

# **СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ФИЗКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

направление 49.04.01 «Физическая культура»

профиль подготовки  
«Профессиональное образование в сфере  
физической культуры и спорта»

5 КУРС

# **Тема 1.**

**Основы профессиональной  
деятельности специалистов  
физической культуры и спорта.**

**Роль высшего  
профессионального образования  
в современной цивилизации.**

**Модернизация российского  
физкультурного  
профессионального образования.**

# ***Тематический план:***

- Потребность в специалистах, имеющих специальную подготовку в области спортивной индустрии, управления и обслуживания спортивных сооружений и др.
- Новые социальные требования к системе физкультурного профессионального образования.
- Причины введения многоуровневой системы организации университетского образования.
- Болонская декларация «Европейское пространство высшего образования». Российская Федерация в Болонском процессе.
- Компетентностный подход к становлению профессионала.

Подписание Россией Болонской декларации вызвало необходимость определения точек конвергенции и выработки общего понимания содержания и результатов обучения.

Под результатами обучения понимаются наборы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого, определяемые как для каждого блока (модуля) программы, так и для программы в целом.

Специалист должен владеть определенным набором базовых и сопутствующих компетенций - способностей, необходимых для выполнения конкретной работы.

Базовые компетенции отражены в Государственных образовательных стандартах и квалификационных требованиях в виде описания специфики деятельности, объединяя знания и навыки, требуемые для реализации профессиональной деятельности и должностных обязанностей.

Сопутствующие компетенции являются дополнительными и индивидуальными для каждого работника - это потенциал личности, прошлый опыт человека, который позволяет ему быть успешным в профессиональной деятельности.

# 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	Обеспечиваются, в первую очередь, циклом естественно-научных и математических дисциплин, а также курсом философии, социологии, основ научно-методической деятельности,

# Компетентностная модель

## специалиста

Группа компетенций	Характеристика и отношение к профессиональной деятельности	Сфера формирования
4.Общепрофессиональные компетенции	Инвариантны к направлению подготовки, обеспечивают готовность к решению общепрофессиональных задач (той их совокупности, которую должен уметь решать специалист с высшим образованием в конкретной сфере).	Формируются в цикле общепрофессиональных 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	Формируются в цикле специальных дисциплин, при изучении ряда элективных курсов

В структуре профессиональной компетентности специалиста по физической культуре и спорту выделяют три группы компетентностей, каждая из которых предусматривает освоение определенных компетенций:



# - 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, управленческие, рекреационные компетенции), относящаяся к профессиональным функциям

а) учителя ФК и тренера,

б) руководителя физкультурно-спортивной организации, сотрудника органов управления физической культурой и спортом,

в) 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., а также –

г) 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 государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности «Физическая культура».

**В качестве важнейших компетенций и выпускники,  
и работодатели выделяют**

(в процессе недавнего анкетирования в вузах Европы  
5183 выпускников, 944 предпринимателя, 998  
профессоров и преподавателей)

- способность к анализу и синтезу;
- способность учиться;
- способность решать проблемы;
- способность применять знания на практике;
- способность приспосабливаться к новым ситуациям;
- забота о качестве;
- способность управлять информацией;
- способность работать самостоятельно в команде.

# Таким образом,

**профессиональная компетентность –**

это способность и готовность  
специалиста

к реализации приобретённых  
в образовательном учреждении знаний,  
умений, навыков, опыта  
в профессиональной деятельности.

# Как измерить профессиональную компетентность?

Система оценки профессиональной компетентности включает *критерии, количественные показатели, а также уровни*, выделяемые по показателям.



Рассмотрим следующие  
критериальные  
характеристики

# ***1. Профессиональная адаптация.***

Адаптация к любой деятельности влечёт перестройку познавательной, мотивационно-ценностной и эмоционально-волевой сфер личности и определяется скоростью и результатами этой перестройки.

## ***2. Реализация ожиданий.***

*реализация ценностных ожиданий*  
*отражает мотивационно-ценностный*  
**КОМПОНЕНТ КОМПЕТЕНТНОСТИ.**

Социально-профессиональная адаптированность личности к среде предполагает согласованность (соответствие) между запросами личности и требованиями к определённой деятельности, при этом личность удовлетворяет в полной мере свои социальные потребности и ожидания.

То есть, существует взаимосвязь между адаптацией и реализацией ожиданий личности, оказавшейся в новых условиях.

Представители одной профессии имеют примерно одинаковые ценности и ценностные ожидания в отношении работы, профессиональной деятельности.

Поэтому реализация ожиданий выпускников выступает как показатель их ПК.

### ***3. Наличие проблем в производственном процессе***

отражает наличие или отсутствие навыков и опыта поведения в ситуациях преодоления трудностей в профессиональной деятельности.

# ***4. Конкурентоспособность выпускника на рынке труда***

может являться дополнительным критерием ПК выпускника образовательного учреждения.

Качественным показателем конкурентоспособности может служить факт принятия выпускника образовательного учреждения на работу. Во многих случаях прием ведется через собеседование и конкурсный отбор и отражает все

структурные компоненты компетентности, в том числе её эмоционально-волевую составляющую, свидетельствующую о способности достигать поставленной цели.

Количественной мерой  
критерия являются показатели  
и уровни.

# ***Показатели и уровни профессиональной адаптации.***

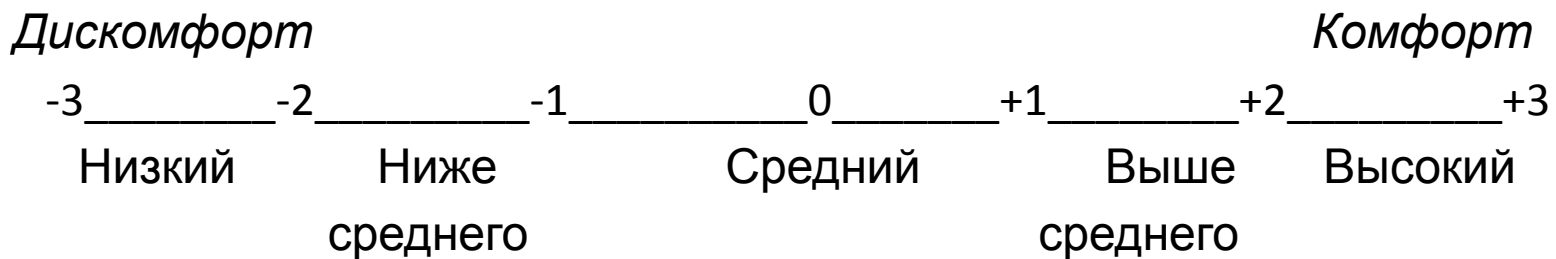
показателем адаптации может выступать психологический комфорт (дискомфорт) на предприятии, испытываемый выпускником образовательного учреждения – участником производственного процесса.



Степень адаптации молодого специалиста к производственному процессу на предприятии определяют следующие качественные показатели:

- 1) *психологическая комфортность в производственном процессе;*
- 2) *срок адаптации в производственном процессе (срок профессиональной адаптации).*

*Количественный показатель психологической комфортности может определяться, например, с помощью шкалы самооценки, имеющей семь градаций*



Валидность предложенной методики подтверждена результатами исследования с помощью широко известного теста «Адаптивность».

Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие /  
Вед. сост. П. Я. Вайгородский. — Самара, 2006.

*Количественный показатель профессиональной адаптации по срокам определяется в результате опроса с помощью анкеты спустя несколько месяцев работы.*

# Пример:

## **АНКЕТА ВЫПУСКНИКА:**

### ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТАЦИИ ПО СРОКАМ

**За какой период смогли адаптироваться в производственном процессе?**

1. За одну неделю. 2. За один месяц. 3. За два месяца. 4. За три месяца.
5. Еще не адаптировался.

### ИССЛЕДОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ОЖИДАНИЙ В КОНЦЕ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

**1. Какими качествами, по вашему мнению, обладают ваши руководители? (Отметьте не более 8 ответов.)**  
*Предлагается тот же набор ответов.*

**2. Реализовались ли ваши ожидания от деятельности руководителей предприятия?**

*(Отметьте не более 4х ответов.) Предлагается тот же набор ответов.*

# ***Показатели и уровни реализации ожиданий***

определяются методом анкетирования.

Методика направлена на выявление ожиданий в начале испытательного срока 1) в отношении профессиональных и личностных качеств руководителей предприятия (работодателей); 2) в отношении профессиональной деятельности руководителей (работодателей); 3) в отношении производственного процесса на предприятии. При этом определяются ценности выпускников образовательного учреждения через их ожидания в отношении своих и чужих действий и степень важности, которую они им придают.

В конце испытательного срока (несколько месяцев) молодых специалистов опрашивают на предмет реализации ожиданий по тем же пунктам, с тем же набором ответов.

Показатель реализации ожиданий  $k_{ож}$  рассчитывается следующим образом. Среднее арифметическое трёх коэффициентов  $k_{ож1}$ ,  $k_{ож2}$ ,  $k_{ож3}$ , вычисленное по результатам обработки ответов на три вопроса, является средним показателем реализации ожиданий:

$$\langle k_{ож} \rangle: \langle k_{ож} \rangle = (k_{ож1} + k_{ож2} + k_{ож3}) : 3$$

Уровни реализации ожиданий выделяются так: значения  $k_{ож}$  выше 0,7 определяют высокий уровень; 0,61–0,7 – выше среднего, 0,41–0,6 – средний; 0,31–0,4 – низкий; 0,3 и меньше – очень низкий уровень.

# ***Уровни проблем в производственном процессе***

позволяют выделить три уровня:  
выше среднего (в том числе высокий)  
–  
нет проблем; средний – есть  
проблемы;  
ниже среднего (в том числе низкий) –  
имеются большие проблемы.

# ***Вопросы для самоконтроля по теме:***

1. Что является отличительной чертой работы специалиста в области физической культуры и спорта?
2. Какие социальные требования предъявляются к системе физкультурного профессионального образования в настоящее время?
3. Назовите причины введения многоуровневой системы организации университетского образования.
4. Какие задачи стоят перед высшими учебными заведениями России, готовыми реализовать принципы Болонской декларации?
5. Перечислите уровни образовательных компетенций.
6. Перечислите и охарактеризуйте критериальные характеристики компетенций.