

Методическая работа на конкурс ВФЛА
«Лучшие практики в легкой атлетике»

Тема:

**Проблемы реализации бригадного метода работы тренеров
в учреждениях подготовки олимпийского резерва по легкой атлетике**

Заявленная номинация:

«Подготовка легкоатлетического резерва: как исключить форсирование?»

2018 г.

ВВЕДЕНИЕ

Легкая атлетика считается одним из самых массовых видов спорта и занимает ведущее место в отечественной системе физического воспитания. Большое значение приобретает грамотное управление системой подготовки спортсменов. На тренера ложится немало обязанностей, и, по мере работы возникает множество проблем, в первую очередь связанных с многообразием видов легкоатлетических упражнений, их разносторонним воздействием на функциональные системы организма, возрастной изменчивостью спортсменов, длительными периодами их подготовки, включающими различные этапы. Система подготовки юных атлетов на этапе начальной специализации существенно отличается от системы подготовки спортсменов на этапе спортивного совершенствования. Очевидно, что для успешного решения многих вопросов знаний и сил одного тренера недостаточно.

В настоящее время бригадный метод работы тренеров в учреждениях подготовки олимпийского резерва по легкой атлетике является наиболее распространенным методом организации тренировочного процесса многолетней подготовки. Данный метод подразумевает систему преемственности перехода спортсменов от групп начальной подготовки до спорта высших достижений.

Однако, несмотря на распространенность, на сегодняшний день в РФ фактически отсутствует проработанная методическая база, позволяющая системно организовать бригадный метод работы в учреждениях спортивной подготовки по легкой атлетике. С начала девяностых годов практически не было издано работ, раскрывающих и анализирующих эту тему. Тренеры самостоятельно организуют бригады и устанавливают порядок работы и способы взаимодействия в них, основываясь лишь на собственном опыте. Такие бригады, в основном, создаются на основе лишь устной договоренности между абсолютно доверяющими друг другу специалистами. Часто это бригада из тренеров, которые состоят в родственных связях.

Данный порядок работы, как ни странно, идет вразрез со многими нормативными документами, в соответствии с которыми работают учреждения спортивной подготовки. В связи с этим повсеместная организация бригадного метода работы на сегодняшний день встречает ряд проблем и препятствий, связанных как с существующей системой оплаты труда тренеров и специалистов, так и с некоторыми юридическими проблемами.

Во многом именно из-за этих препятствий немалая часть тренеров не заинтересована в передаче спортсменов более высококвалифицированному тренеру, стремясь самостоятельно довести их до уровня высшего спортивного мастерства, форсируя подготовку в слишком раннем возрасте, в стремлении выиграть как можно больше стартов и тем самым получить общественное признание. Такая стратегия единоличной подготовки, как правило, не приносит результатов в долгосрочном периоде и является причиной слишком раннего окончания карьеры многих перспективных спортсменов, в том числе и по состоянию здоровья. Система подготовки спортсменов в этом случае зачастую строится так, что, попадая к более

квалифицированному специалисту, они уже исчерпывают свои резервные силы, и им трудно достичь высоких результатов.

В статьях журнала «легкая атлетика» 1985, 1986 г.г. были раскрыты некоторые аспекты работы бригадного метода, который применялся при работе тренеров, готовящих резервы для сборной страны. В них четко прослеживается позитивное отношение тренеров к такому способу работы, а также необходимость его дальнейшего развития [1,2]. Педагогический эксперимент в работе Зорина С.Д., Драндрова Г.Л, Бурцева В.А. – «Бригадный метод в работе детского тренера по легкой атлетике» - позволяет делать выводы о том, что профессиональное взаимодействие тренеров создает условия для взаимообмена и взаимообогащения опыта каждого тренера, положительно влияет на формирование личности спортсмена [3]. Других актуальных работ на тему бригадного метода, и находящихся в свободном доступе найти, к сожалению, не удалось.

Отсутствие актуальных методических работ, большой перечень проблем связанных с возможностью тренеров организовывать бригадный метод работы в учреждениях, а также прямо вытекающая из этого проблема раннего форсирования в подготовке спортсменов являются причинами выбора данной темы методической работы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В процессе написания данной работы, нами были проанализированы нормативные документы, регламентирующие деятельность тренера в части оплаты труда, а также присвоения тренерских категорий. Большая часть этих документов схожа по структуре и имеет общие формулировки. Хочется отдельно отметить тот факт, что в официальных нормативных документах практически нигде не описан ни сам бригадный метод работы, ни правила его применения, не говоря уже о подробных методических рекомендациях.

Приказ Министерства спорта РФ от 30 октября 2015 года №999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд РФ» в п.21а определяет бригадный метод работы как «работу по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентов спортсменов, закреплены персонально за каждым специалистом)». При этом «результативность деятельности отдельного работника, в этом случае, определяется с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста (норме отработанных часов) и вклада в выполнение установленных для бригады норм и показателей результативности работы» [4, п 21а, б].

В данной формулировке, на наш взгляд, прослеживается явное несоответствие в части формирования бригадного метода и ныне существующим принципом закрепления контингента спортсменов персонально за каждым специалистом. Такое закрепление противоречит самой сути бригадного метода работы.

Кроме того, согласно приказу, при оценке результативности деятельности отдельного работника необходимо определять коэффициент трудового участия в соответствии с нормой отработанных часов [4, п 21а, б], однако в настоящее время в РФ отсутствуют какие-либо официальные документы, позволяющие определить данный коэффициент и применять его на практике. А существующая система оплаты труда напрямую запрещает распределение тренировочной нагрузки между несколькими тренерами.

Также, практически повсеместно, на законодательном уровне, прямо ограничена возможность присвоения тренерских категорий нескольким тренерам за достижения одного спортсмена, несмотря на их совместный вклад в подготовку. Данный факт основан на изучении положений о присвоении тренерских категорий ряда регионов РФ.

Вследствие этого большая часть тренеров и специалистов, не заинтересованы в передаче спортсмена как внутри организации, так и в системе подготовки спортивного резерва в целом. Бригадный метод работы в учреждениях, осуществляющих подготовку легкоатлетов ограничен формальным оформлением типовых положений, и, согласно этим положениям, сводится к замещению одними тренерами других на случай отпуска или проведения выездных сборов. Существующая практика бригадного метода хоть и эффективна, но применяется

крайне редко, как правило в учреждениях, имеющих возможность дополнительного стимулирования сотрудников.

Несмотря на доказанную эмоциональную удовлетворенность тренера, передающего спортсмена на следующий этап подготовки, к более узкоспециализированному тренеру [3], а также непосредственное участие в его подготовке к соревнованиям высшего уровня, тренер остается в стороне от последующих высоких достижений своего воспитанника, как финансово, так и юридически.

Наиболее остро, на наш взгляд, эта проблема прослеживается при передаче спортсмена с тренировочного этапа подготовки на этап совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства. Основная причина существования данной проблемы – существующая нормативная система оплаты труда тренера с ее строгими правилами оплаты за каждого спортсмена, которая противоречит возможности ее внедрения в бригадный метод работы.

Действующая система оплаты труда тренера включает в себя оклад, различного рода стимулирующие выплаты, а также норматив оплаты за одного занимающегося (в % от должностного оклада). Размер всех выплат определяют органы власти каждой области страны в соответствии с ТК РФ, а также ФЗ №131.

В части нормативов оплаты труда на одного занимающегося устанавливаются фиксированные проценты, которые, на сегодняшний день предполагают оплату за работу со спортсменом только одному тренеру. И возможность распределения этих процентов каждому из тренеров, работающих с этим спортсменом по бригадному методу, не предусмотрена [7, прил. №5]. Пример таких нормативов в легкой атлетике (для Московской области) указан в таблице 1. Данные показатели в других регионах РФ отличается несущественно, изменения касаются лишь отдельных этапов подготовки.

№ п/п	Этапы спортивной подготовки	Период подготовки	Размер норматива оплаты труда тренера за одного занимающегося (% от должностного оклада)
1	Спортивно-оздоровительный	весь период	2,2
2	Начальной подготовки	первый год	3
		второй год	6
		третий год	6
3	Тренировочный (спортивной специализации)	первый год	9
		второй год	10
		третий год	13
		четвертый год	14
		пятый год	15
4	Совершенствования спортивного мастерства	до года	24
		свыше года	39

5	Высшего спортивного мастерства	весь период	45
---	--------------------------------	-------------	----

(таблица 1 - Размер норматива оплаты труда тренера за одного занимающегося (% от должностного оклада)

Также, в таблице 2, указано действующее распределение объемов тренировочной работы (нагрузки) в соответствии с федеральным стандартом по легкой атлетике [11].

Этапный норматив	Этапы и годы спортивной подготовки		
	тренировочный этап (этап спортивной специализации)	этап совершенствования спортивного мастерства	этап высшего спортивного мастерства
	Свыше двух лет		
Количество часов в неделю	16	24	32
Количество тренировок в неделю	7-12	9-14	9-14

(таблица 2 - Распределение объемы тренировочной работы (нагрузки))

Согласно вышеуказанным таблицам, несмотря на то, что часть своего рабочего времени на подготовку спортсмена по бригадному методу тратит не один тренер, а несколько, оплату может получать только один.

На наш взгляд, для большей мотивации тренера, передающего спортсмена на следующий этап подготовки, но продолжающего принимать участие в тренировочном процессе, необходимо распределение действующих процентов соразмерно затрачиваемому времени. Так, нами предлагается примерная схема возможного распределения нормативов оплаты труда за одного занимающегося при работе в бригаде двух или трех тренеров, в рамках одного учреждения на этапах спортивной специализации от третьего года и выше. Предлагаемое распределение предлагаемых объемов тренировочной нагрузки по бригадному методу для двух и трех тренеров указано в таблице 3. При этом мы считаем достаточным распределение нагрузки на этапе спортивной специализации между двумя тренерами.

Этап подготовки	объем тренировочной нагрузки в неделю				
	Бригада из двух тренеров		Бригада из трех тренеров		
	основной	второй	основной	второй	третий
Тренировочный (спортивной специализации) свыше двух лет	12	4			
совершенствования спортивного мастерства	18	6	16	6	2
Высшего спортивного мастерства	20	12	18	10	4

(таблица 3 – Предлагаемое распределение объемы тренировочной работы (нагрузки) по бригадному для двух и трех тренеров)

Соответственно распределению объему работы, необходимо, по нашему мнению, и распределение размера норматива оплаты труда тренера за одного занимающегося (% от должностного оклада) – таблица 4

Этап подготовки		Размер расчетных нормативов				
		Бригада из двух тренеров		Бригада из трех тренеров		
		основной	второй	основной	второй	третий
Тренировочный (спортивной специализации) свыше двух лет	третий год	9	4			
	четвертый год	10	4			
	пятый год	10	5			
совершенствования спортивного мастерства	до года	18	6	15	6	3
	свыше года	29	10	24	9	6
Высшего спортивного мастерства	весь период	34	11	28	10	7

(таблица 4 – Предлагаемое распределение размера норматива оплаты труда тренера за одного занимающегося (% от должностного оклада))

Предлагаемая система распределения нормативов оплаты труда, а также объемов тренировочной работы (нагрузки) условна. Их распределение оптимально устанавливать отдельными учреждениями на основе созданного положения о бригадном методе работы, в рамках обсуждения на тренерских советах с ежегодным пересмотром в зависимости от количества и состава бригад, планируемых в очередном году. Основная необходимость заключается в самой возможности подобного распределения.

Помимо усовершенствования существующей системы оплаты и распределения нагрузки, для мотивации тренера, который не является ведущим, но принимает постоянное, активное участие в его подготовке, является возможность получения им квалификационной категории. Однако, согласно изученным нормативным документам ряда регионов РФ, в них либо отсутствует какая-либо информация о возможности получения категории вторым и третьим тренером спортсмена, либо четко прописан запрет на указание причастности к подготовке со спортсменом при подсчете необходимых баллов.

Мы считаем, что в нормативных документах на присвоение категории каждого из регионов РФ должен быть прописан отдельный раздел о правилах зачета баллов при подготовке спортсмена при бригадном методе работы. Для второго и третьего тренеров, проработавших с конкретным спортсменом в составе бригады не менее двух лет, целесообразно учесть часть баллов, соответствующих объему тренировочной работы (нагрузки) – таблица 5.

Этап подготовки		Распределение баллов для присвоения категорий (в процентах)				
		Бригада из двух тренеров		Бригада из трех тренеров		
		основной	второй	основной	второй	третий
Тренировочный (спортивной специализации) свыше двух лет	третий год	100%	50%			
	четвертый год	100%	50%			
	пятый год	100%	50%			
совершенствования спортивного мастерства	до года	100%	50%	100%	35%	15%
	свыше года	100%	50%	100%	35%	15%
Высшего спортивного мастерства	весь период	100%	50%	100%	35%	15%

(таблица 5 – предлагаемое распределение баллов для присвоения категорий тренеров при бригадном методе работы (в процентах))

Как видно из таблицы, при распределении баллов на присвоение категории, начисление процентов для основного тренера предлагается оставить неизменным. Мы считаем подобное распределение дополнительной мотивацией основного тренера, с учетом уменьшения его оплаты труда при бригадном методе.

Также целесообразно рассмотреть возможность предоставления тренерам бригады права претендовать на компенсационные доплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса, за участие не менее одного года в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав спортивной сборной команды России и показавшего высокие спортивные результаты на официальных международных спортивных соревнованиях или

вошедшего в состав спортивной сборной команды области и показавшего высокие спортивные результаты на официальных всероссийских спортивных соревнованиях соразмерно их вкладу в организацию тренировочного процесса, согласно положениям об оплате труда тренеров, с учетом выделенного фонда оплаты труда учреждения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предлагаемые изменения, по нашему мнению, в первую очередь создадут дополнительную мотивацию тренера, передающего спортсмена более высококвалифицированному специалисту, а также позволят принимать активное участие в его подготовке на более высоком уровне. При этом такое участие позволит менее опытному тренеру приобретать новый ценный опыт, всесторонне развиваться, даст необходимую базу знаний для повышения своего мастерства и возможность в дальнейшем самому возглавлять тренерские бригады, готовить спортсменов к соревнованиям высшего уровня.

Данная система даст каждому тренеру возможность участвовать в подготовке спортсмена на более поздних этапах, уменьшит желание работать в одиночку, тем самым снизит его стремление к форсированию подготовки спортсмена и его участию в как можно большем количестве стартов. Тренер будет не только эмоционально, но и юридически причастен к успехам своего воспитанника.

Кроме того, предлагаемые изменения не окажут существенного влияния на бюджет учреждения, так как они основаны на распределении существующих показателей, а не на комплексном их увеличении.

В целом, данная система будет способствовать созданию преемственности в подготовке спортивных кадров, позволит четко определить задачи на каждом этапе подготовки, что несомненно повысит уровень спортивного мастерства и обеспечит более качественную подготовку спортивного резерва.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ельянов, Я. И. Бригада: какой ей быть? / Я. И. Ельянов, С. П. Стыркина // Легкая атлетика. – 1985. – № 8. – С. 26-28.
2. Самолесов, В. Бригада: какой ей быть? / В. Самолесов // Легкая атлетика. – 1986. – № 12. – С. 125.
3. Зорин С.Д., Драндров Г.Л., Бурцев В.А / бригадный метод в работе детского тренера по легкой атлетике
4. Приказ Министерства спорта РФ от 30 октября 2015 года №999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд РФ», п.21а
5. Приказ Министерства спорта РФ "Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий тренеров и квалификационных требований к присвоению соответствующих категорий" (подготовлен Минспортом России 13.06.2018)
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 апреля 2014 г. N 186н "Об утверждении профессионального стандарта "Спортсмен"
7. Постановление Правительства Московской области от 8 ноября 2016 года №829/38 (с изменениями на 29 августа 2017 года) «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, осуществляющих спортивную подготовку»
8. Распоряжение Министерства физической культуры и спорта Московской области от 13 сентября 2017 года №22-1777-Р «Об аттестации государственных учреждений Московской области, осуществляющих спортивную подготовку»
9. Федеральный закон "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" от 06.10.2003 N 131-ФЗ (последняя редакция)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)
11. Федеральный стандарт спортивной подготовки по виду спорта легкая атлетика (утв. приказом Министерства спорта РФ от 24 апреля 2013 г. № 220)