**ЛЕКЦИИ**

**«Педагогические основы организации деятельности спортивных учреждений»**

**ЛЕКЦИЯ №1**

**Тенденции развития стратегического видения в современной теории управления социально-педагогическими системами**

Современные условия развития, становления и модернизации учебных заведений в Российской Федерации требуют развития новых подходов и методов организации их деятельности. Сегодня учебные заведения становятся полноправными субъектами рыночной экономики, рассчитывая на право самостоятельного определения направлений своего развития, целей и методов их достижения. Повысились требования общества к качеству образования, кардинально обновляются технологии обучения, быстро изменяются организационные и экономические условия деятельности учебных заведений, что ведет к обострению конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг. Постоянно меняется позиция государства по отношению к учреждениям образования. Государство отказалось от роли главного и единственного финансиста. Возникли разные группы заказчиков и потребителей образовательных услуг со своими финансовыми возможностями, запросами и интересами. Появились и успешно развиваются негосударственные вузы и школы, фитнесс-клубы и прочие учреждения, оказывающие образовательные услуги населению, что приводит к конкуренции по ряду конъюнктурных специальностей и направлений деятельности. Рост самостоятельности и свободы образовательных учреждений приводит к росту ответственности за эффективность деятельности. Направленность многих образовательных учреждений на выживание требует серьезных изменений в процессах управления, поскольку традиционные способы организации, руководства и управления в условиях рынка оказываются, зачастую, в ряде случаев несостоятельными.

Для адаптации, выживания и развития в новых условиях образовательные учреждения должны не только постоянно отслеживать состояние рынка образовательных услуг и оценивать свое положение на этом рынке, но и применять методы прогнозирования развития рынка, разрабатывать альтернативные варианты своего будущего поведения в зависимости от изменения внешней и внутренней среды, использовать управление своей деятельностью.

Категория «организация», ее функции и персонал в современной теории управления педагогическими системами.

Вопрос о том, что такое организация, имеет сложную историю. Пока нет какой-либо общей теории организации, признанной всеми. Хотя активные поиски в этом направлении ведутся рядом наук: теорией систем, праксеологией, кибернетикой и т.д. Главная трудность состоит в слишком ограниченном наборе единых признаков, свойственных организационным системам разной природы (техническим, биологическим, педагогическим, социальным). Иерархичность построения, по-видимому, единственный бесспорный признак, свойственный всем им. Применительно к педагогическим и социальным объектам термин «организация», как известно, употребляется в различных смыслах. Выделим основные из них:

во-первых, так может называться искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченной функции. В этом смысле организация выступает как **социальный институт**с известным статусом и рассматривается как стационарный объект. В таком значении слово «организация» относится, например, к предприятию, учебному заведению, органу власти, добровольному союзу и т.д.;

во-вторых, этот термин может означать определенную организационную деятельность, включающую в себя распределение функций, налаживание устойчивых связей, координацию и т.д. Здесь организация - это ***процесс,***связанный с сознательным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. В этом смысле понятие «организация» совпадает с понятием «управление», хотя и не исчерпывает его;

в-третьих, здесь можно иметь в виду упорядоченность какого-то объекта. Тогда под организацией понимаются определенные структуры, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфический для каждого рода объектов. В этом смысле организация выступает как свойство, атрибут объекта. Именно это понимание организации имеется в виду, например, когда речь идет об организованных и неорганизованных системах, например, политической организации общества, эффективной и неэффективной организации и т.д.

В дальнейшем термин «организация» будет употребляться во всех трех значениях. Сейчас, однако, нам важно понять, что такое педагогическая организация в первом смысле, т.е. как объект, поскольку такое определение имеет ключевое значение.

Мы можем посмотреть на одну и ту же педагогическую организацию с трех сторон.

- Организация создается как ***инструмент***решения общественных задач, средство достижения целей. С этой точки зрения на первый план выступают организационные цели и функции, эффективность результатов, мотивы и стимулы персонала и т.д.

- Организация может быть рассмотрена как ***безличная структура связей и норм.***Предметом анализа организации в этом смысле выступают ее организационные связи, построенные иерархически, а также ее связи с внешней средой. А основные проблемы здесь - равновесие, самоуправление, разделение труда, управляемость и т.д.

- Организация складывается как человеческая ***общность,***специфическая социальная среда. С такой позиции организация выглядит как совокупность социальных групп, статусов, норм, отношений лидерства, сплоченности-конфликтности и т.д.

Разумеется, все эти свойства педагогической организации имеют лишь относительную самостоятельность, между ними нет резких граней, они постоянно переходят одно в другое. Более того, любые элементы, процессы и проблемы организации должны быть рассмотрены в каждом из этих трех измерений, т.к. они выступают здесь в различных качествах. Например, индивид в организации есть одновременно работник, личность и элемент системы; организационное подразделение есть функциональная единица, малая группа и подсистема.

Очевидно, что перечисленные социальные роли в педагогической организации задают ей неодинаковые, во многом противоречивые ориентации. Однако пока она нормально функционирует, она остается в равновесии. Это равновесие между ролями организации подвижно за счет постоянных смещений в сторону одной из них, причем новое равновесие достигается через изменения, развитие организации как целого, как системы. Именно противоречивое соотношение этих ориентации и составляет суть и основу организационных проблем.

В то же время образовательное учреждение в целом немыслимо без педагогического коллектива, основной производительной силой которого является человек. Он обеспечивает жизнедеятельность организации, учреждения. Решающее влияние на настроение и функционирование организации оказывает педагогический коллектив. Так, сплоченность или конфликтность коллектива, его стабильность, уровень квалификации и сознательности работников, деловая активность, дисциплинированность - все это прямо определяет эффективность деятельности образовательного учреждения.

Категория «руководство» в современной теории управления педагогическими системами

***Руководство***- частный случай управления. *Руководство*-*это личное, персональное воздействие одного работника на трудовое поведение других, закрепленное административно-правовыми средствами*. В таком смысле руководство имеет ряд особенностей.

Отношения руководства в педагогических организациях строятся на принципе единоначалия, согласно которому одному должностному лицу предоставляется право решения и ответственность за определенный контингент других должностных лиц. Единоначалие - элементарная единица внутриорганизационной иерархии, строящейся как система соподчинения. Эти отношения охватывают всю систему управления, каждый ее уровень, т.е. любой работник имеет своего руководителя, последний, в свою очередь, подчинен другому руководителю и т.д. Значит, некоторые работники выступают в роли руководителей и подчиненных одновременно.

Однако руководство - это особые отношения между людьми в педагогическом учреждении. Руководство выступает как ***отношения между разными статусами,***уровнями административной структуры, имеющие под собой правовую основу и проявляющиеся в виде односторонней зависимости одного работника (должности) от другого. Руководство - это и ***отношения между отдельными рабочими функциями***общего трудового процесса: одной - более «общей», другой - более «конкретной». В нем связываются, с одной стороны, функция организации, с другой - исполнение. Наконец, руководство представляет собой ***отношения между личностями,***как специфический тип общения. В этом случае рассматривается их социально-психологическое содержание - взаимное признание, влияние, мотивы, стиль, интересы и т.д. Понятно, что перечисленные стороны отношений «руководство - подчинение» не могут существовать в отрыве друг от друга, они переплетены, хотя и имеют относительную самостоятельность.

Воздействие руководителя на подчиненных имеет целью побуждение их к определенному трудовому поведению как в соответствии с требованиями педагогической системы, так и согласно собственным представлениям. Возможны два основных способа ***воздействия:***прямой (приказ, задание) и опосредованный (через стимулы). Именно эти средства используются на протяжении всего существования организаций, однако соотношение между ними и содержание меняются.

В первом случае руководство направлено непосредственно на деятельность подчиненного, и необходимость соответствующего поведения подкрепляется санкциями за отклонение от предлагаемой линии. Результат достигается за счет того, что для работника «потери» от возможных санкций за невыполнение превышают его «затраты» на выполнение. В своей крайней форме такие отношения руководства - подчинения выступают как принуждение, т.е. цели руководства не связываются с интересами исполнителя или противостоят им. Эффективность этого рода воздействия невелика. И хотя оно занимает еще более или менее значительное место в системе управления производством, в тенденции происходит возрастание роли стимулирования.

Второй способ предполагает воздействие на мотивы, а значит, и на потребности работника. Побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что выступает как компенсация за трудовое усилие (при прямом воздействии такой компенсацией служит отсутствие негативных санкций). Ориентация на получение удовлетворения в целом побуждает человека к определенному поведению сильнее, чем ориентация на отсутствие неприятностей, поэтому воздействие через стимулы обычно оказывается эффективнее прямого воздействия, но по своей организации сложнее последнего.

**ЛЕКЦИЯ 2.**

**Категория «управление организацией» в современной теории управления социальными системами**

**Управление** - это процесс влияния на деятельность отдельного работника, группы или организации в целом с целью достижения максимально хорошего результата.

Управление - это очень сложный процесс. Постараемся рассмотреть его со следующих аспектов: управление деятельностью и управление людьми. Эти виды управленческой деятельности по своей природе диалектически противоположны и только вместе определяют всю сложную природу управленческой деятельности в организации как педагогической системе. Особенностью управленческого воздействия является то, что само управленческое воздействие опосредованно влияет на результат непосредственной деятельности, то есть на оказание образовательных услуг в учебном заведении. В педагогической деятельности управленческие решения, принимаемые преподавателями и другими специалистами, воплощаются в материальном производстве или сфере услуг, не сразу, а через определенное количество времени, когда выпускники начнут участвовать в непосредственной трудовой деятельности.

Ученые выделяют в управленческой работе две группы управленческих решений - это управление деятельностью и управление людьми.

Управление деятельностью можно представить через официальную иерархию организации, оформление должностных инструкций, распорядком трудовой деятельности, выраженную в уставе организации, штатном расписании, правилами и т.д. и прочими официальными - безличностными структурами.

Управление людьми более сложный процесс, связанный с формированием управленческой команды, организационной или корпоративной культуры, традиций, обычаев, мотивации и ценностной ориентации работников, сплоченности и командного духа в образовательном учреждении и его отдельных подразделениях. Данный процесс более сложен и противоречив, требует учета множества факторов, иногда даже и диаметрально противоположных.

Нельзя думать, что управление деятельностью и управление людьми - это взаимоисключающие явления, они дополняют друг друга, тесно взаимосвязаны и взаимозависимы.

Тенденции развития стратегического видения в современной теории управления социальными системами

Образовательные учреждения сферы физической культуры - это, прежде всего, организации, задействованные в сфере оказания услуг населению, следовательно, они будут иметь специфические особенности в области организации, руководства и управления в отличии от промышленного производства, направленного на создание материальных благ.

В нашей работе мы будем предлагать пути решения проблем организации руководства и управления, которые возникают в деятельности организаций и учреждений сферы физической культуры. Но необходимо предварительно очертить круг данных проблем. Мы не будем сосредотачивать наше внимание на решении оперативных организационных и управленческих проблем. Основной упор будет сделан на стратегическом менеджменте. Это вызвано тем, что данные вопросы в образовательных учреждениях сферы физической культуры и спорта рассматривались очень мало и большинство специалистов имеет смутное представление по данному вопросу.

Для того, чтобы понять всю сущность управленческой деятельности, необходимо рассмотреть жизненный цикл организации. Состояние любой организации, в том числе и в сфере образования можно охарактеризовать через жизненный цикл. Это было замечено давно, и многие исследователи в области управления стали пользоваться понятием «жизненный цикл» и изображать его в виде параболы, дуги, слева по которой - взлет, справа - угасание.

Жизненный цикл любой организации состоит из трех фаз: рост, зрелость, старение.

Фаза **роста**включает в себя следующие стадии.

*Зарождение.*Один или группа инициаторов находят точку приложения своих сил: свободную или не очень занятую нишу спроса - и начинают предприятие. Для него характерны смесь людей и идей, когда все могут что-то предлагать и действовать в чем-то по-своему; они подают разные идеи; всех вдохновляют большие надежды.

И если эти надежды находят свое подтверждение, то организация переходит в стадию младенчества.Там растут обязательства перед клиентами и партнерами, расширяется деятельность, каждое решение оказывается первым, и потому впоследствии на него ссылаются как на хороший пример либо как на пример отрицательный. Все работают с повышенной самоотдачей, задерживаются подолгу, причем охотно. В планировании дела преобладает интуиция, учатся на пробах и ошибках.

Если организация не погибла, она переходит в стадию *«вперед и больше!».*Это стадия большой экстенсивности. Все идет вширь и в рост: больше персонала, оборотов, клиентов, площадей, оборудования. Успех налицо и приводит к некоторым преувеличениям своих возможностей и пренебрежению опасностями. Много ошибок, но они легко прощаются. Конфликты возникают, но в основном на деловой почве - как лучше решать возникшую задачу - и потому быстро забываются.

Предположим, что и эта стадия пройдена, и тогда окрепшая организация, пройдя детство и отрочество, вступает в свою *юность****.***На этой стадии типично обожание своего лидера: Как же - это он привел нас к успеху. На нем все держится. Вокруг него сплотилась команда помощников, которые еще не стали замами. Повышенный интерес к новому: что еще можно взять? Где и чему можно научиться? А как другие это делают? Ценятся и продвигаются, прежде всего, те сотрудники, у кого есть идея, кто способен предложить и реализовать что-то новое, кому больше других надо.

Раз все благополучно - наступает *расцвет.*Организация созрела в том смысле, что у нее есть свое место под солнцем, ее признали конкуренты, поставщики ей доверяют, клиентская база определилась. Доминируют две ориентации: как бы все построенное упорядочить, систематизировать. И еще: как повысить качество. Все носятся с этим понятием, на всех собраниях, совещаниях о нем говорят больше всего. Настроение не обязательно радостное, но по-прежнему приподнятое. Спокойная уверенность.

И вот вершина развития - *стабилизация.*Прочное положение на рынке, осмыслены и укреплены конкурентные преимущества. Энтузиазма и прочих эмоций поменьше, зато больше профессионализма. Ценятся опыт и стаж. Конфликты возникают уже на межличной основе, долго тлеют, но мало заметны. Появляются жалобы на трудности с изменениями чего бы то ни было, всем хочется устойчивости, спокойствия. Так завершается *зрелость.*

Начинается *старение.*Симптомы одряхления начинают сказываться на стадии *аристократизации****,***когда много внимания и средств уходит на имидж. Хочется престижа, комфорта, в офисе выражен лоск, некоторая роскошь. Накоплены большие денежные ресурсы. Между организацией и клиентом появляются посредники - филиалы, дилеры. Совещания, заседания, обсуждения все больше ритуальны, а не необходимы. Те, кто склонны по-прежнему к предпринимательству, чувствуют себя как бы взаперти - им неуютно, тесно.

А вот на стадии, которую называют *ранней бюрократизацией,*такие местные предприниматели вынуждены явно уступать господству администраторов и предпочитают покидать организацию. Иногда с уже заработанной репутацией, личными связями и капиталами. Организация набирает инертность и теряет тонус. В работе уважается, прежде всего, следование отработанным правилам. Снижается чувствительность к рынку.

Наконец, *бюрократизация*состоялась в полной мере. Главные ценности - безопасность, неизменность. Рассогласованность целей и действий между подразделениями по горизонтали, по диагонали, а также между целями фирмы и сотрудников становится угрожающей. Нововведения как-то нехотя объявляются, но все знают, что ничто меняться не будет, и ждут конца очередной кампании. Борьба за влияние, ресурсы, посты переходит в конфликтность и взаимную отчужденность.

А дальше смерть, т.е. гибель или реструктуризация организации.

Сравним теперь три фазы. Для этого пригодны 4 характеристики:

* соотношение динамизма и контроля,
* степень формализации,
* доминирующие ценности
* основные риски.

На фазе «рост» - больше динамики, меньше контроля. На фазе «зрелость» - баланс динамики и контроля. На фазе «старение» - мало динамики, много контроля.

На первой из этих фаз люди определяют свои функции. На второй - функции формализованы, на третьей - люди подбираются под функции. В той же последовательности: культ прибыли, культ клиента, культ стабильности. Потом: риск сверхактивности, риск успеха, риск бездействия.

Успех - зона повышенного риска. Именно здесь снижается способность к восприятию слабых сигналов изнутри организации и от рынка, на котором работает образовательное учреждение.

Только благодаря ***инноватике*,**постоянному обновлению, прежде всего, методов управления, управленческого мышления, работы с клиентурой, продукцией можно добиться качественного скачка вперед.

Саморефлексия - это коллективное осмысление собственного опыта. Тут есть последовательная цепь вопросов: что представляет собой наша организация сегодня? Чего мы достигли, чего - нет? Какие у нас накопились противоречия и трудности? Почему их не удается преодолевать? Что нужно изменить для того, чтобы эти проблемы и трудности преодолевались легче и быстрее? Такую саморефлексию эффективнее всего проводить резиденциальным образом (с выездом управленческой команды, руководящего коллектива куда-нибудь за город на 2-3 дня, где можно отрешиться от «текучки» и сосредоточиться на будущем). Через инноватику можем зациклить развитие организации - со стадии, скажем, бюрократизации выйти на стадию юности, через появление новых бизнесов или радикальную смену лидерства. Инноватика предполагает под собой, прежде всего, разработки эффективной стратегии организации на рынке товаров и услуг.

Стратегическое управление (современный этап развития корпоративного планирования, пришедший на смену стратегическому планированию и используемый большинством организаций во всем мире с начала 90-х годов) определяется как комплекс не только стратегических управленческих решений, определяющих долгосрочное развитие организации, но и конкретных действий, обеспечивающих быстрое реагирование организации на изменение во внешней инфраструктуре, которое может повлечь за собой необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития.

Современная реальность показывает, что в основе эффективного функционирования организации и управления деятельностью лежит разработка стратегии, ее адаптация к специфике организации и реализация.

Таким образом, стратегия организации - это комплексный план управления, который должен укрепить положение организации на рынке и обеспечить координацию усилий, привлечение и удовлетворение потребителей, успешную конкуренцию и достижения глобальных целей организации.

**ЛЕКЦИЯ № 3.**

**Педагогические процессы в сфере физической культуры и спорта.** Разновидность педагогического процесса.

Физическая культура - органическая часть культуры общества и личности. Основу ее специфического содержания составляют рациональное использование двигательной деятельности в качестве фактора физической подготовки к жизненной практике, оптимизация физического состояния и здоровья человека.

Основными функциями педагогического процесса по физической культуре являются: обучение, воспитание и развитие обучающихся.

Реализация этих функций до сего времени вызывает значительные затруднения. Анализ учебных занятий и спортивно-массовой работы показывает, что активно занимаются физическими упражнениями лишь 60% обучающихся в школе. Поэтому многие из них не получают должной нормы двигательной активности. Хронически недополученные организмом биологически необходимые физические нагрузки приводят к ухудшению здоровья.

Причинами такого положения могут быть:

* состояние здоровья обучающихся;
* недооценка физической культуры и спорта;
* необеспеченность учебно-воспитательного процесса квалифицированными спортивными кадрами;
* слабая материально-техническая база;
* отсутствие необходимого спортивного инвентаря и др.

В обучении и воспитании применяется комплекс мер, средств, методов и форм физической культуры, направленных на физическое совершенствование и всестороннее развитие, соответствующее современному уровню общественного прогресса.

Процесс обучения предполагает:

* овладение основами личной физической активности;
* приобретение знаний, умений и навыков физической культуры;
* развитие координационных способностей;
* выработку навыков самостоятельной физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности;
* развитие волевых, нравственных качеств и умственных способностей.

К этому следует добавить и формирование таких качеств, как гуманизм и радость общения в процессе физкультурно-спортивной деятельности.

Для эффективного развития тренирующихся в процессе обучения преподаватели физической культуры в своей практике используют:

* оптимизацию и интенсификацию обучения на основе применения современных психолого-педагогических психолого-физиологических технологий;
* деятельностный подход к формированию гармонично развитой личности.

Деятельностный подход в обучении - ориентирование тренирующихся на усвоение не только готовых знаний и умений, но и на овладение новыми способами физкультурно-оздоровительной деятельности.

Под оптимизацией педагогического процесса следует понимать:

* повышение интенсивности учебно-воспитательной деятельности;
* целенаправленность обучения и усиление мотивации к занятиям физической культурой и спортом;
* применение творческих форм и методов обучения;
* использование компьютеров и других технических средств передачи и усвоения учебной информации.

Практика свидетельствует о том, что в основном в вузах имеются все возможности для подготовки физически крепких, обладающих высокими морально-волевыми, нравственно-духовными и психологическими качествами студентов.

Однако интенсификация учебного процесса, введение новых дисциплин, компьютеризация обучения зачастую приводят к нарушению обычного ритма учебы и отдыха, повышению физических и нервно-психических нагрузок.

Постоянное напряжение внимания, точность и своевременность действий, повышенная ответственность, ведут к переутомлению и нервным срывам.

Чтобы сохранить высокую работоспособность при интенсификации обучения, учащимся необходимо обладать определенными двигательными навыками и специальными психологическими качествами, которые формируются на занятиях по физической культуре.

В существующей образовательной системе физическая культура и спорт обязательная и неотъемлемая часть обучения и воспитания, неразрывно связанная с другими учебными дисциплинами. Это связь заключается в единстве объекта действия обучающегося и цели действия формирования высокой социализации личности.

В реализации цели педагогической деятельности по физической культуре используются различные средства, формы и методы, имеющие общие и частные специфические черты.

Так, на занятиях обязательно учитываются возрастные особенности тренирующихся, особенности физической подготовки юношей и девушек. Чтобы занятия были эффективными, преподаватель (тренер) использует специфические формы и методы обучения физическим упражнениям, спортивной тренировки.

Успешное овладение знаниями и умениями по физической культуре позволяет учащимся:

* усваивать большой объем знаний по другим дисциплинам;
* поддерживать физическую форму в хорошем состоянии;
* повышать успеваемость в соответствии с поставленными задачами.

Таким образом, в образовательной системе физическая культура находится в тесном единстве с другими учебными дисциплинами, дополняя друг друга в достижении образовательной цели.

К образовательным целям физического развития тренирующихся относятся:

* оптимальный уровень развития физических качеств;
* сохранение и укрепление здоровья, закаливание организма;
* совершенствование телосложения и оптимальное развитие физиологических функций организма;
* длительное сохранение высокого уровня общей и профессиональной работоспособности.

Все эти цели взаимосвязаны между собой. Однако на каждом из этапов обучения приоритет может отдаваться одному или нескольким направлениям в решении поставленной цели. В соответствии с этим и должны определяться образовательные задачи и средства их реализации.

К образовательным задачам, решаемым в процессе обучения, относятся:

* приобретение знаний научно-теоретического и практического характера, связанных с физической культурой и спортом;
* индивидуальное формирование жизненно важных и профессионально необходимых двигательных умений и навыков и доведение их до разумной степени совершенства.

С помощью общепедагогических задач решаются вопросы нравственного, идейно-патриотического и трудового воспитания, а также воспитания морально-волевых, эмоциональных качеств и эстетических потребностей.

Главными предпосылками достижения цели и задач обучения и воспитания тренирующихся являются:

* опережающее формирование у молодежи мотивационно-ценностного отношения к физической культуре;
* установка на здоровый образ жизни и физическое совершенствование;
* потребность в регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом;
* подготовка выпускников образовательных учреждений, обладающих высокими практическими навыками и знаниями основ физической культуры;
* формирование способности противостоять психическому и физическому утомлению в процессе учебной и профессиональной деятельности без снижения работоспособности;
* умение планировать и проводить самостоятельную физическую тренировку.

Хорошее здоровье и физическое состояние тренирующихся должны рассматриваться как один из главных результатов специфического и динамического педагогического процесса физкультурного образования.

**ЛЕКЦИЯ 4.**

**Структуры педагогического процесса**

Процесс обучения имеет тенденцию к самостоятельности и приобретает свою логическую структуру, отличную от других форм познания, например научного или общественно-исторического.

Процесс обучения — целостный процесс. Существуют различные подходы к характеристике структуры процесса обучения (учебный процесс).

Одним из таких подходов является соотнесение звеньев учебного процесса с этапами научного познания. При этом выделяют специфичные для учебного процесса звенья:

– подготовка к восприятию знаний;

– закрепление знаний и выработка на их основе умений

и навыков;

– контроль за качеством усвоения содержания образования.

Другой подход рассматривает процесс обучения с точки зрения управляемой системы. В структуру учебного процесса входят следующие компоненты:

– целевой;

– стимулирующе-мотивационный;

– содержательный;

– операционно-деятельностный;

– контрольно-регулировочный;

– оценочно-результативный.

Целевой компонент отражает осознание педагогом и спортсменами целей и задач изучения предмета в целом; определяется на основе требований программы обучения и учета особенностей данного класса, уровня подготовленности, воспитанности и развитости спортсменов.

Стимулирующе-мотивационный компонент предполагает наличие мер по стимулированию у тренирующихся интересов, потребностей в решении учебно-воспитательных задач. Включает формирование у тренирующихся положительной устойчивой мотивации к учебной деятельности, которая побуждала бы их к упорной систематической работе. Положительные мотивы учения не возникают сами по себе, поэтому педагоги должны обеспечить целенаправленное развитие мотивационной сферы обучаемых.

Основными путями и методами формирования положительной устойчивой мотивации к учебной деятельности психологи

считают:

– осознание практического значения учебного материала.

Следует учесть, что сама по себе информация без учета интересов и потребностей обучаемых не имеет для них значения и не оказывает положительного влияния. Учет возрастных потребностей в содержании информации помогает формировать любовь к интеллектуальной деятельности;

– рациональную организацию учебной деятельности, делающую процесс познания увлекательным благодаря использованию разнообразных методов иформ учебной деятельности, заданий исследовательского характера, нестандартных, исторических и занимательных задач, учебно-проблемных ситуаций, развивающих смекалку, гибкость ума;

– использование оценочной деятельности тренера-преподавателя и товарищей. Их мнение влияет на формирование положительной

мотивации. Важна и ситуация успеха, особенно для неуверенных в себе тренирующихся, а также для утративших интерес к учению и потребность в знаниях;

– развитие познавательного интереса как главного мотива познавательной деятельности, формирование объективной потребности в знаниях и в интеллектуальной деятельности.

Содержательный компонент отражает знания, накопленные человечеством в процессе развития науки. Содержание образования в современных учебных заведениях — это систематизированная совокупность научных знаний, умений и навыков, отобранная в соответствии с государственными образовательными стандартами.

В систему научных знаний включаются научные понятия, законы, принципы, правила, теории. Научное знание описывает, объясняет, помогает прогнозировать и преобразовывать окружающую действительность и самого человека. Основы научных знаний составляют учебные предметы, содержание которых адаптировано к познавательным возможностям тренирующихся на каждой ступени обучения, их возрастным особенностям.

В связи с быстрым увеличением объемов научной информации остро встает проблема структурирования учебного материала.

В практике и педагогической науке сложились различные подходы к структурированию учебного материала:

– свертывание информации до опорных сигналов;

– структурирование предмета по вертикали для выделения главных идей, теорем, законов с целью целостного изучения предмета на основе «погружения»;

– «укрупнение дидактических единиц» и создание интегрированных курсов по родственным дисциплинам и т. п.

Усвоенные знания являются и результатом обучения, и инструментом познавательной деятельности, мышления, в том числе и творческого, инструментом практической деятельности школьника.

Операционно-деятельностный (процессуальный) определяет деятельность тренера-преподавателя и спортсмена в процессе обучения. Включает методы, приемы и средства, позволяющие освоить предлагаемое содержание, а также сформировать у обучающихся умения и навыки, которыми они будут пользоваться всю жизнь. К таким умениям и навыкам относятся:

– обобщенные интеллектуальные умения,

– общетрудовые умения и навыки,

– двигательные умения и навыки, умение создавать прекрасное и использовать его в повседневной жизни и досуговой деятельности. Характерным свойством умений является их универсальность: они могут переноситься из одной области деятельности в другую.

Общетрудовые умения и навыки помогают человеку обслуживать себя, выполнять простые ремонтные работы по дому. На их основе формируются профессиональные умения и навыки.

Общие интеллектуальные умения, такие как чтение, письмо, позволяют расширять кругозор; разумно проводить свободное время; овладевать профессиями, содержанием которых является интеллектуальная деятельность; заниматься творческой деятельностью. Важными интеллектуальными умениями являются прогнозирование и перенос знаний в новую ситуацию. Поэтому необходимо знать условия, способствующие эффективности переноса и формированию гибкости ума. Одним из таких условий является осознание правил рациональной мыслительной деятельности и умение решать познавательные задачи по усвоенным правилам.

Контрольно-регулировочный. Осуществляется через контроль тренера-преподавателя над организацией учебно-воспитательного процесса в целом и самоконтроль обучающегося над своими знаниями.

Оценочно-результативный. Реализуется в виде оценки педагогом и самооценки обучающимся результатов, достигнутых в процессе обучения.

Психологические основы процесса учения раскрывает теория поэтапного формирования умственных действий П. Я. Гальперина, Н. Ф. Талызиной. Учение рассматривают как систему определенных видов деятельности, выполнение которых приводит спортсмена к новым знаниям и умениям. Центральным звеном – развитие познавательного интереса как главного мотива познавательной деятельности, формирование объективной потребности в знаниях и в интеллектуальной деятельности.

Содержательный компонент отражает знания, накопленные человечеством в процессе развития науки. Содержание образования в современных учебных заведениях — это систематизированная совокупность научных знаний, умений и навыков, отобранная в соответствии с государственными образовательными стандартами.

В систему научных знаний включаются научные понятия, законы, принципы, правила, теории. Научное знание описывает, объясняет, помогает прогнозировать и преобразовывать окружающую действительность и самого человека. Основы научных знаний составляют учебные предметы, содержание которых адаптировано к познавательным возможностям тренирующихся на каждой ступени обучения, их возрастным особенностям.

В связи с быстрым увеличением объемов научной информации остро встает проблема структурирования учебного материала.

В практике и педагогической науке сложились различные подходы к структурированию учебного материала:

– свертывание информации до опорных сигналов;

– структурирование предмета по вертикали для выделения главных идей, теорем, законов с целью целостного изучения предмета на основе «погружения»;

– «укрупнение дидактических единиц» и создание интегрированных курсов по родственным дисциплинам и т. п.

Усвоенные знания являются и результатом обучения, и инструментом познавательной деятельности, мышления, в том числе и творческого, инструментом практической деятельности человека.

Операционно-деятельностный (процессуальный) определяет деятельность тренера-преподавателя и спортсмена в процессе обучения. Включает методы, приемы и средства, позволяющие освоить предлагаемое содержание, а также сформировать у обучающихся умения и навыки, которыми они будут пользоваться всю жизнь. К таким умениям и навыкам относятся:

– обобщенные интеллектуальные умения,

– общетрудовые умения и навыки,

– двигательные умения и навыки, умение создавать прекрасное и использовать его в повседневной жизни и досуговой деятельности. Характерным свойством умений является их универсальность: они могут переноситься из одной области деятельности в другую.

Общетрудовые умения и навыки помогают человеку обслуживать себя, выполнять простые ремонтные работы по дому. На их основе формируются профессиональные умения и навыки.

Общие интеллектуальные умения, такие как чтение, письмо, позволяют расширять кругозор; разумно проводить свободное время; овладевать профессиями, содержанием которых является

интеллектуальная деятельность; заниматься творческой деятельностью. Важными интеллектуальными умениями являются

прогнозирование и перенос знаний в новую ситуацию. Поэтому

необходимо знать условия, способствующие эффективности переноса и формированию гибкости ума. Одним из таких условий является осознание правил рациональной мыслительной деятельности и умение решать познавательные задачи по усвоенным правилам.

Контрольно-регулировочный. Осуществляется через контроль тренера-преподавателя над организацией учебно-воспитательного процесса в целом и самоконтроль обучающегося над своими знаниями.

Оценочно-результативный. Реализуется в виде оценки педагогом и самооценки обучающимся результатов, достигнутых в процессе обучения.

В данной концепции выделено шесть этапов, за которые происходит формирование умственных действий и понятий.

На первом этапе формируется мотивационная основа действий спортсмена, т. е. его отношение к цели и задачам предстоящего действия, к содержанию материала, который нужно усвоить.

На втором составляется схема ориентировочного действия.

В процессе освоения действия она уточняется.

Третий этап — формирование действия в материальной или материализованной форме, т. е. спортсмен сам производит действия по внешне представленным образцам (схеме). Именно этот этап обусловливает усвоение изучаемого материала.

Четвертый этап — «громкая социализированная речь», когда отпадает необходимость вещественного пользования ориентировочной схемой. Ее содержание раскрывается в речи, которая и выступает опорой для действия.

Шестой этап характеризуется только предметным содержанием действия. На этом этапе действие приобретает автоматическое течение. На каждом из этапов идет процесс свертывания действия. Умственное действие отличается от внешнего материального, породившего его. Оно — продукт поэтапного преобразования последнего.