторские склонности – на высоком уровне. У «менее успешного» тренера мужчины (номер 5) коммуникативные и организаторские склонности находятся на среднем уровне.

5. У половины тренеров (инструкторов) по фитнесу отсутствует важная в профессиональной компетентности связка: «базовые знания – тренерская и личная спортивная практика».

6. У большинства клиентов фитнес центра недостаточная мотивация к занятиям фитнесом, в тоже время тренерам (инструкторам) по фитнесу не хватает профессиональной компетентности для ее повышения.

7. Важным препятствием на пути повышения профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу зачастую становится слабая связь «тренер (инструктор) по фитнесу - администрация».

8. Разработана программа повышения квалификации по программе «Тренер (инструктор) по фитнесу», отличительными особенностями которой является акцент на практико-ориентированные тренинги и мастер-классы.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

Становление профессиональной компетентности тренера (инструктора) по фитнесу, по сути, есть развитие его компетенций и интегрирование их в единый комплекс.

Достижение этих целей предполагает участие различных субъектов, из чего следует, что рекомендации надлежит разделить по признаку отношения к носителю профессиональной компетентности.

### **А. Рекомендации для тренера (инструктора) по фитнесу (субъект – носитель профессиональной компетентности):**

#### **А.1. Образовательные рекомендации:**

1. Для формирования базовых знаний получить профильное высшее образование (в случае его отсутствия).
2. Пройти курс повышения квалификации.
3. Выработать собственную (или воспользоваться источниками) систему самообразования, подразумеваемую как перманентный процесс.
4. Изучить и использовать методы развивающей психодиагностики и тренинга.

#### **А.2. Физкультурно-спортивные рекомендации:**

1. Строить систему собственных тренировок, в первую очередь, с учетом повышения профессиональных знаний и навыков.
2. Изучить и использовать методы психологической поддержки и мотивации клиентов.

### **Б. Рекомендации для руководителей и администрации фитнес клубов:**

1. Стимулировать повышение квалификации тренерами (инструкторами) по фитнесу.
2. Создать условия для повышения квалификации тренеров (инструкторов) по фитнесу (направление на курсы, обеспечение

существующими периодическими изданиями, приглашение фитнес-преподавателей и др.).

3. Привлекать тренеров (инструкторов) по фитнесу для консультации при решении административно-организационных вопросов в рамках их профессионального интереса.

4. Осуществлять на постоянной основе мониторинг профессиональной деятельности тренера (инструктора) по фитнесу для выявления недостаточных компетенций с целью их повышения.

5. Разработать стимулирующую систему оплаты труда, основанную не только на экономических результатах работы конкретного тренера (инструктора) по фитнесу, но и учитывающей его профессиональную компетентность, выраженную в качестве предоставляемых им услуг.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амонашвили Ш.А. Единство цели: Пос. для учителя. М.: Просвещение, 1987. 206 с.
2. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс. Кн. 1. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1996. 568 с.
3. Бабушкин Г.Д. Специфика деятельности тренера. Омск: ОГИФК, 1985. 68 с.
4. Бабушкин Г.Д. Психологические основы формирования профессионального интереса к педагогической деятельности. Монография. Омск: СибГАФК, 1998. 181 с.
5. Бауман Х. Система высшего образования в Эстонии / Х. Бауман //Almamater. – 2004. - № 1. – С. 33-36.
6. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика, 2003. № 10. С. 12.
7. Борисова Н.В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки / Н.В. Борисова – Набережные челны, 1996.
8. Булавенко О.А. Сущностные характеристики профессиональной компетентности // Школьные технологии, 2005. № 3 С. 40-44.
9. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога //Педагогика, 2003. № 10. С. 51-55.
10. Воронцова М.Э. Рефлексия как средство формирования профессиональной компетентности будущих тренеров // Тренер, 2008. № 1. С. 51-52.
11. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика-пресс, 1996. 536 с.
12. Ганюшкин А.Д. Исследования состояния психической готовности человека к деятельности в экстремальных условиях. М.: Просвещение, 2002. 126 с.

13. Горбунов Г.Д. Основы плана личностного роста тренера / Г.Д. Горбунов // Международная научная конференция психологов физической культуры и спорта «Рудиковские чтения»: материалы / Гос. ком. Рос. Федерации по физ. Культуре и спорту, Рос. гос. ун-т физ. культуры, спорта и туризма, Рос. Ассоц. психологов физ. культуры и спорта. – М., 2006. С. 92-94.
14. Гришанова Н.А. Развитие компетентности специалистов как важнейшее направление реформирования профессионального образования / Н.А. Гришанова // Квалиметрия в образовании: методология и практика: материалы X симпозиума. Кн. 6. – М.: Изд-во Исслед. центра проблем качества подготовки специалистов, 2002.
15. Демин В.А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды // Мониторинг образовательного процесса, 2000. № 4. С. 35.
16. Деркач А.А., Исаев А.А. Педагогическое мастерство тренера. М.: Физкультура и спорт, 1981. 375 с.
17. Деркач А.А., Исаев А.А. Творчество тренера. М.: Физкультура и спорт, 1982. 239 с.
18. Железняк Ю.Д. Инновационные аспекты профессионального физкультурного образования в педагогических учебных заведениях. Профессиональная подготовка педагогов-специалистов в области физической культуры и спорта: материалы всероссийской межвузовской конференции. Малаховка: МГАФК, 1999. 115 с.
19. Загвязинский, В.И. Общая панорама педагогического исследования по проблемам физической культуры и спорта / В.И. Загвязинский, И.В. Манжелей // Теория и практика физической культуры. – 2016. – № 3. – С. 3-5.
20. Зазыкин В.Г., Карпенко А.С. Психологическая компетентность руководителя. М., 2008. 376 с.
21. Зеер Э.Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно ориентированном профессиональном образовании // образование и наука, 2000. № 3. С. 90-102.

22. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов. 2-е. М.: Логос, 2000. 384 с.
23. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы: труды методол. семинара. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
24. Золотов М.И., Кузин В.В. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта: учеб. пособие для ст-оввысш. пед. учеб. заведений / М.И. Золотов, В.В. Кузин, М.Е. Кутепов, С.Г. Сейранов. М.: 2001. С.56.
25. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987. 208 с.
26. Ильин Е.П. Психология физического воспитания: Учебное пособие для студентов пед. институтов. М.: Просвещение, 1987. 375 с.
27. Исаев В.А. Образование взрослых: компетентностный подход: учеб.-метод. пособие / В.А. Исаев, В.И. Воротилов – СПб.: ГНУ ИОВ РАО 2005. 92 с.
28. Колесников А.К., Сонникова А.И., Безукладников К.Э. Профессиональная компетенция и компетентность // Педагогическое образование и наука, 2009. № 6. С. 57-61.
29. Компетентность специалиста как условие качества его профессиональной деятельности: доклад Красноярского краевого института повышения квалификации и переподготовки работников образования. – М., 2006.
30. Короткова Е.А., Кимвалов Д.А. Модель подготовки специалиста по ФК и С. // Модель специалиста XXI века в контексте модернизации высшего образования: Материалы Всерос. научн.-метод. конференции. Туапсе, 2004. С. 133-138.
31. Корх А.Я. Тренер: деятельность и личность: Учебное пособие. М.: Terra-Спорт, 2000. 120 с.

32. Кретти Б.Д. Психология в современном спорте: пер. с англ. Ханина Ю.Л. / Б.Д. Кретти. М., Физкультура и спорт, 1987. С. 82-94.
33. Криличевский В.И. Педагогика физической культуры: учебник / коллектив авторов; под общ. ред. В.И. Криличевского, А.Г. Семенова, С.Н. Бекасовой. М.: КНОРУС, 2012. 320 с.
34. Кузьмина Н.В. Мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // Вопросы психологии. 1984. № 1.
35. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина – М.: Высш. шк., 1990. 119 с.
36. Манжелей И.В. Средо-ориентированный подход в физическом воспитании. Тюмень, 2005. 208 с.
37. Манжелей И.В., Симонова Е.А. Физическая культура: компетентностный подход: учеб. пособие. Тюмень, 2011. 184 с.
38. Манжелей И. В. Средо-ориентированный подход в физическом воспитании / И. В. Манжелей // Теория и практика физической культуры. – 2005. – № 8. – С. 7-11.
39. Манжелей И.В. Метод проектов в формировании физкультурных компетенций у бакалавров//И.В. Манжелей/Теория и практика физической культуры.–2015.–№ 12.– С. 16-18.
40. Маркова А.К., Никонова А.Я. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя //Вопр. психологии, 1987. № 5. С. 40-48.
41. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: кн. для учителя. М.: Просвещение, 1990. 192 с.
42. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова - М.: Знание, 1996. 308 с.
43. Менхин Ю.В., Менхин А.В. Оздоровительная гимнастика: теория и методика. Ростов н/Д: Феникс, 2002. 384 с.

44. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособности личности. М., Воронеж: Московский психолого-социальный институт; МОДЭК, 2002. 400 с.
45. Михайлова Т.В. Эффективность деятельности тренера и определяющие ее факторы // Теория и практика физической культуры, 2007. № 1. С. 34-38.
46. Мищенко А.С. Профессиональная культура личности: социально-педагогические принципы формирования // Философия образования, 2007. № 2. С. 284-291.
47. Осмоловская И.М. Ключевые компетенции в образовании: их смысл, значение и способы формирования // Директор школы, 2008. № 8. С. 64-69.
48. Острикова Н.И. Формирование профессиональной компетентности // Специалист, 2004. № 12. С. 10-11.
49. Певзнер А.Е. Психические факторы эффективности стереотипной и вариативной деятельности: дис. канд. психол. наук. СПб., 1996. 139 с.
50. Петров А. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы // Вестник высшей школы Almaty: 2004. № 10. С. 6-10.
51. Пискунов А.И. Педагогическое образование: концепция, содержание, структура // Педагогика, 2001. № 3. С. 41-48.
52. Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 № 935 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура (уровень бакалавриата)»
53. Прохоров В.Н. Исследование некоторых сторон деятельности тренера ДЮСШ // Теория и практика физической культуры, 1978. № 2. С. 38-40.

54. Прохорова М.В., Сидоров А.А., Синюхин Б.Д. Педагогика физической культуры: учебник. М., 2006.
55. Решетень И.Н. Основы педагогического мастерства тренера: учеб. пособие. М., 1986.
56. Резников Ю.О. Диагностика профессионально важных качеств личности тренера / Ю.О. Резников, О.О. Барташников, Т.Ю. Горячун // Львов, 1992. С. 123-124.
57. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. 423 с.
58. Родионов А.В. Психология физической культуры и спорта: учеб. для студентов вузов. 2010. 368 с.
59. Сериков Г.Н. Компетенции учителя физической культуры в обеспечении здоровьесбережения учащихся // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка, 2008. № 3. С. 69.
60. Стамбулова Н.Б. Динамика когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов отношения «спортсмен-тренер» на протяжении спортивной карьеры // Психология и педагогика – новый синтез: Матер. 24-й науч. конф. СПб.: ГАФК им. П.Ф. Лесгафта, 1998. С. 67-68.
61. Станкин М.И. Педагогическое мастерство тренера. М.: ГЦОЛИФК, 1978.
62. Станкин М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания, обучения. М., 1998.
63. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю.Г. Татур // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С.20-26.
64. Хазова С.А. Развитие конкурентоспособности специалистов по физической культуре и спорту в процессе профессиональной подготовки.
65. Ханин Ю.Л. Психология общения в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1980. 208 с.

66. Холодов Ж.К., Кузнецов В.С. Теория и методика физического воспитания и спорта, 2000.
67. Хоули Э.Т., Френке Б.Д. Оздоровительный фитнес. Киев: Олимпийская литература, 2000.
68. Хуторской А.В. Современная дидактика: учеб. для вузов. Сиб.: Питер, 2001. 544 с.
69. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. 2003. № 2. С. 58-64.
70. Широбоков С.Н. Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе.
71. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования // Стандарты и мониторинг в образовании, 1999. № 2. С. 30-34.
72. Шумилова Е.А. К проблеме формирования, социально-коммуникативной компетентности педагогов профессионального обучения // Образование и наука, 2009. № 3. С. 42-49.
73. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе: дис. канд. психол. наук. Ярославль, 1994. 277 с.
74. [http://nsk.rbc.ru/nsk\\_topnews/04/08/2014](http://nsk.rbc.ru/nsk_topnews/04/08/2014)
75. ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 06.04.2015 г.
76. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ.

## Опросник «Якоря карьеры»

(методика Э. Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э. Винокурова)

Практикум по спортивной психологии/Под ред. И.П. Волкова. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с. (С.155-162)

В методике «Якоря карьеры» предлагается ответить насколько важным для вас является каждое из 41 утверждения по шкале «Совершенно неважно 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Исключительно важно» (оценить ответы по 10-балльной шкале).

Она содержит 8 диагностических шкал карьерных ориентаций («якорей карьеры»):

По каждому столбцу (соответствует перечисленным ориентациям карьеры) подсчитывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов – 5 (для ориентации стабильность – на 3 и 3). Самый высокий показатель 10, самый низкий 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации

## Опросник «Карьерные ориентации»

Отметьте на листе ответов, насколько важным для Вас является каждое из предлагаемых ниже утверждений по следующей шкале: Совершенно неважно 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Исключительно важно (оценить ответы по 10-балльной шкале). Тест выявляет ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построения своей карьеры.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение, влияние и контроль над людьми на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употребить свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были взаимно уравновешены.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свое мнение и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться и побеждать других.
15. Строить карьеру, которая позволит мне продолжать следовать моему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить свою жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения вашей цели.
22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнования и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

## Тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности»

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «Да» или «Нет». Если Вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики – 10 -15 минут.

## Опросник

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установление знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от Ваших намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что Вы стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для Ваших товарищей?
35. Правда ли, что Вы чувствуете себя достаточно уверенным спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

### Измерение взаимоотношений между тренером (инструктором) по фитнесу и клиентом

Для оценки взаимоотношений между фитнес-инструктором и клиентом применяется шкала «тренер (инструктор) по фитнесу - клиент». Шкала включает 24 вопроса, выявляющих отношение клиента к фитнес-инструктору по трем параметрам (по 8 вопросов): гностическому, эмоциональному, поведенческому.

Инструкция: Вам необходимо согласиться или не согласиться с каждым из 24 утверждений, приведенных в опроснике. На против номера, соответствующего определенному утверждению, необходимо поставить знак, плюс «+» или минус «-» соответствующие выбранному ответу.

#### Шкала «тренер (инструктор) по фитнесу - клиент»

1. Инструктор умеет предсказывать ожидаемые результаты от тренировок своих клиентов.
2. Мне бывает трудно ладить с инструктором.
3. Инструктор – обаятельный и справедливый человек.
4. Инструктор умело формирует мою мотивацию.
5. Инструктору явно не хватает чуткости в отношении с людьми.
6. Слово инструктора для меня значимо.
7. Инструктор тщательно планирует тренировочную работу со мной.
8. Я вполне доволен инструктором.
9. Инструктор недостаточно требователен ко мне.
10. Инструктор всегда может дать разумный совет.
11. Я полностью доверяю инструктору.
12. Оценка инструктора очень важна для меня.
13. Инструктор в основном работает по шаблону.
14. Работать с инструктором — одно удовольствие.
15. Инструктор уделяет мне мало внимания.
16. Инструктор, как правило, не учитывает моих индивидуальных особенностей.
17. Инструктор плохо чувствует мое настроение.
18. Инструктор всегда выслушивает мое мнение.
19. У меня нет сомнений в правильности и необходимости методов и средств, которые применяет инструктор.
20. Я не стану делиться с инструктором своими мыслями.
21. Инструктор высказывает мне недовольство за малейший проступок.
22. Инструктор хорошо знает мои слабые и сильные стороны.
23. Я хотел бы стать похожим на инструктора.
24. У нас с инструктором чисто деловые отношения.

Анкета «Анализ условий и результатов деятельности тренера (инструктора)  
по фитнесу»

Правила заполнения анкеты:

1. Внимательно, не торопясь, прочтите вопрос и все предложенные на него ответы.
  2. Выберите из предлагаемого перечня ответов те, которые соответствуют реальной ситуации или Вашему мнению, и обведите кружком номера этих ответов.
  3. Если Вас не удовлетворяют предлагаемые варианты ответов или они не приводятся, напишите свой ответ в специально отведенном месте.
  4. Не пропускайте ни одного вопроса, имеющего к Вам отношение.
  5. При заполнении анкеты не советуйтесь с коллегами. Нам нужно знать Ваше личное мнение, Ваши мысли и оценки.
  6. Если Вы случайно обвели номер, не соответствующий Вашему ответу, зачеркните его и обведите нужный номер.
  7. Фамилию можно не указывать. Ответы на вопросы не разглашаются и будут использоваться только в обобщенном виде.
- От искренности Ваших ответов будет зависеть правильность наших выводов и рекомендаций.

**В.1. Известно, что беспокойство многих ученых и специалистов-практиков вызывает отношение занимающихся к тренировкам. А что в этом плане Вы можете сказать применительно к Вашим занимающимся? Удовлетворены ли Вы и в какой мере их отношением к тренировкам?**

1. Вполне удовлетворен
2. Удовлетворен, но не очень
3. Совсем не удовлетворен
4. Затрудняюсь ответить

**В.2. Если не (совсем) удовлетворены, то что конкретно Вас не удовлетворяет в отношении клиентов к персональным тренировкам?**

1. нерегулярность посещения персональных тренировок
  2. пассивность на персональных тренировках
  3. низкая физкультурно-спортивная активность вне клуба
  4. может быть что-то другое (напишите)
- 
-

**В.3. Каковы основные причины той ситуации, которую Вы отметили при ответе на предыдущий вопрос?**

1. плохие условия в фитнес-клубе для проведения персональных занятий
2. отсутствие у клиентов интереса к процессу персональных тренировок
3. влияние на клиента его профессионального и домашнего окружения
4. негативное отношение к персональным тренировкам со стороны других клиентов

5. Может быть какие-то другие (напишите)

---

6. Затрудняюсь ответить

**В.4. Как Вы считаете, происходят ли какие-то изменения (и если «да», то**

**какие) в отношении к тренировкам клиентов со сроком занятий до 1 года и более 1 года? (отметьте по каждой строке)**

	Становится		не меняется	иное
	более глубоким	менее глубоким		
1. интерес к содержанию занятия	1	2	3	4

Если иное – то что? (напишите)

---

**В.5. Кто Вам оказывает помощь и в какой степени в организации Вашей профессиональной деятельности? (отметьте по каждой строке)**

Кто оказывает помощь	Характер помощи			Затр . отв.
	Значи- тель- ная	Незначи- - тельная	Не оказывает ся	
1. директор фитнес-клуба	1	2	3	4
2. старший тренер	1	2	3	4
3. другие тренеры	1	2	3	4
4. какая-то федерация по видам спорта	1	2	3	4
5. лектор-преподаватель по фитнесу	1	2	3	4

6. Может быть кто-то еще (напишите) _____ _____ _____ _____ _____	1	2	3	4	4

**В.6. Какие ориентиры являются главными для построения Вами программ и методик персональной тренировки? (отметьте по каждой строке):**

Программы, методики	Используете ли		
	Знач и- тельн о	Незн ачит ельн о	Не исп ольз уете
1. Теоретические знания, полученные в процессе учебы	1	2	3
2. Теоретические знания, приобретенные в процессе самообразования	1	2	3
3. Личный спортивный опыт	1	2	3
4. Личный опыт Вашего тренера	1	2	3
5. Практика и опыт других тренеров	1	2	3
6. Может быть какие-то другие (напишите) _____ _____ _____ _____	1	2	3

**В.7. Стремитесь ли Вы сами внести что-то новое в формы и методы организации работы фитнес-клуба?**

1. Да
2. Нет, меня вполне устраивают традиционные формы и методы

**В.8. Если «да», то в какие?**

1. Административно-организационные
2. Хозяйственно-бытовое обслуживание клиентов
3. В материально-техническую базу клуба
4. Может быть в какие-то другие (напишите)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**В.9. Как Вы считаете, нужны ли спортивные соревнования и какие именно для клиентов в фитнес-клубе?**

1. Да, но только в рамках клуба
2. Да, как внутри клуба, так и между клубами
3. Нет
4. Затрудняюсь ответить

**В.10. Какие основные факторы, по Вашему мнению, в настоящее время мешают тренерам в эффективной организации занятий с клиентами? (отметьте не более трех пунктов)**

1. Плохая материальная база (маленькие неудобные залы, недостатки в спортивном инвентаре и т.д.)
2. Неудобное время для проведения уроков
3. Низкая зарплата фитнес-инструктора
4. Недостаточное внимание со стороны руководства фитнес-клуба к повышению квалификации фитнес-инструкторов
5. Может быть что-то другое (напишите) \_\_\_\_\_
6. Затрудняюсь ответить

**В.11. Как Вы оцениваете различные аспекты условий непосредственно в Вашем фитнес-клубе для деятельности тренера (инструктора) по фитнесу?**

Условия	Оценка				затр · отв. 5
	очен ь хор. 1	хор. 2	не очен ь хор. 3	плох · 4	
1. Место проведения занятий	1	2	3	4	5
2. Место для подготовки к занятиям и завершения их (раздевалки, душевая и т.п.)	1	2	3	4	5
3. Спортивный инвентарь инструктора	1	2	3	4	5
4. Оплата труда инструктора	1	2	3	4	5
5. Отношение со стороны администрации клуба к инструкторам	1	2	3	4	5
6. Интерес самих клиентов к занятиям с персональным тренером	1	2	3	4	5

**В.12. Что, на Ваш взгляд, в первую очередь необходимо сделать для совершенствования работы в фитнес-клубе?** (отметьте все пункты, соответствующие Вашему мнению)

1. улучшить материально-техническую базу для занятий
  2. помочь фитнес-инструкторам в повышении квалификации
  3. ввести лекционный курс для клиентов
  4. может быть что-то еще (напишите)
- 

5. Затрудняюсь ответить

**В.13. А что могло бы существенно стимулировать труд тренера (инструктора) в фитнес-клубе?**

1. Повышение зарплаты
  2. Более внимательное отношение со стороны директора фитнес-клуба
  3. Может быть что-то еще (напишите)
- 

**В.14. Какие преимущественно специализированные журналы Вы читаете регулярно?**

1. Железный мир
  2. SHAPE
  3. MENS HEALTH
  4. Другие
- 

5. Не читаю

**СООБЩИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, НЕКОТОРЫЕ СВЕДЕНИЯ О СЕБЕ**

**В.15. Сколько лет Вы работаете тренером (инструктором) по фитнесу?**

1. До 5 лет
2. 5–10 лет
3. 11–15 лет
4. Более 15 лет

**В.16. Ваш пол?**

1. Женский
2. Мужской

**В.17. Ваш возраст?**

1. До 20 лет
2. От 21 до 30
3. От 31 до 40
4. От 41 до 50
5. Старше 50 лет

**В.18. Вы работаете в фитнес клубе тренером (инструктором) в какой сфере?**

1. Инструктор групповых программ
  2. Инструктор тренажерного зала
  3. Персональный тренер
  4. Совмещаете
- (уточните) \_\_\_\_\_

**В.19. Ваше образование? (нужное подчеркните)**

1. Высшее (профессиональное)
2. Средне-специальное (профессиональное)
3. Среднее (профессиональное)