

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.