

Модель дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів

Петрова О.О., Томашевський В.В.

Національний університет фізичного виховання та спорту України

Анотація:

Розроблена та проаналізована концептуальна модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів та визначені переваги її впровадження для тренерів, викладачів та вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку кадрів для сфери фізичної культури та спорту. Розроблено проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів на прикладі Національного університету фізичного виховання та спорту України, яка складається з трьох етапів: денна організаційно-настановча сесія, дистанційна самостійна робота та денна заключна сесія з атестацією.

Петрова О.А., Томашевський В.В. Модель дистанционного повышения квалификации украинских тренеров. В статье разработана и проанализирована концептуальная модель организации и внедрения дистанционного повышения квалификации тренеров и определены преимущества ее внедрения для тренеров, преподавателей и высших учебных заведений, которые осуществляют подготовку кадров для сферы физической культуры и спорта. Разработан проект бюджетной программы дистанционного повышения квалификации тренеров на примере Национального университета физического воспитания и спорта Украины, которая состоит из трех этапов: дневная организационно-установочная сессия, дистанционная самостоятельная работа и дневная заключительная сессия с аттестацией.

Petrova O.A., Tomashevskyy V.V. Model of distant improvement of professional skill of the Ukrainian coaches. In article the conceptual model of organization and introduction of distant improvement of professional skill of coaches is developed and analyzed. Advantages of its introduction to coaches training, teachers and higher educational institutions which carry out a professional training for physical training and sports sphere are defined. It is developed the budgetary program project of distant improvement of professional skill of coaches on an example of National university of physical education and sports of Ukraine that consists of three stages: daily organizationally-adjusting session, independent telecommuting and daily final session with attestation.

Ключові слова:

тренери, підвищення кваліфікації, дистанційне навчання, модель, бюджетна програма.

тренеры, повышение квалификации, дистанционное обучение, модель, бюджетная программа.

coaches, improvement of professional skill, distant training, model, the budgetary program.

Вступ.

У міжнародному спорті сьогодні має місце дуже велика конкуренція. Кваліфікація наших тренерів та регулярне її підвищення є важливим чинником, що забезпечуватиме регулярні перемоги наших спортсменів на Олімпійських іграх та чемпіонатах світу.

Згідно зі статтею 49 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» від 17.09.2009 №1724-VI та Положення «Про підвищення кваліфікації тренерів та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту» від 06.09.2010 р. № 3038 держава забезпечує підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту один раз на п'ять років [1, 9]. Однак, дефіцит бюджетних коштів та велика кількість тренерів, що мають підвищити кваліфікацію у п'яти спеціалізованих вищих навчальних закладах (ВНЗ), які здійснюють підготовку кадрів для сфери фізичної культури та спорту, не дозволяють у повній мірі здійснити цей процес, використовуючи традиційне денне навчання. Аналіз літературних джерел та практичного досвіду організаційної роботи у сфері фізичної культури та спорту дозволив встановити, що дослідниками з різних країн відмічається успішне функціонування дистанційного підвищення кваліфікації фахівців сфери фізичної культури та спорту [5-7]. Водночас поза увагою залишаються організаційні проблеми формування дистанційного підвищення кваліфікації тренерів в умовах сучасного розвитку України, а саме проблеми, що стосуються ефективності використання конкретної технології навчання, етапів впровадження у навчальному закладі, конкретних рекомендацій.

Дослідження проводилось згідно зі Зведеним планом НДР у галузі фізичної культури і спорту на 2006—2010 рр. за темою 1.2.1. «Реформування вищої фізкультурної освіти в контексті Болонської інтеграції».

Мета, завдання роботи, матеріал і методи.

Мета дослідження — розробити концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.

Методи дослідження — аналіз літературних джерел та нормативно-правових документів, моделювання.

Результати дослідження.

Аналіз літератури та попередні дослідження свідчать, що на початковому етапі впроваджувати дистанційне навчання (ДН) у ВНЗ необхідно поступово, використовуючи найпростіші та найдешевші технології ДН, наприклад «кейс»-технологію [2-4]. Результати аналізу дистанційних технологій навчання показали, що розробка й використання програм електронного навчання на початковому етапі впровадження дистанційних курсів підвищення кваліфікації тренерів — захід, який коштує досить дорого. Високі витрати й відсутність дешевої загальнодоступної інфраструктури, а також значні часові витрати на підготовку мережевих курсів підвищення кваліфікації тренерів перешкоджають створенню якісних програм електронного навчання.

Не буде перебільшенням, якщо зазначити, що служба технічної підтримки мережевої технології дистанційного навчання є, мабуть, найдорожчою серед усіх витрат. Її обслуговує висококваліфікований персонал, який експлуатує дороге устаткування. Для нормального функціонування мережевої технології створюється ряд додаткових служб: програмісти, мультимедіа, мережі та сервери, нові телекомунікаційні та інформаційні технології [3].

Крім того, результати анкетного опитування тренерів свідчать, що майже половина опитаних тренерів не мають можливості використовувати технології мережі «Інтернет» для навчання. Дослідження показали, що для тренерів найзручніше підвищувати кваліфікацію

за допомогою саме «кейс»-технології дистанційного навчання, оскільки більшість з них не вбачають труднощів у використанні друкованої літератури для її вивчення та DVD-дисків для перегляду відеолекцій [4].

Тому стає цілком природно використовувати саме ці базові способи передачі інформації «кейс»-технології дистанційного навчання, оскільки вони зручні як для тренерів, так і для викладачів. Так, «кейс»-технологія має лягти в основу організації дистанційних курсів підвищення кваліфікації українських тренерів. Необхідна розробка навчально-методичного комплексу, до складу якого увійдуть друковані посібники, DVD-диски з відеолекціями, методичні рекомендації для роботи з курсом.

Одним із недоліків повного дистанційного підвищення кваліфікації є відсутність контролю під час проходження атестації, коли, наприклад, відсилають заповнені тести електронною або звичайною поштою або проходять тестування в режимі реального часу через мережу «Інтернет». За таких умов слухачі можуть скористатися сторонньою допомогою або взагалі дозволити пройти атестацію за них більш досвідченим фахівцям. Аби попередити наведені обставини в процесі організації дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, ми пропонуємо впроваджувати комбіноване дистанційне навчання (заміна 50 % і більше навчальних годин із традиційної форми навчання на дистанційне). Оскільки досі не затверджене Положення «Про дистанційне навчання у закладах післядипломної освіти», то, згідно з пунктом 3.10.2. Положення «Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» (від 2 червня 1993 р. № 161), навчальний час, що відводиться для самостійної роботи студента, повинен становити не менше 1/3 та не більше 2/3 загального обсягу навчального часу, відведеного для вивчення конкретної дисципліни [8]. Із сказаного випливає що, якщо керуватись цим Положенням в процесі організації дистанційних курсів підвищення кваліфікації українських тренерів, на дистанційне самостійне вивчення тренерами навчального матеріалу має бути виділено не більше 70 % навчального часу, а на денне навчання – 30%.

При заочній формі навчання передбачається обсяг аудиторного навантаження 15 % загальної трудомісткості предмета, 85 %, що залишилися, – це самостійна робота. Короткострокове підвищення кваліфікації становить 72 години і більше. Отже, якщо спроектувати заочне навантаження на дистанційне, то виходить, що 24 (очних) години тренери можуть витратити протягом 3 днів на настановному семінарі (по 8 годин на кожний день) і 6 (очних) протягом 1 дня на підсумково-контрольному, а 42 години і більше, що залишилися, припадають саме на дистанційне вивчення матеріалу («кейс»), який отримали на настановному семінарі. На настановному семінарі читають курс найбільш важливих лекцій, викладач пояснює, як працювати із навчально-методичним комплексом, на що звертати увагу, планує організацію самостійної роботи, встановлює розклад. Самостійна робота тренерів з самоконтролем знань становить основу навчального

процесу. Завершуються курси підвищення кваліфікації підсумковим заняттям, на якому обговорюються найскладніші питання, і проводиться атестування.

На нашу думку, змішане навчання дозволить охопити всіх тренерів, взяти найкорисніше з денної, заочної та дистанційної форм навчання та об'єднати їх так, аби будь-яка складова лише підсилувала сильні сторони інших. Отже, всі перераховані вище переваги та недоліки кожної технології роблять «кейс»-технологію найбільш сприятливою для створення курсів підвищення кваліфікації тренерів.

Крім того, дані опитування показали, що 35,3 % тренерів та 62,3 % викладачів виявили бажання, щоб атестація проводилася за допомогою комплексного іспиту, який можна провести лише в денному режимі. Тренери також віддали значну перевагу тестуванню на комп'ютері та на паперових бланках (38,5 % та 20,3 % опитаних відповідно), що також можна провести за денною формою. І тренери, і викладачі визнають за серйозну проблему, при повному дистанційному підвищенні кваліфікації, відсутність контакту між ними, живого спілкування й обміну досвідом між тренерами. Повне дистанційне підвищення кваліфікації українських тренерів не замінить очну перевірку знань з боку самих тренерів і викладачів та не дозволить контролювати знання з боку організаторів курсів. [4].

Початковий етап впровадження підвищення кваліфікації тренерів за допомогою денно-дистанційної «кейс»-технології не потребує складної та дорогої технічної підтримки, значних часових витрат на підготовку навчально-методичного комплексу, а також спеціальної підготовки викладачів та тренерів для використання даної технології.

Нами було розроблено концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів на прикладі Центру підвищення кваліфікації та післядипломної освіти Національного університету фізичного виховання та спорту України (рис. 1).

Як видно з рисунку 1, очно-дистанційне підвищення кваліфікації тренерів складається з трьох етапів. На першому денному етапі відбувається організаційно-настановна сесія тренерів, протягом якої необхідно провести прийом та оформлення тренерів на курси, провести вхідний контроль, забезпечити повним комплектом сучасних навчально-методичних матеріалів «кейс»-технології дистанційного навчання (друковані базові підручники, конспект, методичні рекомендації, електронний навчальний посібник на DVD-дисках тощо) та провести інструктивно-методичне заняття з роботи з даним комплексом, а також провести начитування основних лекцій, виїзні заняття та конференцію з обміну досвідом серед тренерів. Ми пропонуємо, аби увесь I денний етап (організаційно-настановна сесія) становив 24 академічні години і тривав три дні. Протягом даного етапу мають бути залучені фахівці закладу післядипломної освіти – провідний фахівець та методист закладу, викладачі та самі тренери.

Під час II дистанційного етапу відбувається самостійна робота тренерів з вивчення

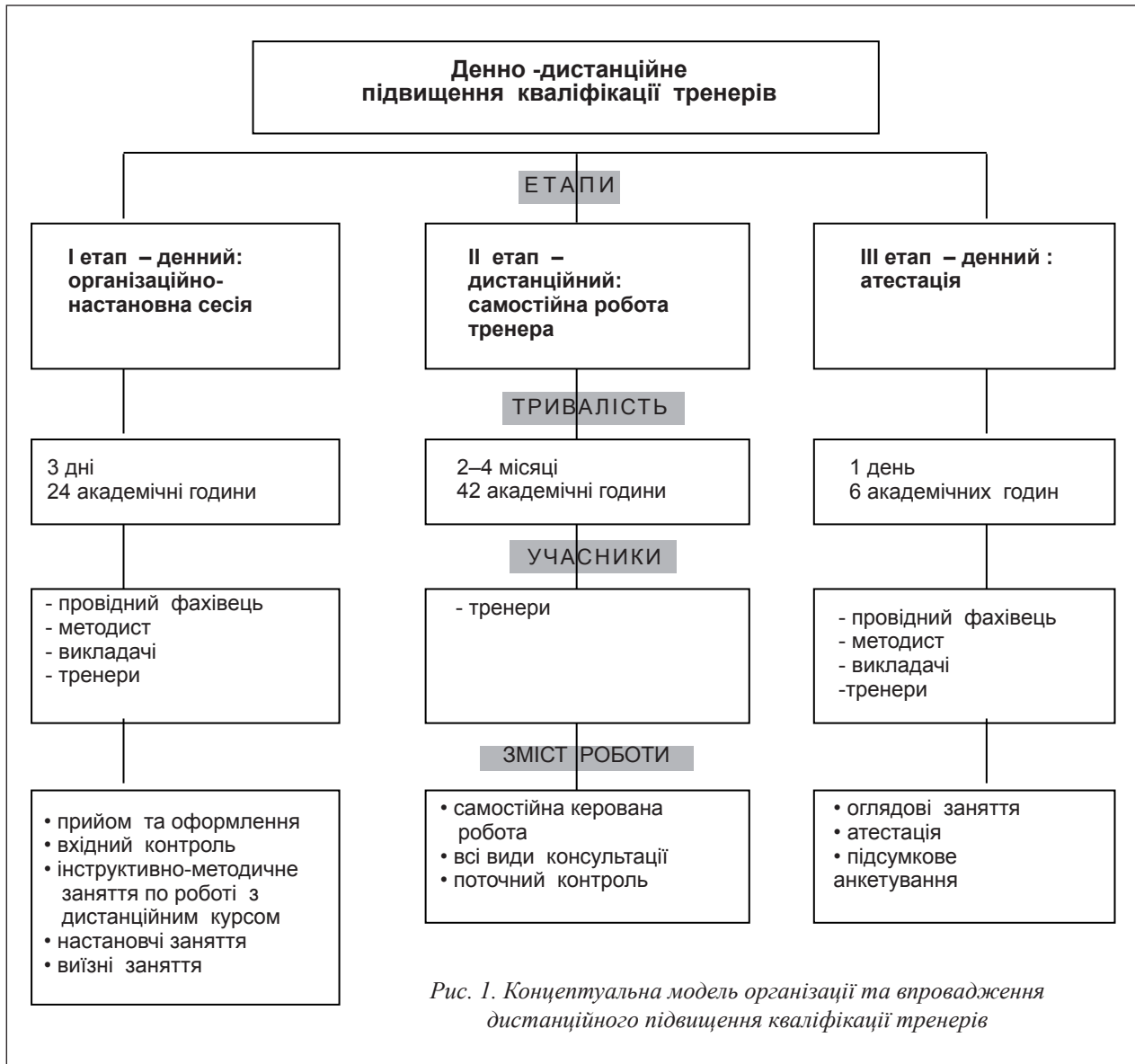


Рис. 1. Концептуальна модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

навчально-методичного комплексу дистанційної «кейс»-технології. На цьому етапі відбувається поточний самоконтроль вивчення матеріалів навчально-методичного комплексу, до нього мають бути залучені лише тренери. На нашу думку, увесь II дистанційний етап має становити 42 академічні години протягом двох–чотирьох місяців.

На III денному етапі підвищення кваліфікації тренерів ми пропонуємо провести оглядові заняття, атестацію тренерів та підсумкове анкетування тренерів для визначення недоліків організації даного процесу та моніторингу якості розробленого курсу. Даний етап має становити 6 академічних годин протягом одного дня за участю провідного фахівця та методиста закладу, що проводить підвищення кваліфікації, викладачів та тренерів.

Така модель підвищення кваліфікації тренерів є методично більш доцільною та зручною для тренерів, викладачів та ВНЗ в цілому, оскільки таким чином можна позбутися багатьох недоліків дистанційного навчання і користуватися всіма його перевагами (табл. 1).

Для розрахунку вартості навчання згідно з розробленою нами концептуальною моделлю нами було розроблено проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, яка має включати витрати на:

1. Розробку навчально-методичного комплексу.
2. Проведення підвищення кваліфікації тренерів згідно з розробленою нами концептуальною моделлю організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.

1. Оскільки досі не розроблено нормативні документи, які б регламентували оплату праці розробників дистанційних курсів, ми вважаємо неможливим прорахувати вартість розробки курсу. Однак необхідно зазначити, що курс дистанційного підвищення кваліфікації тренерів розробляється один раз принаймні на один–два роки, а підвищити кваліфікацію за допомогою розробленого навчально-методичного комплексу зможуть за два роки як мінімум 1200 тренерів. Тому, як зазначають спеціалісти навіть його достатньо висока вартість у 20 тис. дол. США, повністю окупиться великою кількістю слухачів [10].

*Переваги концептуальної моделі організації
та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів стануть*

Для тренерів	
1.	Зменшення часових витрат на обов'язкове денне навчання за рахунок збільшення самостійного вивчення дистанційного навчально-методичного комплексу
2.	Відсутність потреби залишати тренерам команди спортсменів на тривалий час (два тижні), а навчатися у зручний для них час
3.	Можливість користуватися більш зручними засобами «кейс»-технології дистанційного навчання порівняно із мережевою технологією
4.	Отримання найсучасніших знань на очних лекціях під час організаційно-настановної сесії, отримання інформації на DVD-дисках про сучасні відкриття в різних галузях спортивної підготовки: теорії і методики виду спорту, спортивній медицині, спортивній фармакології, біохімії, спортивній фізіології тощо
5.	Можливість поточного самоконтролю за рахунок якісного навчально-методичного комплексу
6.	Можливість живого спілкування тренерів між собою та обмін досвідом
7.	Можливість уточнювати та доповнювати матеріал з навчально-методичного комплексу на оглядових заняттях під час заключного очного атестаційного етапу підвищення кваліфікації тренерів
Для викладачів	
1.	Зменшення денного навантаження на 42 академічні години за рахунок якісного дистанційного навчально-методичного комплексу
2.	Начитування лише головних лекцій під час організаційно-настановної сесії та проведення оглядових занять під час заключного очного етапу
3.	Можливість об'єктивно оцінювати знання тренерів до курсів та після них за рахунок вхідного контролю знань та атестації за денною формою навчання
Для ВНЗ	
1.	Зменшення часових та матеріальних витрат з боку ВНЗ на розробку навчально-методичного комплексу порівняно з мережевою технологією навчання
2.	Зменшення навантаження на професорсько-викладацький склад ВНЗ на 42 академічні години за рахунок якісного дистанційного навчально-методичного комплексу
3.	Залучення протягом року більше груп тренерів порівняно зі звичайним очним навчанням
4.	Зменшення термін проживання тренерів з інших міст у гуртожитках з двотижневого, як під час звичайних очних курсів, на чотириденне проживання
5.	Забезпечення якісного навчання тренерів за рахунок очних лекцій провідних викладачів та якісного навчально-методичного комплексу
6.	Можливість організації виїзних занять та конференцій з обміну досвідом за рахунок організаційно-настановної та атестаційної сесій
7.	Об'єктивність атестації завдяки її проведенню за денною формою
8.	Отримання даних щодо якості розробленого навчально-методичного комплексу за рахунок підсумкового анкетування

2. Що ж до проведення підвищення кваліфікації тренерів згідно з розробленою нами концептуальною моделлю організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, то ми розробили проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. В процесі його розробки ми спиралися на затверджений у Національному університеті фізичного виховання та спорту України (НУФВСУ) «Розрахунок витрат на підвищення кваліфікації штатних тренерів та інших фахівців сфери фізичної культури та спорту на 2012 рік.»

**Проект бюджетної програми дистанційного
підвищення кваліфікації тренерів**

1. *Погодинний фонд* викладачів становить 30 годин згідно з розробленою нами концептуальною моделлю організації та впровадження дистанційного

підвищення кваліфікації тренерів (рис. 1), де перший очний етап складається з 24 годин, а третій етап – з 6 годин. Вартість однієї години професора, доктора наук – 75,89 грн.

Отже, погодинний фонд можна вирахувати за формулою

$$30 \times 75,89 = 2277 \text{ грн.}$$

2. *Заробітна плата обслуговуваного персоналу* включає згідно нашої концептуальної моделі організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів наступних фахівців:

Методист = 2210 грн. (заробітна плата на місяць у НУФВСУ) / 163 години (кількість робочих годин на місяць) × 30 годин (кількість очних годин при очно-дистанційному підвищенні кваліфікації тренерів) = 406 грн.

Порівняльна таблиця розрахунку витрат на проведення денного підвищення кваліфікації тренерів та проекту бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

Денне підвищення кваліфікації тренерів за «Розрахунком витрат на підвищення кваліфікації штатних тренерів та інших фахівців сфери фізичної культури та спорту на 2012 р.» (дані НУФВСУ)	Проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів (результат власних досліджень)
Погодинний фонд	
5076 грн.	2277 грн.
Заробітна плата обслуговуваного персоналу	
6154 грн.	1069 грн.
Нарахування на заробітну плату	
4076,5 грн.	1215 грн.
Поліграфічні послуги та опрацювання методичних матеріалів	
1800 грн.	1800 грн.
Придбання свідоцтв про підвищення кваліфікації державного зразка	
350 грн.	350 грн.
Вартість комунальних послуг	
3134,5 грн.	1139 грн.
Послуги зв'язку	
144 грн.	144 грн.
Канцелярські та господарські цілі	
224 грн.	224 грн.
Всього витрат на групу із 20 слухачів	
20959 грн.	8218 грн.
Витрати на одного слухача	
1047,9 грн.	411 грн.
Витрати на 2012 рік по Україні на 2958* слухачів	
3 099 688 грн.	1 215 738 грн.

* За даними Мінсімямолодьспорт, 2009 р. (14 794 тренерів/5 років=2958 тренерів на рік)

Провідний фахівець = 2210 грн. (заробітна плата на місяць у НУФВСУ) / 163 години (кількість робочих годин на місяць) × 30 годин (кількість очних годин при очно-дистанційному підвищенні кваліфікації тренерів) = 406 грн.

Чергова = 1104 грн. (заробітна плата на місяць у НУФВСУ) / 163 години (кількість робочих годин на місяць) × 30 годин (кількість очних годин при очно-дистанційному підвищенні кваліфікації тренерів) = 203 грн.

Прибиральниця = 1104 грн. (заробітна плата на місяць у НУФВСУ) / 163 години (кількість робочих годин на місяць) × 8 годин (кількість очних годин при денно-дистанційному підвищенні кваліфікації тренерів) = 54 грн.

Отже, заробітна плата обслуговуваного персоналу склала 406+406+203+54=1069 грн.

3. *Нарахування на заробітну плату* становить 36,3 % суми заробітної плати обслуговуваного персоналу та погодинного фонду викладачів.

Отже, нарахування на заробітну плату становить $(2277+406+406+203+54) \times 0,363=1215$ грн.

4. *Поліграфічні послуги та опрацювання методичних матеріалів* (200 сторінок А4). 20 примірників (кількість тренерів у групі) × 90 грн. (вартість одного примірника) = 1800 грн.

5. *Придбання свідоцтв про підвищення кваліфікації державного зразка*. 20 примірників (кількість тренерів у групі) × 17,5 грн. (вартість одного свідоцтва) = 350 грн.

6. *Вартість комунальних послуг* (на прикладі НУФВСУ) складають 3134,5 грн. за 11 днів очного навчання. Очне навчання згідно розробленої нами моделі

триває 4 дні. Отже, вартість комунальних послуг має становити $3134,5 \times 4/11=1139$ грн.

7. *Послуги зв'язку* (на прикладі НУФВСУ) включають відправлення кореспонденції (на суму 84 грн.) та міжміські розмови (на суму 60 грн.). Ми залишили ці дані незмінними. Отже, вартість послуги зв'язку має становити 144 грн.

8. *Канцелярські та господарські цілі* – папір 50 аркушів А4 (40 грн.), витратні матеріали до лазерного принтера (70 грн.), DVD-диски 20 шт. (кількість тренерів у групі) × 5 грн. (вартість одного диска) = 100 грн., батарейки до пультів (14 грн.). Ми залишили ці дані незмінними. Отже, канцелярські та господарські цілі мають становити 224 грн.

Таким чином, бюджет дистанційного підвищення кваліфікації тренерів на прикладі НУФВСУ має становити $(2115+1069+1215+1800+350+1139+144+224)$ 8218 грн.

Розробивши проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, ми порівняли його із «Розрахунком витрат на підвищення кваліфікації штатних тренерів та інших фахівців сфери фізичної культури та спорту на 2012 р. у НУФВСУ», щоб ще раз довести економічні переваги проекту підвищення кваліфікації тренерів з використанням дистанційних технологій (табл. 2)

Отже, як видно з порівняльної таблиці 2, впровадивши дистанційне підвищення кваліфікації тренерів згідно з розробленою нами моделлю, можна досягти зменшення витрат на підвищення кваліфікації одного слухача на 637 грн., на групу із 20 слухачів – 12 741 грн., а на рік по Україні на 2958 слухачів – 1 883 950 грн.

Висновки.

Для сучасного розвитку сфери фізичної культури та спорту розроблено концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, яка складається з трьох етапів: денна організаційно-настановча сесія (24 год. протягом трьох днів), дистанційна самостійна робота (42 год. протягом двох-чотирьох місяців) та денна заключна сесія з атестацією (6 год. протягом одного дня).

Розроблена модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів має ряд переваг для тренерів, викладачів та вищих навчальних закладів: педагогічні, організаційно-управлінські та економічні. Доцільно розроблений

навчально-методичний комплекс здатен забезпечити якісне підвищення кваліфікації тренерів. Розроблена модель потребує менших часових витрат та кадрового забезпечення для розробки курсу з боку ВНЗ. Вона здатна забезпечити гнучкість навчання для тренерів, зменшення навантаження на викладачів та ВНЗ. Значне зменшення матеріальних витрат з боку держави на підвищення кваліфікації тренерів забезпечить регулярне їх навчання.

Перспективи подальших досліджень полягають у проведенні маркетингових досліджень дистанційного підвищення кваліфікації тренерів згідно з розробленою моделлю навчання.

Література.

1. Закон України «Про фізичну культуру і спорт» від 17 вересня 2009 №1724-VI. – Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – с. 17.
2. Петрова О. «Кейс»-технологія як перспективна форма навчання в дистанційному підвищенні кваліфікації фахівців сфери фізичного виховання і спорту // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2008. – № 4. – С. 94–99.
3. Петрова О. Мережева технологія дистанційного навчання як перспективна форма підвищення кваліфікації фахівців сфери фізичного виховання і спорту // Спорт. вісн. Придніпров'я. – 2008. – № 3–4. – С. 158–162.
4. Петрова О.О. Дистанційна технологія підвищення кваліфікації українських тренерів // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2009. – №11. – С. 78–82.
5. Петрова О., Томашевський В. Дистанційне навчання як новітня форма підвищення кваліфікації фахівців галузі «Фізичне виховання і спорт» // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2007. – № 3. – С. 113–118.
6. Петрова О.О., Томашевський В. Оптимізація процесу підвищення кваліфікації тренерів на основі дистанційних технологій // Олімпійський спорт і спорт для всіх : Матеріали XIV Міжнар. наук. конгресу, присвяч. 80-річчю НУФВСУ (Київ, 5–8 жовтня 2010 р.) : тези доп.; НУФВСУ. – К., 2010. – С. 690.
7. Петрова О.А., Томашевський В.В. Формирование системы повышения квалификации тренеров в Украине с использованием дистанционных технологий обучения // Современный олимпийский и паралимпийский спорт и спорт для всех : материалы XII Междунар. науч. конгресса: (26–28 мая 2008 г., Москва) / Рос. гос. ун-т физ. культуры, спорта и туризма. – М., 2008. – Т. 3. – С. 189–190.
8. Положення «Про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах» від 23 листопада 1993 р. № 173. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – К.: Юрінком Інтер, 1993. – с. 93.
9. Положення «Про підвищення кваліфікації тренерів та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту» від 06.09.2010 р. № 3038. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – с. 17.
10. Расходчиков В.Г. Дистанционное обучение в системе повышения квалификации специалистов туристской сферы деятельности: Дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук. – М., 2003. – 182 с.

Інформація об авторах:

Петрова Ольга Александровна
grabova@ukr.net

Национальный университет физического воспитания и спорта Украины
ул. Физкультуры 1, г.Киев, 03680, Украина.

Томашевський Владимир Васильевич
tvv75@i.ua

Национальный университет физического воспитания и спорта Украины
ул. Физкультуры 1, г.Киев, 03680, Украина.

Поступила в редакцию 16.01.2012г.

References:

1. *Zakon Ukrainy «Pro fizichnu kul'turu i sport» vid 17 veresnia 2009* [The law of Ukraine “About physical culture and sport”, September, 17, 2009], Kiev, Junikom Inter, 2009, p. 17.
2. Petrova O. *Teoriia i metodika fizichnogo vikhovannia i sportu* [Theory and methods of physical education and sport], 2008, vol.4, pp. 94–99.
3. Petrov O. *Sportivnij visnik Pridniprov'ia* [Dnipro Sports Bulletin], 2008, vol.3,4, pp. 158–162.
4. Petrova O.O. *Pedagogika, psihologia ta mediko-biologichni problemi fizichnogo vikhovanna i sportu* [Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports], 2009, vol.11, pp. 78–82.
5. Petrova O., Tomashevskij V. *Teoriia i metodika fizichnogo vikhovannia i sportu* [Theory and methods of physical education and sport], 2007, vol.3, pp. 113–118.
6. Petrova O.O., Tomashevskij V. *Olimpijskij sport i sport dlia vsikh* [Olympic sport and sport for all], 2010, p. 690.
7. Petrova O.A., Tomashevskij V.V. *Sovremennyj olimpijskij i paraliimpijskij sport i sport dlia vsekh* [Modern Olympic and Paralympic sport and sport for all], 2008, vol.3, pp. 189–190.
8. *Polozhennia «Pro organizaciiu navchal'nogo procesu u vishchikh navchal'nikh zakladakh» vid 23 listopada 1993 r.* [Regulations “About organization of educational process in the higher educational establishments” November 23, 1993], Kiev, Junikom Inter, 1993, p. 93.
9. *Polozhennia «Pro pidvishchennia kvalifikaciyi treneriv ta inshikh fakhivciv u sferi fizichnoyi kul'turi i sportu» vid 06.09.2010 r.* [Regulations “About professional development of coaches and other specialists in the sphere of physical culture and sport”], Kiev, Junikom Inter, 2010, p. 17.
10. Raskhodchikov V.G. *Distancionnoe obuchenie vsisteme povysheniia kvalifikacii specialistov turistskoj sfery deiatel'nosti* [Distant learning in the system of professional development of specialists of tourist sphere of activity], Cand. Diss., Moscow, 2003, 182 p.

Information about the authors:

Petrova O.A.

grabova@ukr.net

National University of Physical Education and Sport of Ukraine
Fizkultury str. 1, Kiev, 03680, Ukraine.

Tomashevskyy V.V.

tvv75@i.ua

National University of Physical Education and Sport of Ukraine
Fizkultury str. 1, Kiev, 03680, Ukraine.

Came to edition 16.01.2012.