

УДК 316.4

В. М. Гантарь

*магістр гос. управления, соискатель Института социологии НАН Беларуси,
гл. советник отдела образования и спорта
управления образования и социально-культурной сферы
Аппарата Совета Министров Республики Беларусь
e-mail: vitalgaptar@tut.by*

**ЗАКРЕПЛЕНИЕ ТРЕНЕРСКИХ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Раскрываются социальные аспекты проблемы закрепления тренерских кадров на местах после окончания обязательного срока отработки после распределения: отсутствие ожидаемых социальных гарантий, недостаточная помощь непосредственных руководителей на этапе вступления в должность и первоначального становления, практически полное отсутствие современной учебно-методической литературы по месту работы, кадровая политика силовых ведомств, отток тренеров спортивных школ в учреждения образования из-за более высокой заработной платы. Даются конкретные предложения по увеличению процента закреплённости тренерских кадров на местах как на организационном уровне, так и путем внесения изменений в законодательство: решение жилищных вопросов, обеспечение материального и морального стимулирования, создание института наставничества, выявление наиболее мотивированных учащихся на работу тренером, пересмотр системы распределения членов сборных команд по видам спорта и др.

Введение

Государство делает все необходимое для создания устойчивой, динамично развивающейся и конкурентоспособной системы подготовки спортсменов высокого класса, спортивного резерва, а также для развития физической культуры.

Постоянное внимание Главы государства, Правительства Республики Беларусь к развитию и совершенствованию материально-технической базы физической культуры и спорта позволили осуществить своевременный ввод в эксплуатацию с высоким качеством целого ряда уникальных объектов мирового уровня, тем самым создав дополнительные условия для полноценной подготовки национальных и сборных команд, возможности проведения международных соревнований любого уровня, эффективной работы со спортивным резервом, а также для оздоровления населения страны, в том числе на базе предоставления современных и разносторонних услуг.

Вместе с тем особого внимания со стороны общества заслуживает проблема недоукомплектованности спортивных школ тренерами-преподавателями: практически в каждой спортшколе есть свободные ставки тренера-преподавателя. Заявки по заполнению вакансий молодыми специалистами не удовлетворяются годами.

Данные факты подтверждаются проведенным в 2013 г. Информационно-аналитическим центром при Администрации Президента Республики Беларусь исследованием, в ходе которого установлено, что одной из актуальных проблем в сфере физической культуры и спорта является недостаток тренерских кадров, что отметил каждый четвертый участник опроса. Причем этот показатель в малых (до 20 тыс. человек) и небольших (20–100 тыс. человек) городах составил в среднем 30,5 %. 91 % респондентов отметили, что при выборе спортивной секции для своего ребенка родители руководствуются прежде всего такими критериями, как опыт тренеров и их репутация [1, с. 153–164].

Научный руководитель – С. В. Лапина, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Наиболее востребованными в настоящее время являются тренерские кадры для таких видов спорта, как легкая атлетика, футбол, баскетбол, волейбол, плавание, бокс, гандбол, дзюдо, борьба вольная, тяжелая атлетика, биатлон (от 10 до 45 человек ежегодно).

Проведенный в 2017–2019 гг. Белорусским государственным университетом физической культуры анализ показал, что в 2014 г. закрепление тренерских кадров по окончании обязательного срока трудоустройства после распределения составило 57 %, в 2015 г. – 54 %, в 2016 г. – 60 %.

Вместе с тем по видам спорта процент закрепления на рабочих местах неодинаков. Так, выше среднего он по таким видам спорта, как гандбол, самбо, акробатика, гребля, каратэ, спортивное ориентирование, спортивные танцы и у-шу (около 70 %); баскетбол, плавание – выше 70 %, велосипедный спорт, рукопашный бой – более 80 %, пулевая стрельба – 100 %.

В этой связи актуальным видится изучение социологических аспектов незакрепления тренерских кадров на местах после окончания срока обязательного трудоустройства после распределения.

Цель статьи – изучение проблемы нехватки тренерских кадров в социальном контексте. Реализация цели может осуществляться при решении следующих задач:

1) изучить социальные причины, влияющие на отток тренерских кадров из сферы физической культуры и спорта;

2) выявить направления развития системы закрепления тренерских кадров.

В качестве метода исследования использовался метод экспертных интервью. В экспертную группу (на основе оценки и самооценки уровня компетентности) были включены руководители и специалисты Министерства спорта и туризма (начальники и заместители начальника управления спорта и управления национальных команд), первый заместитель начальника управления спорта и туризма Минского горисполкома, директор Республиканского центра олимпийской подготовки по легкой атлетике, заместитель председателя Федерации современного пятиборья, ректор, первый проректор, проректоры по учебной работе Белорусского государственного университета физической культуры, первый проректор Полесского государственного университета, начальник Центра «Высшая школа тренеров», директор Республиканского научно-практического центра спорта, научный руководитель отраслевой научной лаборатории спортивной биомеханики, заместитель директора Республиканского государственного училища олимпийского резерва. Всего в опросе приняло участие 16 экспертов.

Для проведения социологического исследования были выделены аспекты подготовки и закрепления тренерских кадров, которые включались в вопросник экспертного интервью. Данные экспертных оценок были рассмотрены с позиций социальной значимости и направленности, ранжированы по степени их значимости и нашли отражение в системе критериальных моделей развития системы закрепления тренерских кадров.

Социальные причины, влияющие на отток тренерских кадров

По мнению экспертов, основными причинами перераспределения и незакрепления на местах работы выпускников тренерских специальностей являются:

1) отсутствие ожидаемых социальных гарантий для молодого специалиста, в том числе невысокий уровень заработной платы;

2) недостаточная помощь непосредственных руководителей на этапе вступления в должность и первоначального становления молодого специалиста (закрепление наставника только документально);

3) учебно-материальная и учебно-методическая база по месту работы не в полной мере обеспечивает проведение качественного учебно-тренировочного процесса.

На местах фактически отсутствует какая-либо современная учебная литература: пособия, лекции, практические руководства и методики для подготовки молодых спортсменов. Данное обстоятельство не способствует совершенствованию теоретических знаний у спортивных педагогов.

Как показало проведенное исследование, выпускники – специалисты в сфере физической культуры и спорта уходят в силовые структуры республики. Это происходит потому, что в нормативных правовых актах Республики Беларусь закреплены существенные социальные гарантии для работников силовых ведомств, а именно: предоставление общежития, компенсация за наем (поднаем) жилья, более высокий размер заработной платы, возможность льготного кредитования при строительстве жилья, пенсионное обеспечение (после 48 лет). Вместе с тем данное положение вещей влияет на повышение обороноспособности нашей страны и не может подвергаться дискуссии. Также наметился отток тренеров-преподавателей спортивных школ в учреждения общего среднего образования из-за более высокой заработной платы.

Направления развития системы подготовки и закрепления тренерских кадров

Сопоставление полученных результатов экспертных интервью с мероприятиями, проводимыми при поддержке органов государственного управления на республиканском и местных уровнях, показало, что в настоящее время ведется определенная работа по исправлению сложившейся ситуации.

Так, для решения социально-бытовых вопросов тренерам-преподавателям спортивных школ и училищ олимпийского резерва предоставлено первоочередное право на жилые помещения коммерческого использования [2, с. 1; 3, с. 299–305]. За счет внебюджетных средств перспективным тренерам ежегодно назначаются именные стипендии облисполкомов и Минского горисполкома. Существует подобный опыт в отдельных спортивных федерациях. В Белорусской федерации гандбола, к примеру, наиболее перспективным тренерам производятся доплаты к заработной плате за счет средств Федерации.

В результате проведения экспертных интервью также установлено, что в 2019 г. реализованы меры по совершенствованию материального стимулирования тренеров, предусматривающие совершенствование оплаты труда тренеров-преподавателей спортивных школ и училищ олимпийского резерва – увеличение стимулирующих надбавок тренерам-преподавателям этих организаций за подготовку спортсменов в списочные составы национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта на время нахождения этих спортсменов в списочных составах.

Систематизация результатов экспертных интервью позволила сделать ряд выводов относительно закрепления молодых тренерских кадров на местах.

1. В целях создания условий для социальной адаптации молодых специалистов, прибывших по распределению, необходимо применение целого комплекса мер: на основании коллективных договоров учреждений – оказание материальной помощи, обеспечение частичного возмещения стоимости топлива (при необходимости проведения учебно-тренировочных занятий на базе сельских населенных пунктов), установление максимальной надбавки за контрактную систему найма, при необходимости предоставление мест для проживания в общежитиях, оказание содействия в аренде жилья. Вместе с тем размер материального стимулирования молодых тренеров должен зависеть от эффективности их работы.

2. Развитие института наставничества (закрепление за молодыми тренерами наиболее опытных специалистов).

3. Для повышения профессионального уровня молодых тренеров-преподавателей, а также создания условий для их карьерного роста эти специалисты должны вклю-

чатся в перспективный резерв кадров, направляться для участия в образовательных семинарах, т. к. существующий дефицит тренерских кадров требует активизации и принципиального подхода к работе с резервом с помощью таких эффективных методов, как проведение стажировок, в том числе и за рубежом, изучение и внедрение мирового передового опыта.

4. На новый уровень должна быть поставлена работа по формированию заказа на подготовку кадров, где действенным фактором закрепления специалистов в регионах является их подготовка на целевой основе. Вместе с тем существенно затрудняет работу с регионами в данном направлении острая проблема нехватки мест в общежитии БГУФК. Тем самым одной из первоочередных задач должно стать строительство нового общежития для этого учреждения образования.

5. Необходимо внести изменения в законодательство в части заключения целевых договоров на обучение с заказчиками, относящимися к иному региону, отличному от места регистрации (местожительства) абитуриентов. Такая мера позволит привлекать тренерские кадры из различных регионов страны, в том числе по видам спорта, по которым ранее в районе подготовка спортивного резерва не осуществлялась или существовал дефицит кадров.

6. Важной задачей для решения рассматриваемой проблемы является выявление мотивированных учащихся учреждений общего среднего образования на дальнейшую работу в качестве тренера.

7. Необходимы изменения в Правила приема лиц для получения высшего образования первой ступени [4, с. 13–16] путем существенного уменьшения числа льгот для поступления на специальности физической культуры и спорта. Считаю целесообразным предоставление освобождения от вступительных испытаний только участникам (спортсменам) Олимпийских, Паралимпийских и Дефлимпийских игр, лицам, занявшим 1–3-е места на Юношеских Олимпийских играх. Остальные категории спортсменов должны зачисляться вне конкурса при наличии в документе об образовании отметок не ниже 6 (шести) баллов по предметам вступительных испытаний.

8. Также целесообразно внести изменения в Положение о распределении выпускников [5, с. 3]. Если в течение двух лет после получения свободного распределения спортсмен исключается из состава сборной команды, то, по моему мнению, он должен подлежать повторному распределению на оставшийся срок.

9. С целью обеспечения тренерскими кадрами регионов, в том числе наиболее пострадавших после трагедии на Чернобыльской АЭС, предлагается подготовку тренерских кадров осуществлять на базе региональных педагогических учреждений высшего образования.

10. Одним из вариантов решения проблемы тренерских кадров видится закрепление обучающихся в начале 4-го курса за конкретной организацией для проведения преддипломной практики и последующего возможного трудоустройства в данную организацию.

Заключение

Основными причинами, влияющими на отток тренерских кадров из отрасли физической культуры и спорта, являются:

- 1) отсутствие ожидаемых социальных гарантий;
- 2) недостаточная помощь молодым специалистам непосредственных руководителей на этапе ввода в должность и первоначального становления молодого тренера;
- 3) отсутствие полноценной учебно-материальной и учебно-методической базы;
- 4) трудоустройство выпускников тренерских специальностей в отрасль образования и силовые ведомства.

С целью закрепления молодых тренерских кадров на местах необходимо решение комплекса задач и организация взаимодействия заинтересованных как на региональном, так и на республиканском уровнях: решение жилищных вопросов, материальное и моральное стимулирование, создание института наставничества, выявление наиболее мотивированных выпускников для направления на работу тренером-преподавателем, совершенствование отраслевого законодательства в части роста заработной платы, обеспечения социальных гарантий, пересмотр системы распределения членов сборных команд по видам спорта и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Республика Беларусь в зеркале социологии : сб. материалов социол. исслед. за 2013 год / В. М. Литвинович [и др.] ; под общ. ред. В. О. Дашкевича ; Информ.-аналит. центр при Администрации Президента Респ. Беларусь. – Минск : Белорус. Дом печати, 2014. – 191 с.

2. О гражданах, имеющих первоочередное право на предоставление жилых помещений коммерческого использования [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 11 июля 2016 г., № 535 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

3. Основы социального государства и социальная политика / С. В. Лапина [и др.]. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 385 с.

4. О правилах приема лиц для получения высшего образования I степени и среднего специального образования [Электронный ресурс] : Указ Президента Республики Беларусь, 7 февр. 2006 г., № 80 : в ред. от 12 июня 2018 г. № 232 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

5. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 825 : в ред. от 30 апреля 2019 г. № 269 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2019.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 16.01.2020

Haprar V. M. Securing Trainers in the Republic of Belarus: Sociological Aspect of the Study

The social aspects of the problem of securing trainers in the field after the mandatory completion period after distribution are disclosed in the article: lack of expected social guarantees, insufficient help of direct managers at the stage of taking up the post and initial formation, almost complete absence of modern educational and methodical literature at the place of work, staffing the policy of law enforcement agencies, the outflow of trainers of sports schools to educational institutions due to higher wages. Specific proposals to increase the percentage of coaching staff in the field, both at the organizational level and by amending the legislation, are presented in the article: solving housing issues, providing material and moral incentives, creating an institution of mentoring, identifying the most motivated students to work as a coach, reviewing the system distribution of members of national teams by sports and others.