

Управление по физической культуре и спорту
администрации Старооскольского городского округа

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Детско-юношеская спортивная школа «Спартак»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
для старших тренеров-преподавателей
ДЮСШ и СДЮСШОР**

**«Организация и управление
тренерским советом»**

Подготовила: инструктор-методист
МБОУ ДОД ДЮСШ «Спартак»
Фефелова Е.А.

г. Старый Оскол
2013 г.

Организация и управление тренерским советом

Современная спортивная школа должна целенаправленно развиваться. Это осуществимо в том случае, если у спортивной школы будут разработанная образовательная программа и четкая структура управления. Важным звеном в административном устройстве ДЮСШ занимают тренерские советы (ТС).

ТС – коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации и развитию их творческого потенциала. Это объединение тренеров-преподавателей, преподающих один вид спорта или смежные виды спорта. ТС создается в том случае, если в спортивной школе есть не менее трех таких тренеров. ТС возглавляет председатель из числа тренеров-преподавателей, который:

- имеет высокую профессиональную категорию и высокие результаты в спортивной деятельности;
- пользуется уважением коллег и администрации;
- способен быть лидером.

Председатель ТС назначается ежегодно приказом по учебному заведению в начале учебного года.

Работа ТС направлена на реализацию **целей:**

- повышение методического и профессионального мастерства тренеров-преподавателей;
- вооружение тренеров-преподавателей эффективными методами, приемами и технологиями организации педагогической деятельности;
- изучение и эффективное использование в деятельности тренерского совета основополагающих нормативных документов по виду спорта;
- изучение достижений передового педагогического опыта, достижений педагогической науки и практики;
- развитие творческого потенциала тренера, способности к рефлексивной оценке своих достижений;
- развитие положительной профессиональной мотивации тренера и стремление к профессиональному росту;
- изучение достижений передового педагогического опыта, достижений педагогической науки и практики;
- развитие творческого потенциала тренера-преподавателя, способности к рефлексивной оценке своих достижений;
- развитие положительной профессиональной мотивации тренера-преподавателя и стремление к профессиональному росту;
- формирование потребности тренера-преподавателя в повышении своей профессиональной культуры;
- повышение эффективности учебно-тренировочного занятия;
- развитие коммуникативной культуры тренера-преподавателя;
- изучение профессиональных достижений тренеров-преподавателей.

Для того чтобы деятельность тренерского совета носила регламентированный характер, в образовательном учреждении принимается и утверждается директором школы локальный акт (Положение о тренерском совете).

Функциональные обязанности руководителя тренерского совета.

- Анализирует и планирует работу тренерского совета, разрабатывает меры по ее совершенствованию.
- Готовит и проводит заседания тренерского совета.
- Организует изучение нормативной и методической документации по вопросам образования и преподавания предмета.
- Участвует в отборе содержания, освоении нового содержания, технологий и методов, составлении и рецензировании учебных программ.
- Организует консультирование тренеров-преподавателей по вопросам составления учебных планов.
- Участвует в разработке методических и информационных материалов, в диагностике, прогнозировании и планировании образовательного процесса по виду спорта.
- Участвует в аттестации тренеров-преподавателей, в подготовке диагностического и экспертного заключения по результатам их работы.
- Направляет работу тренерского совета на повышение профессионального мастерства.
- Совместно с заместителем директора по УВР организует работу по изучению, обобщению передового педагогического опыта тренеров-преподавателей и внедрению его в тренерскую практику.
- Организует взаимопосещение учебно-тренировочных занятий членов тренерского совета с последующим их самоанализом и анализом.
- Организует проведение отчетов о профессиональном самообразовании, о работе на курсах повышения квалификации, заслушивание отчетов о творческой деятельности.
- Участвует в работе методического совета.
- Ведет установленную документацию тренерского совета.

Примерный перечень документации тренерского совета

1. Копия приказа о создании тренерского совета.
2. Копия приказа о назначении руководителя ТС.
3. Положение о тренерском совете;

4. Функциональные обязанности руководителя ТС.
5. Банк данных о тренерах-преподавателях ТС (возраст, образование, специальность, вид спорта, общий стаж и педагогический, квалификационная категория, награды, звание, домашний телефон).

Примерный банк данных о тренерах-преподавателях

_____ на 20__-20__ учебный год

№ п/п	Ф.И.О.	Год Рожд	Образование (что и когда закончил)	Специальность по диплому	Педагогический стаж	Курсы	Награды	Нагрузка	Группы	Программа по которой работает

1. Анализ работы за прошедший год.
2. Задачи ТС на текущий год.
3. Тема методической работы на учебный год:

Единая методическая тема – это коллективный поиск решения научно-методической проблемы, который позволяет повысить не только уровень подготовки и мастерства педагогов, но и качество обучения и воспитания. Единая методическая тема определяется для всего педагогического коллектива на 3-5 лет. Она определяется интересами и возможностями педагогического коллектива, актуальностью в современных условиях, степенью разработки данной проблемы в теории и методике обучения и воспитания. Очень важно, чтобы методическая тема охватывала как учебную, так и внеурочную воспитательную работу. Самому серьезному вниманию требует формулировка темы, в которой сочетается конкретность и широта. Исходя из единой методической темы и основных задач деятельности, ТС формулирует свою тему.

4. План работы тренерского совета на текущий учебный год.

Работа по самообразованию – одно из важнейших направлений в работе тренера-преподавателя по повышению своего профессионального мастерства. Выбор темы по самообразованию определяется потребностью для тренера и его практическими умениями и навыками, необходимыми в педагогической деятельности, знанием тренера основ преподаваемого вида спорта, вопросов психологии, дидактики, теории воспитания, соответствием содержания образования уровню подготовки тренера, а также анализом, выводами по итогам деятельности тренера. Как правило, тема самообразования определяется на 3-5 лет. Она может быть связана с единой методической темой школы, темой тренерского совета, но это не является обязательным условием. Руководитель ТС оказывает содействие тренеру-

преподавателю в работе над темой самообразования: помогает в подборе соответствующей литературы, консультирует по возникающим проблемам. Нарботки и опыт тренера по теме самообразования заслушиваются на заседаниях ТС. Формы отчета могут быть самыми разнообразными: сообщения, реферат, открытый урок, презентация, творческий отчет и т.д.

5. Перспективный план аттестации тренеров-преподавателей;
6. График прохождения аттестации тренеров-преподавателей на текущий год;
7. Перспективный план повышения квалификации тренеров-преподавателей;
8. График повышения квалификации тренеров-преподавателей на текущий год;
9. График проведения открытых учебно-тренировочных занятий и мероприятий (утверждается директором);
10. Сведения о профессиональных потребностях тренеров-преподавателей (по итогам диагностического анкетирования);
11. Учебные программы;
12. Календарно-тематическое планирование;
13. План работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами;
14. Результаты переводных, контрольных нормативов;
15. Протоколы заседаний ТС.

Одним из основных показателей деятельности тренерского совета является качество работы всех тренеров-преподавателей, входящих в состав ТС. Качество же работы тренера складывается из нескольких составляющих, среди которых немаловажную роль играет умение проектировать свою деятельность и корректировать ее, учитывая реальные условия и возможности.

Проведение методических дней, посвященных вопросам изучения новых технологий, методических разработок, тренерских находок, анализу соревновательной деятельности, планированию позволит тренерам, особенно молодым специалистам, глубже изучить некоторые вопросы преподаваемого вида спорта. Методическая цель проводимых дней – саморазвитие тренера-преподавателя, стремление к собственному повышению квалификации.

Рекомендации к анализу работы тренерского совета

Анализ – это сбор и обработка определенной, соответствующей информации для углубления понимания действительности, а также для подготовки и принятия на этой основе определенных управленческих решений.

В процессе анализа должен быть получен ответ на вопрос: какие проблемы нужно решать, чтобы повысить эффективность деятельности отделения.

Источники к анализу ТС:

- анализ посещенных учебно-тренировочных занятий, протоколов переводных нормативов;
- результаты аттестации и повышения квалификации тренеров-преподавателей;
- результаты анкетирования;
- результаты выступлений обучающихся на соревнованиях, подготовка спортсменов-разрядников.

Анализ должен быть конкретным, т.е. у выявленных недостатков (проблем) должна быть количественная и качественная шкала, позволяющая оценить степень несоответствия того, что есть, с нормой, то есть с тем, что должно быть.

Анализ и оценка ситуации должны носить обоснованный характер. Если в выявлении проблемы возникает затруднение, важно проверить себя: в чем она – в понимании требуемого или в знании реальности. Оценка значимости проблем должна даваться исходя из того, насколько существенно они влияют на состояние и результаты работы отделения и учреждения в целом.

Выявленные проблемы должны не просто констатироваться, но получать объяснение, позволяющее понять (а затем и устранить) их причины, прогнозировать, что может произойти, если проблема не будет устранена в обозримом будущем. Для того чтобы руководитель ТС мог сделать объективный анализ деятельности ТС за учебный год, необходимо предложить тренерам сделать самоанализ своей деятельности за этот промежуток времени.

Примерная схема самоанализа тренера-преподавателя по итогам учебного года.

1. Общие сведения о педагоге (Ф.И.О., квалификационная категория, педагогический стаж, курсовая подготовка в течении года, нагрузка в течении года).

2. Учебно-тренировочная в текущем году:

- 1) какая учебная программа использовалась в учебном году;
- 2) сравнительный анализ достижений обучающихся в текущем учебном году;

2. Повышение квалификации и педагогического мастерства в течение учебного года:

- 1) тема самообразования, ее реализация в текущем учебном году;
- 2) методическая литература, которую изучали в течение года;

3. Ваши предложения по организации учебного процесса и методической работы в новом учебном году:

- 1) администрации;
- 2) руководителю ТС;
- 3) коллегам.

Примерная схема анализа ТС

1. Анализ педагогических кадров (в сравнении с прошлым годом):

- по образованию;
- по стажу;
- по возрасту;
- по квалификационной категории;
- повышение квалификации, ее эффективность;
- награды;
- публикации, подготовка методических рекомендаций и разработок;

- аттестация тренеров-преподавателей;

- анализ затруднений тренеров.

2. Анализ работы над единой методической темой.

Анализ деятельности ТС (сколько прошло заседаний ТС, какие вопросы рассматривались, какие решения были приняты, работа членов ТС над темами самообразования).

3. Анализ работы с молодыми специалистами (организация наставничества, индивидуальные консультации, посещение учебно-тренировочных занятий).

4. Выявление, обобщения и внедрение актуального педагогического опыта в практику.

5. Анализ образовательного процесса (по результатам посещения тренировочных занятий, приема контрольно-переводных нормативов).

6. Анализ и результаты работы с одаренными детьми, итоги выступлений на соревнованиях.

7. Задачи над которыми ТС будет работать в будущем учебном году.

Планирование работы тренерского совета

План – это заранее намеченный порядок, последовательность выполнения работы, проведения мероприятий.

Источники составления плана работы ТС на учебный год:

1. Нормативные документы.
2. Рекомендации методического совета.

3. План работы учреждения.
4. Анализ затруднений тренеров-преподавателей.

Методические рекомендации к составлению план работы ТС:

- план работы ТС должен соответствовать потребностям общеобразовательного учреждения;
- реализация поставленных задач должна прослеживаться в мероприятиях;
- план должен быть реальным и достижимым;
- в плане должны быть отражены четкие и реальные сроки выполнения того или иного мероприятия;
- за каждое мероприятие должен отвечать конкретный человек.

План работы ТС на учебный год составляется руководителем ТС, согласовывается с заместителем директора по УВР, обсуждается и утверждается на заседании Методического совета в августе. План работы составляется по основным направлениям деятельности ТС и включает следующие разделы:

1. Организационная работа:

- организация работы по аттестации тренеров-преподавателей;
- организация работы с молодыми тренерами-преподавателями;
- организация внутришкольных соревнований по виду спорта.

2. Информационная работа:

- изучение нормативных документов;
- изучение методической литературы, наиболее ценного педагогического опыта.

3. Методическая работа:

- заседания ТС;
- оказание помощи в разработке авторских учебных программ;
- работа с актуальным педагогическим опытом;
- работа с молодыми специалистами;
- открытые учебно-тренировочные занятия;
- подготовка методических рекомендаций.

4. Диагностико-аналитическая деятельность:

- изучение затруднений тренеров-преподавателей;
- анализ деятельности.