

7. Курочкина И. А. Психолого-педагогический практикум: учеб. пособие для вузов / И. А. Курочкина, О. Н. Шахматова; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2012. 225 с. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/6934>.

8. Матюхина Н.В. Мотивация учения младших школьников / Н.В. Матюхина. М. Педагогика. 1984. 143 с.

УДК 378

А. М. Парфенова
A. M. Parfenova
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
ЕИФК (филиал) ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет
физической культуры», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Ekaterinburg Institute of Physical Culture (branch)
Ural State University of Physical Culture, Ekaterinburg
parfenova.phg@mail.ru

ОЦЕНКА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ТРЕНЕРОВ ПО ФИТНЕСУ

EVALUATION OF IN-HOUSE TRAINING OF TRAINERS FITNESS

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы оценки внутрифирменного обучения тренеров по фитнесу, раскрыты его методы.

Abstract. The article deals with the evaluation of intramural training of fitness trainers, reveals its methods.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, профессиональная компетентность тренеров по фитнесу.

Keywords: company training, professional competence of fitness trainers.

Высокая профессиональная компетентность является одним из важнейших факторов обеспечения эффективной работы организации и ее конкурентоспособности. Квалифицированные работники владеют необходимыми знаниями, навыками и опытом, чтобы выполнять профессиональные задачи на высоком уровне качества и повышать эффективность организации. Кроме того, профессионально-компетентные работники способны эффективно решать проблемы, адаптироваться к изменениям рынка, улучшать процессы и повышать качество услуг.

На сегодняшний день организации, которые инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, способны привлекать и удерживать талантливых людей, повышать их мотивацию к саморазвитию и самообучению. Таким образом, профессионально-компетентные работники являются важным ресурсом для успешной деятельности организации и главным фактором потребителей услуг.

Современное общество уделяет большое внимание здоровому образу жизни и фитнесу. Это отражается в увеличении количества спортивных клубов, фитнес-центров, тренажерных залов, фитнес-студий и т.д. В связи с этим руководство организаций фитнеса все больше ощущают потребность в тренерах, владеющих необходимыми профессиональными компетенциями.

В современных научных исследованиях компетентность специалиста рассматривается как владение навыками, знаниями и умениями, необходимых для успешного выполнения трудовых функций в профессиональной деятельности. Она включает в себя техническую, социальную, организационную, коммуникативную и другие компетенции, которые обеспечивают эффективность работы и достижение поставленных целей. Профессиональная компетентность также означает умение применять свои знания и навыки в различных ситуациях, адаптироваться к социальным и техническим изменениям и постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки.

Профессиональная компетентность тренера по фитнесу включает в себя широкий

спектр знаний и навыков:

- знание физиологии и анатомии человека, особенностей его двигательной системы и техники выполнения упражнений;
- умение составлять индивидуальные программы тренировок, учитывая физические возможности и цели клиента;
- знание питания и способов коррекции веса;
- умение давать подробные инструкции по выполнению упражнений и контролировать технику их выполнения;
- навыки коммуникации и умение оценивать психологические особенности клиента;
- знание основных технологий и трендов в области фитнес-индустрии;
- готовность к постоянному обучению и совершенствованию своих навыков.

На основе исследований в части профессиональной деятельности тренеров по фитнесу, нами определено, что наличие высшего образования по физической культуре и спорту не позволяет в полной мере осуществлять трудовые функции специалиста сферы фитнес-услуг, все чаще выпускники таких вузов проходят дополнительное профессиональное обучение по фитнесу. Сегодня оно представлено в виде курсов, семинаров, фитнес-конвенций и тд., но одной из самых востребованных систем профессиональной подготовки становится внутрифирменное обучение [2, с. 148, 3, с. 351].

Внутрифирменное обучение является действенным инструментом внутрифирменного развития, подготовки и повышения результатов труда сотрудников, поэтому, его оценка является необходимым условием как для определения результатов обучения, так и оценки содержания, форм и методов обучения [4, с. 2435].

Применительно к предмету нашего исследования, в соответствии с исследованиями Богачева О.А. мы выделили несколько этапов оценки внутрифирменного обучения тренеров по фитнесу [1, с. 78]:

1. Теоретическая подготовка. Оценка может включать проверку знаний тренеров в области анатомии, физиологии, питания и других смежных областях.

2. Практические навыки. Оценка может включать демонстрацию практических навыков в условиях трудовой деятельности, в частности во время тренировочного процесса.

3. Клиентоориентированность. Оценка способности индивидуального подхода к клиентам, учитывать их индивидуальные потребности при составлении фитнес-программ.

4. Коммуникативные навыки. Оценка может включать контроль коммуникации с клиентами, способность их привлечения и удержания.

5. Оценка отзывов клиентов. Оценка может включать сбор информации от клиентов о профессионализме тренеров и использовать их для оценки качества внутрифирменного обучения тренеров.

В целом, оценка внутрифирменного обучения тренеров по фитнесу должна быть всесторонней и учитывать все аспекты, связанные с качеством обучения. Важно понимать, что оценка уровня сформированности компетенций может быть относительной и иметь определенную степень субъективности. Поэтому важно использовать несколько методов их оценки.

По мнению А. И. Ярембаш, уровнями оценки эффективности внутрифирменного обучения являются: оценка эффективности по динамике численности сотрудников (количество обучаемых – количество принятых на работу); оценка эффективности с помощью анализа обратной связи после обучения; оценка эффективности путём оценки приобретённых знаний и навыков сотрудников с помощью тестирования [5, с. 147]:

Таким образом, ссылаясь на исследования В. В. Бессмертной о комплексности оценки результатов внутрифирменного обучения нами выделены основные методы оценки данного обучения:

1. *Тестирование*. Проведение тестовых заданий для проверки знаний, умений и навыков, полученных в ходе обучения.

2. *Опрос*. Проведение опросов, анкетирование тренеров об уровне удовлетворенности обучением.

3. *Экзамены*. Проведение экзаменов для проверки знаний, навыков и умений учеников, а также для выдачи сертификата или диплома.

4. *Наблюдение*. Наблюдение за выполнением теоретических и практических заданий в ходе обучения (программы фитнес-тренировок, план тренировочных занятий, рекомендации по питанию), которое позволяет оценить уровень проявления навыков.

5. *Практики и тестирования на практике*. Проведение практических занятий и тестирований на практике, чтобы оценить применение полученных знаний в профессиональной деятельности.

6. *Оценка результатов работы*. Оценка результатов, которые тренеры достигают в процессе трудовой деятельности после завершения обучения, на основе стандартных метрик или показателей результативности.

7. *Обратная связь*. Сбор обратной связи и обсуждение результатов обучения, что способствует оценке эффективности обучения и дальнейшего совершенствования программ обучения.

В целом, можно заключить что внутрифирменное обучение имеет большую актуальность в современном обществе. Оно может быть использовано для сохранения и передачи знаний и опыта квалифицированного преподавательского состава тренерам для повышения их профессиональной компетентности и тренерам на стадии стажировки. Оценка результатов внутрифирменного обучения позволит руководящему составу организации выстраивать стратегии повышения уровня компетентности персонала и оставаться конкурентоспособными на рынке труда.

Список литературы

1. *Богачёв О. А.* Оценка результатов и эффективности внутрифирменного профессионального обучения работников // *Агроинженерия*. 2010. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-rezultatov-i-effektivnosti-vnutrifirmennogo-professionalnogo-obucheniya-rabotnikov> (дата обращения: 02.04.2023) Текст: электронный.

2. *Парфенова А. М.* Анализ деятельности тренера по фитнесу на основе профессионального стандарта «специалист по продвижению фитнес-услуг» / А. М. Парфенова, Н. В. Третьякова // *Актуальные вопросы современной науки и образования : сборник статей XXV Международной научно-практической конференции* : в 3 ч., Пенза, 20 декабря 2022 года. Том Часть 3. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. – С. 146-152. Текст: непосредственный.

3. *Парфенова А. М.* Содержание и методика оценки уровня профессиональной компетентности тренеров по фитнесу / А. М. Парфенова, Н. В. Третьякова // *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. – 2023. – № 3 (217) – С. 351-356. Текст: непосредственный.

4. *Роганова Е. А.* Внутрифирменное обучение как фактор развития корпоративной образовательной системы / Е. А. Роганова // *Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : Материалы Всероссийской научно-методической конференции*, Оренбург, 03–05 февраля 2016 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2016. – С. 2434-2437. Текст: непосредственный.

5. *Ярембаш А. И.* Методика оценки эффективности корпоративного обучения на предприятии / А. И. Ярембаш, Е. А. Шумкова // *Сборник научных работ серии "Государственное управление"*. – 2022. – № 26. – С. 145-153. Текст: непосредственный.