

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Кафедра теоретических основ физического воспитания и адаптивной
физической культуры

**АКМЕОЛОГИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА**

Методические рекомендации
к проведению практических занятий
для студентов направлений (специальностей)
034300

Курган 2012

Кафедра: «Теоретические основы физического воспитания и адаптивная физическая культура»

Дисциплина: «Акмеология физической культуры и спорта»
(034300 - «Физическая культура и спорт»)

Составила: канд. биол. наук О.Л. Пшеничникова

Утверждены на заседании кафедры «14» мая 2012 г.

Рекомендованы методическим советом университета

«25» мая 2012 г.

ТЕМА 1: ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ АКМЕ

1. Упражнение «Анкета голубых воротничков»

Внимательно прочитайте инструкцию:

«В 1974 году было проведено исследование о ценностях молодых людей всех слоев общества. Вам предлагаются ответы рабочих - людей в возрасте 20 лет - выпускников школ, не закончивших колледжи и выбравших работу, требующую умеренных способностей и ума. На вопрос о том, чего ждет человек от работы, молодые люди отметили следующие 15 позиций:

- 1) возможность не слишком утруждать себя;
- 2) хорошая оплата;
- 3) участие в решениях, касающихся производства;
- 4) возможность проявить умственные способности;
- 5) видеть результаты своего труда;
- 6) хорошее пенсионное обеспечение;
- 7) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 8) возможность в дальнейшем зарабатывать больше денег;
- 9) не стать винтиком в огромном безличном механизме;
- 10) интересная работа;
- 11) участие в перспективном деле;
- 12) признание хорошо исполненного дела;
- 13) от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят;
- 14) не требует тяжелой физической работы;
- 15) общественно-полезная работа.

Ваше задание расположить эти позиции в том порядке, в каком, как Вам кажется, это сделали бы Ваши современники. Используйте числа от 1 до 15, чтобы определить предпочтения».

После того как все выполняют задание, необходимо принять коллективное решение относительно того, как ранжировать позиции (15 мин).

Когда задание выполнено, каждый в тетради должен составить таблицу, в которую нужно занести индивидуальный показатель, коллективный показатель и данные, действительно полученные в этом исследовании. Обсудить результаты.

2. Игра «Чужое мнение»

Один участник выходит за дверь, а задача всех остальных написать на маленьких листочках одно слово, характеризующее этого человека. Ведущий собирает эти листочки. Когда входит главный участник, ведущий зачитывает ему мнения группы о нем. Задача участника отгадать, кто написал о нем такие слова.

После игры обсуждаются следующие вопросы:

- а) легко ли было отгадать, чье это мнение?
- б) со всеми ли мнениями Вы согласны?

- в) узнали ли Вы о себе что-то новое?
- г) что Вы чувствовали, когда выслушивали чужие мнения о себе?

3. Упражнение «Агитация абитуриентов»

Подготовить выступление перед «абитуриентами», роль которых выполняют студенты данной группы, с целью заинтересовать их получением специальности «Специалист по физической культуре и спорту» (или другой на выбор). На подготовку отводится 15 минут. В своей речи необходимо отразить необходимость получения высшего образования в целом и положительные моменты получения выбранной Вами специальности.

Обсуждение:

- а) чья агитация была наиболее убедительной?
- б) какие именно моменты заинтересовали Вас в предлагаемой специальности?
- в) почему Вы поступили именно на факультет психологии, валеологии и спорта? Какие факторы повлияли на Ваш выбор будущей профессии?

4. Обсуждение вопросов:

- а) почему Вы выбрали именно тот вид спорта, которым занимаетесь?
- б) где бы Вы хотели работать после окончания университета?
- в) какого максимума в своей профессии Вы бы хотели добиться?

5. Упражнение «Обмен визитками»

Каждый оформляет свою визитку на листе бумаги. Можно нарисовать или написать все, что угодно, кроме своего имени. Время на выполнение задания 5 минут. Затем ведущий собирает все визитки, представляет их группе, а группа должна отгадать, чья это визитка.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы:

- а) что помогло отгадать авторов?
- б) какие моменты Вы отражали в своей визитке?
- в) легко ли было создать такую визитку, справиться с предложенным заданием?

ТЕМА 2: ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТИ ДОСТИЖЕНИЯ АКМЕ

1. Работа с цитатами

Согласны ли Вы с такой мыслью: «Один талант ничто, нужна еще громадная работоспособность, работа над собой, непрерываемая работа всю жизнь. Недаром сравнивают научное творчество с подъемом на высоту, но подъему нет конца: только вечное стремление вперед движет науку» (академик А.Ф. Иоффе).

2. Упражнение «Идеальный учитель»

Составить «портрет» идеального учителя физической культуры (возраст, пол, внешние характеристики, личностные качества, профессионально важные качества). После индивидуальной работы прийти к

общему мнению.

Материалом для анализа могут быть ответы на следующие вопросы:

а) с какими характеристиками из представленных портретов Вы согласны?

б) были ли названы характеристики, не играющие существенной роли в работе педагога?

в) обладаете ли Вы некоторыми из заявленных черт «идеального педагога»?

г) знаете ли Вы учителя, похожего на получившийся «портрет»?

3. Игра «Летний лагерь»

Выбирать три человека из группы, которые будут представителями оздоровительного лагеря. Все остальные - претенденты на вакантные места. На собеседовании каждый участник должен доказать, что именно он достоин этой должности. Работники лагеря тщательно отбирают кадры. Все претенденты получают карточки, где написаны их социальные роли.

Варианты карточек: завсегдатай библиотек, спортсмен, приколист, умница, труженик, отличник, добряк, двоечник, мелкий воришка, футбольный фанат, хулиган, модница, бездельник, лентяй, маменькин сынок, рубаха-парень, фотомодель.

Материалом для анализа являются ответы на следующие вопросы:

а) легко ли Вам было выступить в заданной роли?

б) какими средствами Вы пользовались, чтобы Вас взяли в этот лагерь?

в) по каким критериям совет выбирал претендентов?

г) были ли претенденты, которых единогласно принимали (не принимали) представители оздоровительного лагеря?

ТЕМА 3: ОПРЕДЕЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

1. Работа с цитатами

Согласны ли Вы со словами К. Ясперса: «Высокого положения достигает только тот, кто пожертвовал своей сущностью, поэтому он не хочет допустить, чтобы другой ее сохранил. Как правило, преуспевающие отличаются такими качествами, которые препятствуют им мириться с тем, что человек остается самим собой, и поэтому они с безошибочным чутьем пытаются всеми средствами вытеснить таких людей из своей сферы деятельности».

Как Вы их понимаете?

2. Упражнение «Кто я?»

За 15 минут необходимо ответить на вопрос «Кто я?», используя для этого 20 слов или предложений. Не нужно искать верных ответов, следует писать первое, что приходит в голову.

Материалом для анализа является ответ на вопрос: «На какие группы разделились ответы участников?» Каждый анализирует свои ответы с четырех позиций и ставит соответствующую букву напротив каждой:

«Я» - это зависит от меня.

«Д» - это зависит от других.

«С» - это зависит от судьбы.

«П» - просто так случилось.

Буквы - это условные обозначения, применяемые для восприятия участниками своих ответов. Чем больше ответов в секторе «Я», тем большая тенденция к лидерству прослеживается у участника.

3. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование профессиональной карьеры в спорте. В отечественной психологии до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось, а понятие «карьеризм» осуждалось. Чаще употреблялись такие термины, как должностное продвижение, профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение.

Французское слово «карьера» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной и прочей социально полезной деятельности. В толковом словаре С.И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: «род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения». В социальной психологии и психологии профессиональной деятельности «карьера» рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведение, связанные с трудовым опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни. В спорте спортивную карьеру (СК) «можно определить как многолетнюю спортивную деятельность, нацеленную на высокие достижения и связанную с постоянным самосовершенствованием спортсменов в одном или нескольких видах спорта».

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех или общественное признание (объективный критерий). То есть объективная, внешняя сторона карьеры - это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций (должностной рост, звания), а субъективная, внутренняя сторона - это то, как человек воспринимает свою карьеру сам, как он воспринимает и понимает образ своей профессиональной жизни и собственных достижений в профессиональной деятельности. Внешние атрибуты карьеры могут быть очень и даже очень успешны, а внутренние - ничтожны.

В американской социальной психологии этому понятию соответствуют такие понятия, как «карьерные ориентации» или «якоря карьеры». Карьерные

ориентации возникают в процессе профессиональной социализации - первых лет работы по специальности, т. е. в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. Измерить стремление к профессиональной карьере у специалиста можно с помощью опросника «Якоря карьеры».

Инструкция: опросник, который Вы сейчас будете заполнять, выявляет Ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построения карьеры. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-балльной шкале (1 балл - «совершенно неважно» или «совершенно не согласен», 10 баллов - «исключительно важно» или «полностью согласен»). Ответ внесите в ответный лист в клеточку с соответствующим номером. В самом опроснике, пожалуйста, пометок не делайте.

Ответный лист

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
			41				

Опросник заполняется без ограничения времени, приблизительно за 10 минут.

Текст опросника

Насколько важно для Вас:

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьера были уравновешены.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу в области своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.

11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.

13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

14. Соревноваться и побеждать других.

15. Строить карьеру, которая позволит мне продолжать следовать моему образу жизни.

16. Создать новое коммерческое предприятие.

17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.

19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т. д.

20. Остаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

22. Единственная действительная цель моей карьеры - находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш - это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Спасибо!

Обработка и интерпретация результатов.

Опросник содержит 8 диагностических шкал измерения карьерных ориентаций («якорей карьеры»). Ответный лист одновременно служит и ключом для обработки результатов опроса:

1-й столбец — профессиональная компетентность;

2-й столбец — менеджмент;

3-й столбец — автономия (независимость);

4-й столбец — стабильность места работы (вопросы 4,12,36), стабильность места жительства (вопросы 20, 28 и 41);

5-й столбец — служение;

6-й столбец — вызов;

7-й столбец — интеграция стилей жизни;

8-й столбец — предпринимательство.

По каждой карьерной ориентации подсчитывается количество баллов. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов - 5 (для ориентации «стабильность» - на 3 и 3). Самый высокий показатель 10, самый низкий - 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации.

Обобщенный результат - среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям, - может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на профессиональную деятельность. Следует принимать во внимание также «перекос» в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех карьерных ориентаций.

Интерпретация данных тестирования.

1. Профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией — это освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности - стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не

увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Специалист с такой ориентацией — его часто называют «человеком организации» - ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. п.

6. Вызов. Основные ценности при карьерной ориентации этого типа - конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша - проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом - где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое

дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное - создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Обсуждение вопросов:

- а) что определяет тип и выраженность карьерных ориентаций?
- б) как Вы думаете, для чего желателен баланс различных видов карьерных ориентаций?
- в) должны ли, на Ваш взгляд, карьерные ориентации соотноситься с избранной профессией?
- г) какие еще факторы, кроме карьерных ориентаций, играют существенную роль при стремлении человека к своему акме в избранной профессии?

ТЕМА 4: ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Упражнение «Самореклама»

За 10-15 минут написать «работодателю» письмо с предложением своих услуг, описанием своих психологических особенностей, способностей, склонностей, успехов.

Пример письма: «Молодой человек ищет высокооплачиваемую работу. Музыкальная школа по классу «синтезатор», кандидат в мастера спорта по спортивной акробатике, незаконченное высшее образование, студент. Опыт работы курьера. Обладает ярко выраженными лидерскими качествами, хороший организатор, развитое чувство юмора, ответственный и креативный. Подходит ненормированный рабочий день».

Ведущий собирает все письма и зачитывает их, не называя автора. Задача остальных, основываясь на перечисленных в письме качествах и способностях, отгадать, чье это письмо.

Обсуждение вопросов:

- 1) легко ли было написать такое письмо?
- 2) насколько сложно было выделить профессионально значимые личностные черты и способности?
- 3) описывали ли Вы свои действительные способности или «приукрашивали» их?
- 4) легко ли было отгадать авторов письма?
- 5) чье письмо показалось Вам наиболее ярким?
- 6) если бы Вы были работодателем, автора какого письма Вы бы приняли на работу?

2. Лист самооценки сформированности профессионально-педагогической культуры (ППК) будущих спортивных педагогов

№ п/п	Профессионально-важные умения и качества личности	Оценка в баллах			
		1	2	3	4
	1. Самооценка гуманитарной культуры личности				
1	социальная и профессиональная позиция				
2	интеллектуальный уровень				
3	уровень интеллигентности				
4	гражданская позиция				
5	патриотическое воспитание				
6	правовая культура				
7	нравственная культура				
8	экологическая культура				
9	трудолюбие				
10	экономическая культура				
11	эстетическая культура				
12	физическая культура				
13	духовная культура				
14	культура здоровья <i>сумма баллов по исследуемому параметру $X1_{ср.} =$</i>				
	2. Профессиональная компетентность: теоретические и практические умения				
15	оперативность знаний: спортивная жизнь, спортивные новости, олимпийская педагогика, новаторство в области ФКиС.				
16	Аналитические умения: умение анализировать и обобщать передовой педагогический опыт, диагностировать физическое развитие воспитанников, проводить педагогическое исследование и анализировать его результаты.				
17	Прогностические умения: прогнозировать развитие спортивного коллектива, прогнозировать развитие спортивных достижений воспитанников, прогнозировать учебно-тренировочный процесс.				
18	Проективные умения: проектировать систему знаний по учебно-методической работе, систему научно-исследовательской деятельности, систему внеучебной деятельности, индивидуальную педагогическую технологию.				
19	Рефлексивные умения: объективно оценить свою деятельность, способность к самонаблюдению, самопознанию, осмыслению своих действий.				

20	Организаторские умения: мобилизовать воспитанников самостоятельно заниматься ФкиС.				
21	Информационные умения: работа с печатными источниками, умение добывать информацию и дидактически ее преобразовывать, применять технические средства, пользоваться телекоммуникационными средствами информации.				
22	Развивающие умения: определение «зоны ближайшего развития» отдельных учащихся, группы; создание проблемных ситуаций, и других условий для развития познавательных процессов учащихся.				
23	Ориентационные умения: формирование научного мировоззрения, привитие устойчивого интереса к учебной деятельности и науке, к будущей профессии. <i>Сумма баллов по исследуемому параметру X_{2cp}. =</i>				
24	3. Педагогическое мастерство спортивного педагога профессиональные знания: 1) комплексность: синтез изучаемых наук, анализ, сравнение, обобщение полученных знаний в области ФкиС; 2) личностная окрашенность знаний: увлеченность педагогом своей профессией, умение заинтересовать воспитанников. <i>Сумма баллов по исследуемому параметру X_{cp}. =</i>				
25	педагогические способности: 1) коммуникативность: расположенность к людям, доброжелательность, общительность; 2) перцептивность: профессиональная зоркость, наблюдательность, педагогическая интуиция; 3) динамизм личности: эмоциональная устойчивость, способность к саморегуляции. <i>Сумма баллов по исследуемому параметру X_{cp}. =</i>				
26	педагогическая техника: 1) внешний вид педагога: красивая осанка, уверенная походка, соблюдение чувства меры в одежде, целесообразность спортивной одежды; 2) способность к психофизической саморегуляции, психологическому настрою, самовнушению; 3) владение невербальными средствами общения (мимика, пантомимика); 4) техника и культура речи: звучность голоса, темп речи, дикция, корректное использование профессиональной терминологии;				

	<p>5) культура педагогического общения: педагогический такт, наличие собственного стиля общения, воздействие педагога в процессе общения.</p> <p><i>Сумма баллов по исследуемому параметру $X_{ср.}$ =</i> <i>Показатель сформированности педагогического мастерства $X_{3ср.}$ =</i></p>				
27	<p>4. Сформированность личностного роста и профессионального самоопределения спортивного педагога</p> <p>профессиональное самоопределение спортивного педагога:</p> <p>1) активная педагогическая деятельность: учебно-воспитательная работа, внеклассная работа, научная работа, организационно-методическая работа;</p> <p>2) самообразование: повышение квалификации, научная деятельность, дальнейшее образование по специальности;</p> <p>3) самосовершенствование: физическое и интеллектуальное.</p>				
28	<p><i>Сумма баллов по исследуемому параметру $X_{ср.}$ =</i></p> <p>перспективы личностного роста:</p> <p>1) получение дополнительной специальности (инструктора ЛФК, массажиста, инструктора-тренера по избранному виду спорта);</p> <p>2) получение навыков предпринимательской деятельности: предоставление платных образовательных услуг, открытие спортивных клубов и пр.;</p> <p>3) повышение педагогической квалификации;</p> <p>4) достижение успехов на руководящей должности;</p> <p>5) исследовательская работа.</p>				
29	<p><i>Сумма баллов по исследуемому параметру $X_{ср.}$ =</i></p> <p>показатель сформированности личностного роста и профессионального самоопределения $X_{4ср.}$ =</p> <p>Итого: сумма $(X_1+X_2+X_3+X_4)/4$</p>				

Уровень сформированности ППК оценивается по четырехбалльной шкале по четырем разделам: самооценка гуманитарной культуры личности; профессиональной компетентности личности; педагогического мастерства, способности к личностному росту и самоопределению в спортивной педагогике.

Уровни сформированности профессионально-педагогической культуры:

IV уровень – отчетливо сформирована;

III уровень – достаточно сформирована;

II уровень – имеет место;

I уровень – сформирована в минимальной степени.

Степень выраженности умений и качеств отмечается знаком «+» в одной из четырех граф (от 1 до 4).

Выделить наиболее и наименее сформированные показатели профессиональной педагогической культуры у Вас лично (с чем это может быть связано?). Проанализировать полученные результаты.

3. Выполнить тест «Педагогическая культура спортивного педагога» М.В. Прохоровой

Данная методика предназначена для самооценки, самоанализа и экспертной оценки педагогической культуры специалистов в области физического воспитания и спорта. Методика содержит 50 характеристик, подлежащих соответствующей оценке. Оценка выставляется из десяти баллов, где десять баллов – высший уровень оценки, а один балл – низший. В интересах более удобного оценивания сумма баллов каждого из блоков умножается на два. На основе совокупности выставленных оценок выявляется общий уровень педагогической культуры.

1. Общая культура

1.1. Гражданская направленность.

1.2. Широкий кругозор, развитые духовные интересы.

1.3. Система научных знаний по своей дисциплине, сформированное мировоззрение.

1.4. Гуманистическая направленность.

1.5. Социальные чувства и социально активная деятельность.

*Сумма баллов *2 =*

2. Нравственная культура

2.1. Требовательность к себе – требуя выполнения каких-либо норм и правил, стремится строго соблюдать их сам.

2.2. Принципиальность – оценивает деятельность человека (ученика) независимо от личных симпатий и антипатий.

2.3. Объективность – при решении любых вопросов на первое место ставит интересы дела.

2.4. Добросовестность – это качественное выполнение должностных инструкций, обязанностей, поручений.

2.5. Самокритичность – причины неудач и срывов ищет, прежде всего, в себе.

*Сумма баллов *2 =*

3. Коммуникативная культура

3.1. Умение расположить к себе собеседника.

3.2. Доброжелательность в общении с учащимися, коллегами, другими людьми.

3.3. Умение выслушивать собеседника, не перебивая и не одергивая.

3.4. Умение «не давить» на собеседника, не поучать в совместном диалоге.

3.5. Умение управлять собой, сдерживаться в сложной эмоциональной обстановке.

*Сумма баллов *2 =*

4. Дидактическая культура

4.1. Умение оптимально организовать учебный процесс.

4.2. Умение обеспечить должную мотивацию учащихся.

4.3. Владение современными методами и формами обучения.

4.4. Владение методами организации самостоятельной поисковой учебной деятельности учащихся.

4.5. Умение эффективно организовать контроль и учет эффективности учебного процесса.

*Сумма баллов *2 =*

5. Культура воспитательной деятельности

5.1. Обладание педагогическим оптимизмом.

5.2. Умение ставить привлекательные, социально значимые для учащихся цели.

5.3. Умение подбирать методы воспитания с учетом развития личности и коллектива.

5.4. Умение вовлекать учащихся в процесс сотрудничества.

5.5. Умение ориентировать учащихся на процесс самовоспитания.

*Сумма баллов *2 =*

6. Культура мышления

6.1. Проблемность мышления – способность предвидеть возможное возникновение трудностей и предупреждать их появление.

6.2. Системность мышления – умение рассматривать вопрос (проблему) со всех сторон, учитывая все факторы, влияющие на достижение поставленной цели.

6.3. Опережение – умение предвидеть последствия принимаемых решений.

6.4. Оперативность – способность быстро реагировать на изменение обстановки.

6.5. Профессиональность – умение применять профессиональные знания в соответствии с деловой необходимостью.

*Сумма баллов *2 =*

7. Культура труда

7.1. Умение доводить начатое дело до конца.

7.2. Забота о количественных и качественных результатах труда.

7.3. Умение продуктивно и эффективно работать (выполнять намеченное в отведенные, планируемые сроки).

7.4. Содержание в порядке рабочих документов (планы, отчеты, дневники, тетради и др.).

7.5. Умение продумывать организацию своего труда (последовательность, способы действий и др.).

*Сумма баллов *2 =*

8. Эстетическая культура

8.1. Хороший эстетический вкус

8.2. Культура внешнего вида, соответствие одежды месту, времени, статусу.

8.3. Содержание в эстетическом порядке рабочего места (уютно обустроить).

8.4. Соблюдение эстетики общения (приветливость, сдержанность).

8.5. Обеспечение эстетического вида места занятий учащихся.

*Сумма баллов *2 =*

9. Речевая культура

9.1. Владение правильностью и чистотой речи (соответствие нормам литературного языка, точность словоупотреблений, отсутствие «лишних слов»).

9.2. Владение хорошей дикцией, умение правильно выговаривать все звуки.

9.3. Владение громким, четким, хорошо поставленным голосом.

9.4. Владение выразительной, образной, эмоционально яркой речью.

9.5. Владение богатством интонаций голоса.

*Сумма баллов *2 =*

10. Двигательная культура

10.1. Владение прямой выразительной осанкой.

10.2. Умение правильно ходить (не подпрыгивать, не раскачиваться, не размахивать руками).

10.3. Умение правильно выбрать месторасположение на уроке.

10.4. Оптимальное использование жестикуляции (достаточная сдержанность, но не полное ее отсутствие).

10.5. Выбор позы, характеризующейся уместностью, изяществом, простотой.

*Сумма баллов *2 =*

Общая сумма по всем десяти блокам, деленная на 10 =

Определите наиболее и наименее выраженные компоненты педагогической культуры. Проанализируйте полученные результаты.

ТЕМА 5: ОСНОВНЫЕ ТРУДНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Упражнение «Телефонограмма»

В упражнении принимают участие 5-7 студентов, 1-2 студента выполняют роль наблюдателей. Студенты прослушивают текст телефонограммы, затем выходят за дверь. После этого они заходят по одному

и воспроизводят услышанное. Наблюдатели записывают все дословно и фиксируют ошибки. Проводится анализ: был нарушен текст, смысл текста. Обсуждение итогов. Что мешало слушать, запоминать услышанное (большое внимание к деталям, неспособность структурировать информацию, привнесение собственных интерпретаций).

Примерный текст телефонограммы, поступившей в ДЮСШ:

«Василий Дормидонтович просил передать завучу, что если он задержится, чтобы его подождали на педсовете. Его интересуют результаты контрольных прикидок в группе легкоатлетов, а также данные медчасти о заболеваемости по всем группам новичков. Удивлен, что его подвели: не принесли вчера результаты опроса родителей в связи с переходом школы на новые условия финансирования. Сообщил, у него много новостей из ГОРОНО, в том числе о новых сроках проверки работы учителей физкультуры и тренеров ДЮСШ».

2. Ответить на вопросы:

а) согласны ли Вы с высказыванием: «Процесс нравственного воспитания спортсмена – это борьба с отрицательными качествами личности»?

б) какой стиль руководства Вы считаете более подходящим для реализации нравственного воспитания?

3. Упражнение «Трудности педагогического общения»

Типичные речевые шаблоны в разговоре учителя с учеником. Постарайтесь вспомнить те из них, которые использовал Ваш учитель или тренер.

1) приказы и команды.

«Делай, как я тебе говорю! Сейчас же встань на место! Ты должен стоять рядом с ним, потому что я так сказала! Мне все равно, кто первый начал, прекратите немедленно!»

2) предупреждения, предостережения, угрозы.

«Пеняй на себя! Посмотрим, что вы скажите, когда будете сдавать на оценку! Будешь так себя вести, я позвоню твоим родителям!»

3) моральные призывы, нравоучения, проповеди.

«Ты обязан хорошо учиться! Как тебе не стыдно!»

4) советы, готовые решения.

«Я бы на твоём месте извинился. Я в вашем возрасте делал так...»

5) доказательства, логические доводы, лекции.

«Пора бы знать, с какого места тебе удобнее делать разбег! Сколько ошибок! И все потому, что не слушаешь меня!»

6) критика, выговоры, обвинения.

«Чего еще можно было ожидать от вашей команды! Ты как всегда... Ты совсем отстал, ничего не умеешь!»

7) обзывание, высмеивание.

«Посмотрим на нашего «героя» в деле! Что ты молчишь, будто язык проглотила? Вы ведете себя как первоклассники!»

8) догадки, интерпретации.

«Я знаю, почему ты забываешь форму. Я знаю, что ты врешь».

9) вопросы, расследования.

«Лучше сам скажи, все равно узнаю. Как ты думаешь, почему тебя не приняли в команду?»

10) сочувствие на словах, отрицание чувств, уговоры, увещевания.

«Да перестань ты! Ничего страшного ведь не случилось! Не обращай внимания! Ты расстраиваешься на пустом месте!»

11) отшучивание, уход от разговора.

«Сейчас не до тебя, подожди позднее. Вечно у тебя вопросы».

Выскажите, свое мнение по поводу этих шаблонов.

Все люди, в том числе учителя и тренеры в спорте, обычно слушают не столько другого человека, сколько собственные мысли, которые у него возникли в ответ на речевое сообщение партнера. Профессиональные речевые стереотипы педагогов затрудняют эффективное общение с учениками, зачастую делая его формальным. Важно научиться слушать ученика, чтобы понимать его.

Разбиться на пары. Проиграть предложенные высказывания учителей. Оценить чувства, возникающие при этом. Поменяться ролями. Предложить более эффективные ответы.

4. РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ №1

Дайте определения следующим терминам:

1 вариант

Профессиональная компетентность педагога, профессионализм, специалист, профессиональные деформации личности педагога, акмеологические условия, индивид, рефлексия, акмеология, акме, креативность.

2 вариант

Личность, зрелость, акмеологические факторы, профессионал, мастерство, карьера, эмоциональное выгорание личности, оптация, профессиональное саморазвитие, профессиограмма.

ТЕМА 6: ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

1. Прочитав нижеприведенный отрывок, выделите признаки, которые являются показателями наличия или отсутствия способностей

«В интервью с корреспондентом Пеле сказал, что у него такое впечатление, что он родился с мячом в руках. И самое приятное его воспоминание связано с тем, что он целую неделю помогал дяде-художнику,

а на заработанные деньги купил первый в своей жизни настоящий футбольный мяч».

2. Работа с биографиями

Проанализировать биографию известного спортсмена или деятеля в сфере физической культуры и спорта.

Ответить на вопросы:

а) достиг ли данный спортсмен своего акме?

Б) какие факторы в детстве спортсмена способствовали его увлечению спортом?

В) какие акмеологические условия способствовали его спортивной карьере?

Г) были ли в биографии спортсмена факторы, которые мешали достижению акме?

3. Выявление «синдрома профессионального выгорания» в тренерской деятельности

Интерес к синдрому «психического выгорания» в профессиональной деятельности педагогов, тренеров, менеджеров возник в зарубежной психологии в 1970-е гг., и по настоящее время эта проблема широко изучается в контексте влияния профессиональных стрессов на личность специалистов.

Существуют различные определения «выгорания», однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессо-ИИ реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим синдром «психического выгорания» обозначается рядом авторов понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личностной деформации профессионала под влиянием длительного профессионального стажа работы по одной и той же специальности.

Синдром «выгорания» наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий, в том числе для всех категорий спортивных руководителей, менеджеров команд, старших тренеров, выполняющих функции управления персоналом спортивных сооружений и организаций. Исследования показывают, что ключевую роль в синдроме «выгорания» играют эмоционально затрудненные или напряженные отношения в системе отношений «человек-человек», как, например, отношения между тренером и квалифицированными спортсменами, между лечащим врачом и трудными больными, отношения между руководителем и подчиненными в конфликтных ситуациях или при неблагоприятном «психологическом климате» в трудовом коллективе.

Наиболее ярко синдром «выгорания» проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягощены негативной эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью, как это часто бывает у тренеров в длительных и ответственных спортивных турнирах и соревнованиях их команд и учеников

с неопределенностью на конечный успех, но с высокими притязаниями на него.

Психологические модели «выгорания». В настоящее время хорошо известны три модели «психического выгорания» и соответствующие им методы его оценки.

1. Одномерная модель: «выгорание» - это состояние физического и психологического истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях. Данная трактовка близка пониманию «выгорания» как синдрома «хронической усталости». Приверженцы одномерного подхода не ограничивают «выгорание» какими-либо определенными профессиональными группами.

2. Двухмерная модель рассматривает «выгорание» как «двухмерный конструкт», состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации. Последняя проявляется в изменении отношений либо к себе, либо к другим (воспитанникам, подчиненным, пациентам, коллегам).

3. Трехкомпонентная модель является наиболее распространенной (К. Маслач и С. Джексон). В соответствии с данной моделью «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукации личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается при этом как основная составляющая «профессионального выгорания» и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая – деперсонализация — проявляется в деформации отношений с другими людьми – в избегании «лишних» контактов и компаний, в повышенной зависимости от вышестоящих и отдельных лиц, в обостренном негативизме, критичности, прагматичности и цинизме в отношениях к людям, в отказе от прежней дружбы и сокращении круга общения. Третий компонент «выгорания» - редукация личных достижений – может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию самого себя, своих профессиональных достижений и успехов, в негативизме и пессимистичности относительно своих служебных достоинств и возможностей дальнейшего профессионального роста, либо в редуцировании собственного достоинства, в ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим.

Методика работы. Исследование проводится индивидуально либо в группах специалистов коммуникативных профессий. Время заполнения – около 10 минут.

Инструкция: Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как люди профессий типа «человек-человек» рассматривают свою работу и других людей, с которыми они тесно сотрудничают. Вам предлагаются 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли Вы себя таким образом относительно Вашей работы. Если у Вас не было такого чувства, то отметьте позицию 0 - «никогда». Если

у Вас было такое чувство, укажите, как часто Вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства, пользуясь нижеприведенной оценочной шкалой:

0	1	2	3	4	5	6
никогда	очень редко	редко	иногда	часто	очень часто	всегда

Текст опросника:

Вариант М (для менеджеров, руководителей).

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными как с предметами, без теплоты и расположения к ним.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих подчиненных и коллег.
10. В последнее время я стал более черствым, бесчувственным по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, те, с кем мне приходится работать, малоинтересные люди, скорее утомляющие, чем радующие меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Я легко общаюсь с людьми, независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я много смогу еще достичь в своей жизни.
22. Бывает, что подчиненные и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Вариант 2 (для учителей, преподавателей, тренеров).

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.
5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.
6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег.
10. В последнее время я стал более черствым, бесчувственным по отношению к тем, с кем работаю.
11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня или манипулируют мною, они скорее утомляют, чем радуют меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми, независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я много смогу еще достичь в своей жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Ключ к ответам опросника

Субшкала	Номера утверждений
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Обработка и интерпретация данных. В соответствии с ключом подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам опросника. Интерпретация результатов проводится на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе

или с данными, представленными в таблицах ниже.

Уровни «выгорания» (американская выборка)

Субшкала	Уровень		
	низкий	средний	высокий
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и более
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и более
Редукция личных достижений	0-31	32-38	39 и более

Средние значения по субшкалам для трех профессиональных групп (российская выборка)

Группа	Возраст	Стаж	Субшкалы		
Менеджеры	32	3	21,1	10,7	31,5
Гос. служащие	43	7	17,0	7,6	32,5
Врачи	45	18	15,2	6,0	33,0

3. Вопросы для обсуждения:

- 1) что понимается под синдромом «психического выгорания»?
- 2) какие модели «выгорания» Вы знаете?
- 3) для каких профессий наиболее характерен синдром «выгорания»?
- 4) что Вы можете сказать о «выгорании» тренера в возрасте старше 50 лет?

ТЕМА 7: ОЦЕНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

1. О какой важнейшей черте характера тренера говорится в этом отрывке?

«Ничего не подделаешь. Ребенок подарил тебе свою любовь и свою веру. Он знает, что ты взрослый, сильный, что можешь и его научить быть сильным, быть красивым.

И ты всегда обязан быть достойным этой веры и любви. То, что кажется для тебя несущественной деталью твоего поведения, в его глазах окажется порой драмой потери веры».

2. О каких недостатках в работе тренера идет речь в этом отрывке?

«Что же касается рассуждений о таланте, то они мне кажутся надуманными, больше того, вредными. Они дают повод некоторым нашим, с позволения сказать, специалистам от года к году оправдывать свое ничегонеделание.

Под рукой у данного тренера тридцать – сорок мальчишек, он занимается с ними на «авось», не проявляет ни фантазии, ни выдумки, а когда у него спрашивают: «Что же такое, Иван Иванович, почему нет никакой отдачи?» Он начинает оправдываться: «Да вот, мол, не находится ни одного таланта»».

3. Профессиональная педагогическая компетентность спортивного педагога (тест М.В. Прохоровой)

Данная методика предназначена для самооценки, самоанализа и экспертной оценки компетентности специалистов в области физического воспитания и спорта. Методика содержит 50 характеристик, подлежащих соответствующей оценке. Оценка выставляется из десяти баллов, где десять баллов – высший уровень оценки, а один балл – низший. В интересах более удобного оценивания сумма баллов каждого из блоков умножается на два. На основе совокупности выставленных оценок выявляется общий уровень профессиональной компетентности.

1. Интеллектуал

1.1. Уметь выявлять объективные и субъективные проблемы, требующие первоочередного решения.

1.2. Уметь формулировать ближайшие, последующие и дальнейшие задачи спортивно-педагогической деятельности.

1.3. Уметь выбирать эффективные способы решения возникающих спортивно-педагогических задач.

1.4. Видеть недостатки своей работы по ходу учебно-воспитательной деятельности.

1.5. Анализировать и критически оценивать результаты своего труда.

*Сумма баллов *2 =*

2. Организатор

2.1. С высоким качеством организовывать личную профессиональную деятельность.

2.2. Эффективно руководить работой подчиненных (учащихся, занимающихся).

2.3. Оперативно корректировать учебно-тренировочные задания спортсменов в зависимости от реальных ситуаций.

2.4. Эффективно управлять совместной деятельностью членов спортивного коллектива. Организовывать необходимую моральную поддержку и материальную помощь спортсменам со стороны родителей, коллег и спонсоров.

*Сумма баллов *2 =*

3. Хозяйственник

3.1. Ориентироваться в вопросах финансирования учебно-тренировочного процесса, уметь составлять сметы расходов на проведение спортивных сборов, соревнований и приобретения оборудования и инвентаря.

3.2. Создавать необходимые условия для эффективной организации учебно-воспитательного процесса в спортивной секции и сборной команде.

3.3. Обеспечивать учебно-тренировочный процесс необходимым инвентарем, методическими материалами, ТСО и тренажерами.

3.4. Организовывать рационализаторскую работу по изготовлению собственными силами средств спортивной тренировки.

3.5. Поддерживать в надлежащем порядке места проведения тренировок и соревнований, осуществлять их текущий ремонт.

*Сумма баллов *2 =*

4. Координатор

4.1. Уметь отбирать способных спортсменов и комплектовать сборные команды.

4.2. Подбирать спортивный актив и опираться на него в педагогической работе.

4.3. Понимать, чувствовать состояние спортсменов и осуществлять индивидуально-дифференцированный подход в учебно-тренировочном процессе.

4.4. Координировать собственную деятельность с деятельностью коллег по спортивно-педагогической работе.

4.5. Уметь осуществлять передачу положительного коллективного опыта, быть его активным проводником.

*Сумма баллов *2 =*

5. Воспитатель

5.1. Развивать навыки самоуправления, самоорганизации и самосовершенствования в спортивном коллективе.

5.2. Стимулировать спортсменов на осознанную продуктивную работу.

5.3. Уметь осуществлять воспитывающее обучение средствами конкретной спортивной дисциплины.

5.4. Прививать спортсменам интерес к нравственному самовоспитанию.

5.5. Обеспечивать положительный социально-психологический климат в спортивном коллективе в интересах воспитания и спортивного совершенствования.

*Сумма баллов *2 =*

6. Инноватор

6.1. Оптимизировать собственную спортивно-педагогическую деятельность, уметь организовывать ее наиболее рационально.

6.2. Постоянно обновлять содержание и методику учебно-тренировочных занятий.

6.3. Разрабатывать и внедрять новые формы и методы спортивно-педагогической работы.

6.4. Уметь обобщать передовой опыт спортивных достижений и использовать его инновации в учебно-тренировочном процессе.

6.5. Уметь приспосабливать новые идеи, средства и методы, применяемые в других видах спорта, к условиям учебно-тренировочного процесса собственной спортивной дисциплины.

*Сумма баллов *2 =*

7. Стратег

7.1. Планировать деятельность спортсменов на длительную перспективу.

7.2. Осуществлять текущее планирование учебно-тренировочного и соревновательного процессов.

7.3. Ставить конкретные задачи на определенные отрезки времени и уметь их решать.

7.4. Прогнозировать членам спортивного коллектива индивидуальные соревновательные результаты.

7.5. Разрабатывать групповые и индивидуальные задания для спортсменов.

*Сумма баллов *2 =*

8. Контролер

8.1. Держать под контролем выполнение собственных решений.

8.2. Контролировать ход учебно-тренировочного и соревновательного процессов.

8.3. Контролировать дисциплину в спортивном коллективе.

8.4. Контролировать ведение спортсменами необходимой документации (дневников, учет тренировок, карт самоконтроля и т.д.).

8.5. Контролировать собственное поведение по отношению к спортсменам.

*Сумма баллов *2 =*

9. Исследователь

9.1. Экспериментировать в ходе проведения учебно-воспитательного процесса.

9.2. Исследовать эффективность и качество спортивно-педагогической работы.

9.3. Соотносить и корректировать результаты учебно-воспитательной работы с поставленными задачами.

9.4. Искать пути преодоления недостатков, выявленных в ходе учебно-спортивной деятельности.

9.5. Проявлять научный интерес к теме исследования, связанной с профессиональной спортивно-педагогической деятельностью.

*Сумма баллов *2 =*

10. Дипломат

10.2. Устанавливать и поддерживать доброжелательные отношения в спортивном коллективе.

10.3. Устанавливать и поддерживать рабочие контакты с коллегами.

10.4. Обладать культурой общения, корректностью и вежливостью.

10.5. Находить общий язык с администрацией, уметь отстаивать свою точку зрения.

10.6. Устанавливать и поддерживать доброжелательные отношения с родителями спортсменов.

*Сумма баллов *2 =*

Общая сумма по всем десяти блокам, деленная на 10 =

Проанализируйте, насколько сформированы различные компоненты педагогической компетентности у Вас лично.

ТЕМА 8: ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИЙ - ПРОФЕССИОГРАММА

1. Работа с цитатами

Как Вы понимаете выражение: «Профессия почти каждого человека начинается с лицемерия, с внешнего подражательства, с копирования эффектов» (Ф. Ницше).

2. Составление профессиограммы

Профессиограмма - характеристика профессий с требованиями, которые они предъявляют к личности работающего.

Профессиограмма учителя – документ, в котором дана полная квалификационная характеристика учителя с позиции требований, предъявляемых к его знаниям, умениям и навыкам, его личности, способностям, психофизиологическим возможностям и уровню подготовки.

Чтобы профессиограмма отражала истинное положение дела, надо стараться получить как можно больше сведений о той или иной профессии. Источником может служить описание в различной литературе, экскурсии, беседы со специалистами, просмотр научно-популярных, документальных фильмов.

Работа по составлению профессиограммы позволяет глубже узнать содержание будущей профессии, оценить свою профпригодность к ней. Кроме того, она поможет определить и те качества, которые нужно развивать у себя.

План составления профессиограммы.

I. *Общие сведения о профессии:*

1) возникновение профессии, произошедшие изменения ее содержания;

2) смежные профессии;

3) перспективность роста квалификации;

4) спрос на профессию в вашем городе (районе).

II. *Характеристика процесса труда:*

1) важнейшие технологические операции;

2) орудия труда;

3) рабочее место;

4) рабочая поза, преобладающие движения при труде;

5) продукция;

6) виды брака по вине специалиста и возможности их устранения;

7) характер работы (монотонный или разнообразный, переменный);

8) в чем и как проявляется утомляемость после работы.

III. *Санитарно-гигиенические условия труда:*

1) режим труда и рабочий ритм;

2) микроклиматические условия (шум, освещенность и др.);

3) основные требования к физическому состоянию организма работающего;

4) медицинские противопоказания;

5) основные меры по охране труда;

6) возможные производственные травмы, профессиональные заболевания.

IV. *Психологические требования профессии к человеку:*

1) возможные трудности и напряженные ситуации;

2) основные качества, которыми должен обладать работающий:

а) эмоционально-волевые;

б) деловые;

в) моторные (двигательные);

г) внимание;

д) мышление;

е) тип памяти;

ж) моральные качества.

V. *Сведения о профессиональной подготовке:*

1) пути получения профессии и характеристика учебных заведений;

2) условия поступления;

3) продолжительность обучения;

4) основные изучаемые дисциплины;

5) квалификация выпускника учебного заведения;

6) зарплата работающего;

7) перспективы профессионального роста или продвижения;

8) продолжительность отпуска.

VI. *Что можно читать о данной профессии?*

ТЕМА 9: РОЛЬ ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕССЕ ДОСТИЖЕНИЯ АКМЕ

1. Работа с цитатами

Согласны ли Вы с такой мыслью: «Из всех способностей человека разум, который, так сказать, не что иное как совокупность их, развивается труднее и позднее всего» (Ж.-Ж. Руссо).

2. Упражнение «Встреча через 10 лет»

Разделиться на пары. Инструкция: «Давайте переведем часы на 10 лет вперед. Теперь мы в ... году. В Вашей жизни многое изменилось. Сейчас Вы в отпуске. Лето. Приехали в город, где учились в школе. Идете по улице и встречаете одноклассника. Между Вами возникает оживленная беседа о том, что произошло за эти годы, чем занимаетесь. Вам дается 8 минут».

После беседы проводится обсуждение.

3. Схема построения профессионального образа будущего

1. Дальняя профессиональная мечта (цель).
2. Ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения дальней цели).
3. Знание себя (знание своих возможностей для достижения дальней и особенно ближней целей).
4. Реальная подготовка к профессии (практическая реализация планов).
5. Запасные варианты карьеры и их иерархии как способы движения к дальней цели. Возможны случаи, когда резервный вариант не совпадает с дальней целью и рассматривается как самостоятельный путь.
6. В случае явного несоответствия своих возможностей избранным целям - другой профессиональный выбор.

4. РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ №2

Решите предложенный Вам вариант теста. Вариантов ответов может быть несколько: один из предложенных, несколько из предложенных, установление последовательности, установление соответствия. Время выполнения 30 минут.

1 вариант

1. Объектом акмеологии является:
 - а) рефлексия
 - б) продвижение по карьерной лестнице
 - в) профессионализм в различных видах деятельности
 - г) самореализация человека
2. Акмеология изучает человека как:
 - а) индивида
 - б) неповторимую индивидуальность
 - в) личность
 - г) субъекта деятельности
3. В чем заключается феномен бифуркаций?
 - а) стремление человека достичь максимума в своей профессии
 - б) выбор человека в критической ситуации определяет его последующее развитие
 - в) умение человека подстраиваться под коллектив
 - г) непрерывное развитие способностей человека
4. Эмоционально-импровизационный стиль педагога характеризуется:
 - а) ориентацией на результат
 - б) ориентацией на процесс
 - в) использованием только интересного учебного материала
 - г) вниманием к отстающим школьникам

5. Расположите этапы развития акмеологии в правильной последовательности:

- а) инкубационный б) латентный
- в) институциональный г) номинационный

6. Выберите верное определение акмеологии как науки:

- а) наука о закономерностях, условиях, факторах, механизмах развития человека на ступени его взрослости
- б) наука о достижении профессионализма
- в) наука о становлении личности
- г) наука о предназначении человека

7. Сколько этапов профессионального цикла выделяет Супер?

- а) 4 б) 5 в) 6 г) 3

8. Восстановите правильную последовательность развития человека как профессионала (в представлении Климова):

- а) адаптант б) интеграл в) адепт г) оптант

9. Какую важную фазу в становлении человека как профессионала выделяет Зеер?

- а) синхронность б) я-концепция
- в) конформность г) оптация

10. В чем заключается мажорная способность педагога в сфере физической культуры и спорта?

- а) способность поддерживать приподнятое настроение на уроке
- б) способность разглядеть внутренний мир каждого ученика
- в) способность устанавливать доверительные отношения
- г) способность прогнозировать развитие ученика как спортсмена

11. Что представляет собой эмпатия?

- а) способность проанализировать собственное поведение
- б) стремление подчинять всех своему мнению
- в) самооценка
- г) умение понять, что чувствует другой человек

12. Что является движущей силой профессионального саморазвития педагога в сфере физической культуры и спорта?

- а) требования руководителей учебного заведения
- б) потребность в самоизменении и самосовершенствовании
- в) потребность в материальном вознаграждении
- г) требования времени

13. В чем заключается перцептивная способность учителя физической культуры?

- а) способность проникать во внутренний мир ученика
- б) способность подчинять учеников своей воле, вызывать уважение
- в) способность распределять внимание между всеми учениками
- г) способность распределять внимание между несколькими видами деятельности

14. В чем заключаются аттенционные способности педагога в сфере физической культуры и спорта?

а) способность поддерживать приподнятое, веселое настроение на уроке

б) способность распределять свое внимание между несколькими видами деятельности одновременно

в) способность предвидеть последствия педагогической деятельности

г) способности передавать учебный материал, делая его доступным

15. Что такое профессиональные деформации личности учителя?

а) нарушения в выполнении профессиональных обязанностей

б) ухудшения в состоянии здоровья из-за большого стажа работы

в) стремление сделать на работе больше, чем требуется

г) нарушение структуры личности в связи с заострением профессионально значимых черт

16. В структуру синдрома эмоционального выгорания педагога в сфере физической культуры и спорта входят:

а) эмоциональное истощение

б) гипорефлексия

в) деперсонализация

г) редукция личных достижений

17. Какие типы направленности личности выделяют в акмеологии?

а) неформально-педагогическая

б) креативно-педагогическая

в) ложно-педагогическая

г) истинно-педагогическая

18. Среди деформаций личности учителя можно выделить следующие:

а) учитель-компьютер

б) учитель-конструктор

в) учитель - мучитель

г) учитель-начальник

19. Для модели педагогического общения «тетерев» характерно:

а) увеличение рабочей дистанции

б) гиперрефлексия

в) гипорефлексия

г) выборочное общение с классом

20. Профессиональная компетентность представляет собой:

а) высокий уровень знаний, умений и навыков

б) операционально-технологическая вооруженность

в) умение строить профессиональные планы

г) профессиональная принципиальность

2 вариант

1. Для модели педагогического общения «гамлет» характерно:

а) увеличение рабочей дистанции

б) гиперрефлексия

в) гипорефлексия

г) выборочное общение с классом

2. Главное требование, которое предъявляет профессия к специалисту в сфере физической культуры и спорта:

а) знание своего предмета

б) высокий уровень вооруженности специалиста инструментально-операционными умениями и навыками

в) психологическая грамотность

г) профессиональная толерантность

3. Акмеологическое развитие профессионала означает:
- а) развитие профессиональной компетентности
 - б) развитие способностей, профессионально важных качеств, рефлексивной культуры личности
 - в) формирование системы саморегуляции
 - г) развитие Я-концепции
4. Особенностью профессионализма учителя физической культуры является:
- а) потребность приобщать учащихся к систематическим занятиям физической культурой и спортом
 - б) потребность сделать своих учеников физически состоятельными
 - в) потребность видеть своих учеников здоровыми, с привлекательной фигурой
 - г) широкий диапазон спортивно-технической двигательной подготовки
5. Креативность в профессионализме - это:
- а) способность ставить перед учениками учебные задачи и добиваться их достижения
 - б) способность предвидеть развитие учебного процесса
 - в) способность решать поставленные задачи наиболее продуктивными, в том числе и неординарными способами
 - г) хороший светлый ум
6. Когда в нашей стране акмеология сложилась как наука?
- а) в начале XX века
 - б) в середине XX века
 - в) в конце XX века
 - г) она еще не сложилась
7. Выберите верное определение акмеологии как науки:
- а) наука о закономерностях, условиях, факторах, механизмах развития человека на ступени его взрослости
 - б) наука о достижении профессионализма
 - в) наука о становлении личности
 - г) наука о предназначении человека
8. Что представляет собой авторитет учителя физической культуры?
- а) стремление подчинять учеников своему мнению
 - б) способность проанализировать собственное поведение
 - в) способность подчинять учеников своей воле, вызывать уважение
 - г) умение поддерживать строгую дисциплину на уроке
9. Для демократического стиля деятельности педагога характерно:
- а) ученик считается равноправным партнером
 - б) учитель уходит от самостоятельного принятия решений
 - в) ученик является объектом педагогического воздействия учителя
 - г) учитель устанавливает жесткий контроль за выполнением своих требований
10. Расположите этапы развития акмеологии в правильной последовательности:

- а) инкубационный
- б) латентный
- в) институциональный
- г) номинационный

11. Для либерального стиля деятельности педагога характерно:

- а) ученик считается равноправным партнером
- б) учитель уходит от самостоятельного принятия решений
- в) ученик является объектом педагогического воздействия учителя
- г) учитель устанавливает жесткий контроль за выполнением своих требований

12. Для авторитарного стиля деятельности педагога характерно:

- а) ученик считается равноправным партнером
- б) учитель уходит от самостоятельного принятия решений
- в) ученик является объектом педагогического воздействия учителя
- г) учитель устанавливает жесткий контроль за выполнением своих требований

13. Что является движущей силой профессионального саморазвития педагога в сфере физической культуры и спорта?

- а) требования руководителей учебного заведения
- б) потребность в самоизменении и самосовершенствовании
- в) потребность в материальном вознаграждении
- г) требования времени

14. Соотнесите тип направленности личности педагога и его характеристики (одной строчной букве должна соответствовать одна прописная):

- а) истинно-педагогическая
- б) ложно-педагогическая
- в) формально-педагогическая
- А) направлена на самого себя, карьеру
- Б) направлена на формирование личности ученика
- В) направлена на строгое выполнение норм и правил

15. Для модели педагогического общения «локатор» характерно:

- а) увеличение рабочей дистанции
- б) гиперрефлексия
- в) гипорефлексия
- г) выборочное общение с классом

16. Акмеология изучает человека как:

- а) индивида
- б) неповторимую индивидуальность
- в) личность
- г) субъекта деятельности

17. Какую важную фазу в становлении человека как профессионала выделяет Зеер?

- а) синхронность
- б) я-концепция
- в) конформность
- г) оптация

18. Выберите из предложенных вариантов те, которые считаются факторами достижения АКМЕ:

- а) феномен бифуркаций
- б) способность к рефлексии
- в) непрерывное развитие способностей

новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления.

Личность – относительно устойчивая система поведения, построенная на основе включенности в социальный контекст.

Мастерство - определяется как свойство личности, приобретенное с опытом, как высший уровень профессиональных умений в определенной области, достигнутый на основе гибких навыков и творческого подхода. Обретение профессионального мастерства является основополагающим этапом движения в АКМЕ.

Педагогическая компетентность - совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения педагогической деятельности.

Педагогическая культура - часть общечеловеческой культуры, в которой в наибольшей степени запечатлелись духовные и материальные ценности, а также способы творческой педагогической деятельности, необходимые человеку для обслуживания исторического процесса смены поколений и социализации личности; сущностная характеристика целостной личности педагога, способного к диалогу культур в индивидуально-личностном плане; динамическая система педагогических ценностей, способов деятельности и профессионального поведения учителя,

Педагогическая направленность - это устойчивое стремление человека заниматься педагогической деятельностью.

Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений и опыта также определённой компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надёжностью.

Профессионализм – это основная категория акмеологии, предполагающая приобретенную в ходе учебной и практической деятельности способность к компетентному выполнению трудовых функций.

Профессиональное самоопределение - это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма.

Рефлексия - всякое размышление человека, направленное на анализ самого себя.

Специалист – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного выполнения труда знаниями, умениями, опытом и индивидуальным стилем деятельности.

Способности - такие индивидуально-психологические особенности личности, которые являются важнейшим условием успешного выполнения определенного вида деятельности.

Стадия оптации - стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения, называется оптантом.

Список литературы

1. Афоризмы. Знание и невежество [Текст] / Авт.-сост. А.О. Давтян. - М. : ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2010. - 32 с.
2. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание [Текст] / Р. Бернс. -М., 1986. - 422 с.
3. Бодалев, А.А. Акмеология. Настоящий человек. Каков он и как им становятся? [Текст] / А.А. Бодалев, Н.В. Васина. - СПб.: Речь, 2010. - 224 с.
4. Гогун, Е.Н. Психология физического воспитания и спорта [Текст] : учебное пособие / Е.Н. Гогун, Б.И. Мартыанов. – М., 2000.
5. Дергач, А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека [Текст] : сочинение в пяти томах / А.А. Дергач. - М. : РАГС, 1999-2001.
6. Дергач, А.А. Акмеология [Текст] : учебное пособие / А.А. Дергач, В.Г. Зазыкин. - СПб. : Питер, 2003. - 256 с.
7. Дергач, А.А. Педагогическое мастерство тренера [Текст] / А.А. Дергач, А.А. Исаев; [предисл. Н.В. Кузьминой и др.]. – М. : Физкультура и спорт, 1981. - 375 с.
8. Диагностика здоровья [Текст] : психологический практикум / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2007. - 950 с.
9. Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания учителя [Текст] : учебное пособие для студентов пед. ин-тов / С.Б. Елканов. - М. : Просвещение, 1989. - 189 с.
10. Жукова, О.Л. Акмеология физической культуры и спорта [Текст] : учебное пособие / О.Л. Жукова. - Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. - 122 с.
11. Ильин, Е.П. Психология физического воспитания [Текст] : учебное пособие для студентов пед. ин-тов по спец. № 2114 «Физ. воспитание» / Е.П. Ильин. - М. : Просвещение, 1987.- 287 с.
12. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя [Текст] : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / И.Ф. Исаев. - М. : Издательский центр «Академия», 2002.- 208 с.
13. Канн-Калик, В.А. Педагогическое творчество [Текст] / В.А. Канн-Калик, Н.Д. Никандров.– М. : Педагогика, 1990.
14. Корх, А.Я. Тренер: деятельность и личность [Текст] / А.Я. Корх. - М. : Terra- спорт, 2000.
15. Костикина, Н.М. Акмеология физической культуры и спорта [Текст] : учебное пособие / Н.М. Костикина - М. : «Физическая культура», 2005. - 200 с.
16. Крайс, Г. Психология развития [Текст] / Г. Крайс. - СПб. : Питер, 2000. - 992 с.
17. Кретти, Дж. Психология в современном спорте [Текст] / Дж. Кретти. - М. : Физкультура и спорт, 1978. - 432 с.

18. Леванова, Е.А. Игра в тренинге [Текст] / Е.А. Леванова, А.Г. Волошина, В.А. Плешаков, и др. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2011. - 208 с.
19. Мижерикова, В.А. Введение в педагогическую профессию [Текст] : учебное пособие для студ. пед. учеб. заведений / В.А. Мижерикова, М.Н. Ермоленко. - М. : Педагогическое общество России, 1999. - 288 с.
20. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности [Текст] / Л.М. Митина. – М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2002. - 400 с.
21. Основы педагогического мастерства [Текст] / Под ред. И.А. Зязюна. – М. : «Просвящение», 1989.
22. Осипов, П.Н. Сам себя воспитать должен [Текст] : пособие для учащихся / П.Н. Осипов. - Казань: Карпол, 1995.- 156 с.
23. Педагогика [Текст] : учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан и др. - СПб. : Питер, 2001. - 299 с.
24. Рувинский, Л.И. Самовоспитание личности [Текст] / Л.И. Рувинский. - М. : Педагогика, 1994. - 215с.
25. Сенько, Ю.В. Гуманитарные основы педагогического образования [Текст] : курс лекций: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Ю.В. Сенько. - М. : Издательский центр «Академия», 2000. - 240 с.
26. Сидоров, А.А. Педагогика [Текст] : учебник для студентов, аспирантов, преподавателей и тренеров по дисциплине «Физическая культура» / А.А. Сидоров, М.Б. Прохорова, Б.Д. Синюхин. - М. : «Терра-Спорт», 2000. - 272 с.
27. Станкин, М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения [Текст] / М.И. Станкин. - М. : Флинта, 1998. - 386 с.
28. Станкин, М.И. Если мы хотим сотрудничать [Текст] : книга для преподавателя и воспитателя / М.И. Станкин. - М.: Издательский центр «Академия», 1996. - 384 с.
29. Харламов, И.Ф. Педагогика [Текст] : учебное пособие для вузов / И.Ф. Харламов. - М. : Гардарика, 1999. - 517 с.
30. Холодов, Ж.К. Теория и методика физического воспитания и спорта [Текст] / Ж.К. Холодов. - М. : АCADEMIA, 2001. - 472 с.
31. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала [Текст] / В.А. Чикер. - СПб. : Речь, 2006.

Пшеничникова Ольга Леонидовна

АКМЕОЛОГИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Методические рекомендации
к проведению практических занятий
для студентов направлений (специальностей)
034300

Редактор О.Д. Постовалова

Подписано к печати	Формат 60×84 1/16	Бумага тип. № 1
Печать трафаретная	Усл. печ.л. 2,5	Уч.- изд. л. 2,5
Заказ	Тираж 100	Цена свободная

РИЦ Курганского государственного университета.
640669, г. Курган, ул. Гоголя, 25.
Курганский государственный университет.