

511.51.0
30

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України

Національний університет фізичного виховання і спорту України

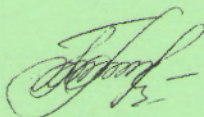
ПЕТРОВА ОЛЬГА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 796.062—057.86+796.071.42 (477)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ УМОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТРЕНЕРІВ
ІЗ ВИДІВ СПОРТУ В УКРАЇНІ**

24.00.01 — олімпійський та професійний спорт

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з фізичного виховання і спорту



Київ — 2012

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Національному університеті фізичного виховання і спорту України, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник кандидат фіз. виховання, доцент **Томашевський Володимир Васильович**, Національний університет фізичного виховання і спорту України, директор Центру підвищення кваліфікації та післядипломної освіти

Офіційні опоненти:

доктор фіз. виховання, професор **Мічуда Юрій Петрович**, Національний університет фізичного виховання і спорту України, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри менеджменту та економіки;


кандидат пед. наук, доцент **Приходько Іван Іванович**, Харківська державна академія фізичної культури, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, завідувач кафедри менеджменту фізичної культури

Захист відбудеться «31» жовтня 2012 р. о 12.30 на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.829.01 в Національному університеті фізичного виховання і спорту України (03680, Київ-150, вул. Фізкультури, 1).

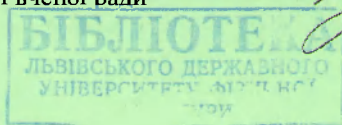
З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету фізичного виховання і спорту України (03680, Київ-150, вул. Фізкультури, 1).

Автореферат розіслано « 24 » вересня 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



З.І.Воронова



ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. На міжнародному спортивному ринку праці існує дуже ретка конкуренція. Кваліфікація тренерів та регулярне її підвищення є головним чинником, що забезпечує перемогу спортсменів на Олімпійських іграх та чемпіонатах у. У світі функціонують різні системи підвищення кваліфікації тренерів з урахуванням універсальності для всіх категорій фахівців сфери фізичної культури і спорту, регулярності членства їх до навчання, обов'язковості навчання, достатньої мотивації.

Сьогодні в Україні практично відсутня система підвищення кваліфікації фахівців сфери фізичної культури і спорту. Для підвищення ефективності та якості підготовки спортсменів з розвитком науки та сучасних технологій, зі збільшенням олімпійських нагород необхідна система підвищення кваліфікації українських тренерів, яка постійно діє (Ю. П. Мічуда, 2004; В. М. Платонов, 2005; І. Воробйов, 2005; М. В. Дутчак, Ю. М. Шкретій, В. В. Томашевський, 2010; С. Приходько, 2010). В окремих випадках тренери, спортивні лікарі збірних команд країни та інші фахівці не в змозі досягнути новітніх відкриттів спортивної сфери і влити їх у підготовку спортсменів високої кваліфікації. Обмеженість фінансування сфери фізичної культури і спорту, значна кількість тренерів, а також законодавчі та адміністративні документи, які вимагають підвищення кваліфікації тренерів раз на п'ять років, перетворюють традиційну двотижневу форму підвищення кваліфікації на застарілу, що не відповідає сучасним вимогам. Розвиток Болонського процесу в Україні, також зростання динамізму життя викликає потребу в якісних мобільних навчальних системах.

Організація та сучасне функціонування системи підвищення кваліфікації в Україні мають існувати з використанням дистанційних технологій. Дистанційна освіта — це форма організації навчального процесу, що ґрунтується на сучасних інформаційних та електронних технологіях; це дозволяє здійснювати навчання на відстані без посереднього контакту між викладачем та тими, хто навчається (В. В. Олійник, 2003, 4; С. В. Антошук, 2004; В. М. Данильченко, 2004).

Закони України «Про фізичну культуру і спорт» від 17.09.2009 №1724-VI, «Про національну програму інформатизації» від 04.02.1998 № 74/98-ВР, укази Президента України «Про Національний план дій щодо реалізації державної політики у сфері фізичної культури і спорту» від 02.08.2006 № 667/2006, «Про національну доктрину розвитку фізичної культури і спорту» від 28.09.2004 № 148/2004 також свідчать про необхідність розвитку системи підвищення кваліфікації фахівців цієї сфери, використовуючи також її дистанційну форму.

Аналіз спеціальної літератури та законодавчих документів показав, що проблема підвищення кваліфікації спортивних фахівців актуальна особливо за сучасних соціально-економічних умов. На сьогодні в Україні у сфері фізичної культури і спорту ще не розроблені організаційні аспекти дистанційного підвищення кваліфікації, також не проводилися дослідження цієї теми.

Зв'язок з науковими планами, темами. Дисертацію виконано згідно зі Зведеним планом НДР у сфері фізичної культури і спорту на 2006—2010 рр. Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, тема 1.2.1 «Реформування вищої фізкультурної освіти в контексті Болонської інтеграції», № державної реєстрації 0106U011726. Внесок автора (як співвиконавця теми) полягає у виявленні ефективної форми та у розробці концептуальної моделі організації та впровадження станційного підвищення кваліфікації тренерів; аналізі можливостей та загроз розвитку даної системи; розробці проекту формування та розвитку дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів у ВНЗ.

Мета дослідження — науково обґрунтувати організаційні умови станційного підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту шляхом розробки його концептуальної моделі.

Завдання дослідження.

1. Узагальнити світовий досвід організації підвищення кваліфікації фахівців сфери фізичної культури і спорту на основі використання дистанційного навчання.
2. Виявити ефективні форми та переваги впровадження дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів.
3. Розробити концептуальну модель організації та впровадження станційного підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту.
4. Провести маркетинговий аналіз організації дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.
5. Розробити проект формування та розвитку системи дистанційного підвищення кваліфікації тренерів у ВНЗ України, які здійснюють підготовку кадрів у сфері фізичної культури і спорту.

Об'єкт дослідження — підвищення кваліфікації тренерів із виду спорту.

Предмет дослідження — організаційно-управлінські умови підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту в Україні.

Методи дослідження. Аналіз спеціальних літературних джерел і нормативно-правових документів; соціологічне опитування; метод експертних оцінок моделювання, маркетингових досліджень, методи математичної статистики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- уперше обґрунтовано організацію та управління системою підвищення кваліфікації тренерів на підставі потреб та можливостей учасників даного процесу. Цілісного оточення, матеріального та кадрового забезпечення, накопиченого досвіду і традицій, з використанням маркетингових досліджень виробника (ВНЗ, професорсько-викладацький склад) і споживача (тренерів) такої послуги, як дистанційне підвищення кваліфікації;
- уперше виявлено ефективну форму організації дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів та розроблено концептуальну модель. Характерними особливостями якої є поєднання дистанційної «кейс»-технології з

ною формою навчання;

- уперше обґрунтовано необхідність розподілу штатних тренерів для підвищення кваліфікації у п'яти спеціалізованих ВНЗ;

- уперше розроблено проект формування та розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів у ВНЗ України; запропоновано накопичувальну систему атестації державних та старших тренерів збірних команд України;

- розширено і доповнено інформацію про переваги впровадження для всіх аспірантів процесу дистанційного підвищення кваліфікації тренерів у спеціалізованих ВНЗ, що здійснюють підготовку кадрів для сфери фізичної культури і спорту.

Практична значущість роботи. Розроблені концептуальна модель організації впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту і проект формування та розвитку системи дистанційного підвищення кваліфікації тренерів забезпечать гнучкість навчання для тренерів, зменшення навантаження на викладачів та ВНЗ; економічні та організаційні переваги дозволять заощадити час, матеріальні ресурси та охопити більший контингент тренерів.

Елементи «кейс»-технології дистанційного навчання були впроваджені у процес організації курсів підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту (оздоровча рямованість), фітнес-тренерів, інструкторів тренажерної зали, викладачів НУФВСУ Центрі підвищення кваліфікації та післядипломної освіти, що сприяло оптимізації навчального процесу слухачів курсу. Запропонований розподіл штатних тренерів для підвищення кваліфікації у п'яти ВНЗ був використаний Міністерством молоді спорту України в процесі розробки Положення «Про підвищення кваліфікації тренерів та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту» від 06.09.2010 р. № 3038, що підтверджується відповідними актами впровадження.

Особистий внесок здобувача в опубліковані зі співавторами наукові праці полягає в розробці й обґрунтуванні основних ідей і положень дослідження, оведенні аналізу даних та інтерпретації отриманих результатів.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження доповідалися здобувачем і опубліковані на Міжнародному науковому конгресі «Сучасний імпульський та паралімпійський спорт і спорт для всіх» (Москва, 2008), IV Міжнародній науково-практичній конференції «Основні напрями розвитку фізичної культури, спорту та фізичної реабілітації» (Дніпропетровськ, 2008), XIV Міжнародному науковому конгресі «Олімпійський спорт і спорт для всіх» (Київ, 10), щорічних науково-практичних конференціях кафедри теорії та методики ортивної підготовки та резервних можливостей спортсменів Національного іверситету фізичного виховання і спорту України (2007—2011).

Публікації. Основні положення дисертаційних досліджень викладено в шести наукових працях, із них чотири — у спеціалізованих виданнях, затверджених ОНмолодьспорту України.

Обсяг і структура дисертації. Дисертаційна робота викладена на 175 сторінках основного тексту і складається зі вступу, п'яти розділів, практичних рекомендацій, висновків, списку використаних літературних джерел (196 джерел, з них 27 — іноземні) і додатків. Робота містить 23 таблиці і 34 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми, визначено об'єкт, предмет, мету і завдання дослідження; розкрито наукову новизну і практичну значущість роботи; визначено особистий внесок здобувача в опублікуванні зі співавторами наукові праці; висвітлено основні аспекти апробації результатів дослідження; зазначено кількість публікацій.

Перший розділ **«Дослідження організаційно-управлінських умов підвищення кваліфікації тренерів з використанням дистанційного навчання»** присвячений теоретичному аналізу літературних джерел, що безпосередньо стосуються теми дисертаційної роботи.

Світовий досвід використання різних технологій дистанційного навчання свідчить про успішне їх функціонування у різних сферах діяльності: медицині, бізнесі, фітнесі, спорті та інших сферах у різних країнах світу: США, Канаді, Китаї, Німеччині, Франції, Великій Британії, Польщі (М. А. Добринін, 2001; З. Жулкевська, 2002; С. Козей, 2003; О. В. Овчарук, 2004; К. Л. Бугайчук, 2009;). У звіті сформовано різні системи дистанційного підвищення кваліфікації саме тренерів: за допомогою мережевої технології — у Росії, Австралії, США (www.e-sportlearning.ru, www.ausport.gov.au/nsic/courses/default.asp, www.edu.tomsk.ru): «кейс»-технології — у США (www.hkeducationcenter.com). Підкреслено очевидну заживість дистанційного підвищення кваліфікації для фахівців сфери «Фізична культура і спорт» (В. Д. Сячин, М. А. Новоселов, 2000, 2001; В. Г. Расходчиков, 2003; В. В. Олійник, 2004; В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко, 2008).

Визначено вагому різницю у ресурсному забезпеченні впровадження мережевої та «кейс»-технології дистанційного навчання (О. Б. Журавльова, 2007; В. П. Бакалов, 2008). Недостатньо вивчено ефективність використання конкретної технології, загрозливих чинників та етапів впровадження у навчальному закладі. конкретних рекомендацій. Що ж до фахівців сфери фізичної культури і спорту, то акі дані взагалі відсутні.

Установлено необхідність обґрунтування організації та управління системою підвищення кваліфікації тренерів, враховуючи вимоги даної системи у нашій державі згідно з діючими нормативно-правовими документами, згідно з потребами та можливостями учасників даного процесу, соціального оточення, матеріального та кадрового забезпечення, накопиченого досвіду та традицій. Виникає необхідність зміни традиційних двотижневих курсів підвищення кваліфікації обсягом навантаження від 72 академічних годин на більш гнучку сучасну форму навчання тренерів.

У другому розділі «**Методи і організація досліджень**» подано методи й етапи введення дослідження, що дозволяють вирішити завдання, які поставлені у перспективній роботі. Було використано такі методи досліджень: аналіз спеціальних літературних джерел і нормативно-правових документів; соціологічне опитування; методи експертних оцінок, моделювання, маркетингових досліджень та тематичної статистики.

Дослідження проводилося впродовж 2006—2011 рр. на базі НУФВСУ. На *першому етапі* (2006—2007) було систематизовано дані спеціальних літературних джерел і нормативно-правових документів, пов'язаних з використанням дистанційних технологій у процесі підвищення кваліфікації, з організацією та впровадженням даним процесом. Визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження.

На *другому етапі* (2007—2008) здійснено вивчення і накопичення даних спеціальної та спеціальної літератури, проведено соціологічне опитування 327 тренерів різних видів спорту та 56 викладачів НУФВСУ, що дозволило виявити ефективні методи та переваги впровадження дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів.

На *третьому етапі* (2008—2011) розроблено концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. Проведено опитування 12 експертів і керівного складу спеціалізованих ВНЗ (8 ректорів), за результатами якого здійснено маркетингові дослідження PEST-аналізу (аналіз політико-правових (P), економічних (E), науково-технічних (T), соціально-демографічних (S) чинників) та SWOT-аналізу (аналіз сильних сторін (strengths), слабких сторін (weaknesses), можливостей (opportunities) та загроз (threats)) розробленої моделі. Розроблено проект формування та розвитку підвищення кваліфікації тренерів з використанням дистанційних технологій; проект навчальної програми; календарний план; пропозиції з атестації державних тренерів тренерів збірних команд України. Проведено обробку наукових результатів, їх систематизацію, аналіз й опис, сформульовані практичні рекомендації та висновки.

У третьому розділі «**Ефективні форми та концептуальна модель організації підвищення кваліфікації тренерів з використанням дистанційного навчання**» для виявлення ефективних форм дистанційного підвищення кваліфікації тренерів було досліджено можливості тренерів як споживачів даної послуги (навчатися за допомогою певної дистанційної технології) та викладачів як викладачів (розробляти та проводити дистанційні курси). Результати опитування тренерів показали, що лише 44 % опитаних можуть підвищувати кваліфікацію через Інтернет» (рис.1). Майже половина опитаних викладачів вважають, що змогли б керувати навчанням тренерів через «Інтернет», але підкреслюють, що процес навчання би важко. Лише третина опитаних змогли б легко керувати навчанням за допомогою всесвітньої мережі (рис. 2).

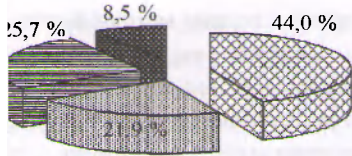


Рис. 1. Кількість тренерів, які мають можливість підвищувати кваліфікацію за допомогою мережі «Інтернет»:

- – мають можливість;
- ▨ – не мають можливості, оскільки немає постійного доступу до мережі «Інтернет»;
- ▩ – не мають можливості, оскільки недостатньо знань;
- – навчання проходитиме важко

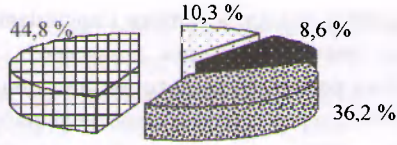


Рис. 2. Кількість викладачів, які мають можливість керувати навчанням за допомогою мережі «Інтернет»:

- ▨ – мають можливість, але керування проходитиме важко;
- ▩ – мають можливість;
- ▨ – не мають можливості, оскільки недостатньо знань;
- – не мають можливості, через відсутність доступу до мережі "Інтернет"

Установлено, що 37,8 % опитаних тренерів хотіли б отримувати навчальний матеріал за допомогою DVD-дисків з відеолекціями, а 35,4 % — через друковані юсібники (рис. 3). Найбільш зручними шляхами передачі інформації для дистанційного підвищення кваліфікації тренерів викладачі обрали також друковані юсібники та DVD-диски (рис.4). Мережу «Інтернет» визнали 20,8 % опитаних.

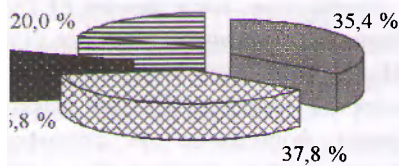


Рис. 3. Кількість тренерів, які обрали найбільш зручні шляхи передачі інформації для дистанційного підвищення кваліфікації:

- ▨ – DVD-диски з відеолекціями;
- ▨ – друковані посібники;
- ▨ – сайти мережі «Інтернет»;
- – електронну пошту

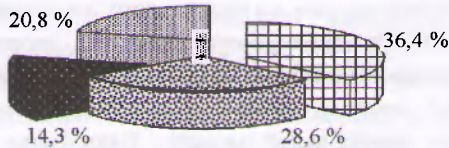


Рис. 4. Кількість викладачів, які визначили найбільш ефективні шляхи передачі інформації для дистанційного підвищення кваліфікації:

- ▨ – друковані посібники;
- ▨ – DVD-диски з відеолекціями;
- ▨ – сайти мережі «Інтернет»;
- – електронну пошту

Дослідження показало, 38,5 % тренерів вважають, що атестація має відбуватись у вигляді тестування за комп'ютером, 35,3% віддали перевагу іспиту (рис.5). Також більшість викладачів визначили найбільш ефективним способом тестатії тренерів іспит, який можна провести, лише використовуючи денну форму навчання (рис. 6). Більше половини опитаних викладачів почали б впроваджувати дистанційне підвищення кваліфікації тренерів із заміни звичайних лекцій

істанційними, залишаючи при цьому живе спілкування між викладачем і слухачами.

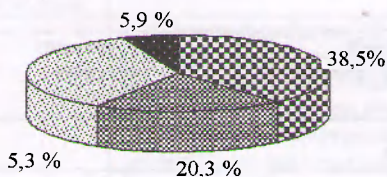


Рис. 5. Кількість тренерів, які обрали найбільш зручний спосіб атестації:

- тестування за комп'ютером;
- перевірку знань за допомогою іспиту;
- тестування на паперових листках;
- інше

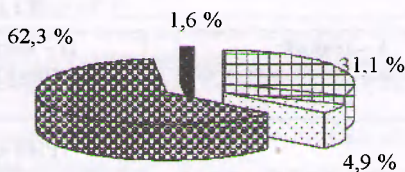


Рис. 6. Кількість викладачів, які обрали найбільш ефективний спосіб атестації

- – комплексний іспит;
- ▣ – тестування за комп'ютером;
- ▤ – тестування на паперових листках;
- – інше

Аналіз можливостей і потреб тренерів та викладачів визначив використання «кейс»-технології дистанційного навчання (друковані посібники та DVD-диски з лекціями) як оптимальної дистанційної технології для підвищення кваліфікації тренерів.

Окрім того, як показав аналіз дистанційних технологій, служба технічної підтримки мережевої технології дистанційного навчання є найдорожчою серед усіх витрат: обслуговує висококваліфікований персонал, який експлуатує дороге обладнання; для нормального функціонування мережевої технології потрібно мати: штат програмістів, мультимедіа, мережі та сервери, нові комунікаційні та інформаційні технології.

Під час дослідження було виявлено такі недоліки впровадження повного дистанційного підвищення кваліфікації тренерів: відсутність особистого контакту викладача зі слухачами, обміну досвідом між тренерами, необ'єктивність атестації. Для усунення недоліків повного дистанційного навчання нами було визначено цільним використовувати змішану денно-дистанційну «кейс»-технологію навчання та проводити атестацію тренерів за допомогою іспиту.

Аналіз оптимальної форми підвищення кваліфікації тренерів з урахуванням потреб і можливостей тренерів та викладачів дозволив розробити концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів (рис. 7).

Визначено, що I (денний) етап (організаційно-настановча сесія) має становити академічні години і тривати три дні. Під час II (дистанційного) етапу має відбуватися самостійна робота тренерів з вивчення навчально-методичного комплексу «кейс»-технології. Тривалість 42 академічні години протягом двох-трьох місяців. На III етапі (денна форма) ми пропонуємо проведення оглядових

нять, атестацію тренерів. Даний етап має становити 6 академічних годин протягом одного дня.

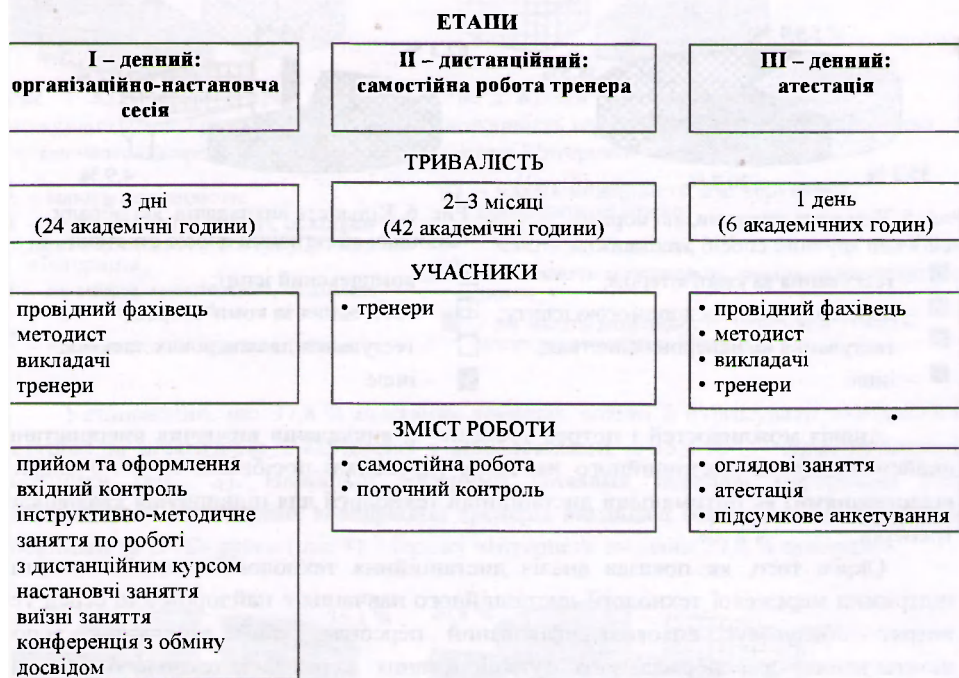


Рис. 7. Концептуальна модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

Проведений аналіз отриманих результатів указує на те, що денно-дистанційна орма є доцільною та зручною як для тренерів, так і для викладачів, оскільки таким лном можна позбутися багатьох недоліків дистанційного навчання і користуватися іма його перевагами. Визначено переваги розробленої концептуальної моделі рганізації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів для ихих тренерів, викладачів та спеціалізованих ВНЗ (табл. 1).

У результаті досліджень було виявлено складові елементи організації істанційного підвищення кваліфікації тренерів: державне замовлення на двищення кваліфікації тренерів; фінансування; розподіл тренерів між ієціалізованими ВНЗ; календарний план підвищення кваліфікації тренерів; юграма курсів.

У четвертому розділі «**Організація дистанційного підвищення кваліфікації енерів**» наведений маркетинговий аналіз організації дистанційного підвищення аліфікації тренерів.

Переваги концептуальної моделі організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

Суб'єкти	Переваги
Тренери	Зменшення часових витрат на обов'язкове денне навчання за рахунок збільшення самостійного вивчення дистанційного навчально-методичного комплексу.
	Відсутність потреби залишати тренерам свої команди на тривалий час (два тижні), навчатися у зручний для них час.
	Можливість користуватися більш зручними засобами «кейс»-технології дистанційного навчання порівняно з мережевою технологією.
	Отримання найсучасніших знань на лекціях під час організаційно-настановчої сесії, отримання інформації на DVD-дисках.
	Можливість поточного самоконтролю за рахунок якісного навчально-методичного комплексу.
	Можливість живого спілкування тренерів та обмін досвідом.
Викладачі	Можливість уточнення та доповнення матеріалу з навчально-методичного комплексу на оглядових заняттях під час заключного денного етапу.
	Зменшення денного навантаження на 42 академічні години за рахунок якісного дистанційного навчально-методичного комплексу.
	Начитування лише головних лекцій під час організаційно-настановчої сесії та проведення оглядових занять під час заключного денного етапу.
ВНЗ	Можливість об'єктивного оцінювання знань тренерів до курсів та після них за рахунок вхідного контролю знань та атестації за денною формою навчання.
	Зменшення часових та матеріальних витрат з боку ВНЗ на розробку навчально-методичного комплексу порівняно з мережевою технологією навчання.
	Зменшення навантаження на професорсько-викладацький склад ВНЗ на 42 академічні години.
	Залучення протягом року більшої кількості груп тренерів.
	Зменшення терміну проживання тренерів з інших міст у гуртожитках з двотижневого на чотириденний термін.
	Забезпечення якісного навчання тренерів за рахунок денних лекцій провідних викладачів та якісного навчально-методичного комплексу.
	Можливість організації виїзних занять та конференцій з обміну досвідом за рахунок організаційно-настановчої та атестаційної сесії.
	Об'єктивність атестації завдяки її денному проведенню.
	Отримання даних щодо якості розробленого навчально-методичного комплексу за рахунок підсумкового анкетування.

Визначено основні суб'єкти та чинники мікросередовища маркетингу системи дистанційного підвищення кваліфікації тренерів: тренери як первинні споживачі ітньої послуги; ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ та інші організації як вторинні живачі даної послуги; Державна служба молоді та спорту України, яка впливає на льність даної системи засобами державного регулювання; викладачі як первинні юбники даної послуги; ВНЗ як вторинні виробники даної послуги.

Для визначення готовності суб'єктів мікросередовища до впровадження або сористання дистанційних технологій навчання був використаний метод пертних оцінок. Ранжування експертами за п'ятибальною системою суб'єктів ресередовища представлено у табл. 2.

Оцінка експертами готовності суб'єктів системи підвищення кваліфікації тренерів до впровадження дистанційних технологій навчання

Об'єкти експертизи (чинники), $n_1 = 5$	Експерти, $n=12$												$\sum_{i=1}^n x_i$	Місце
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	51	1
Тренери	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	47	2
Державна служба молоді та спорту України	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	46	3
Викладачі	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	19	4
Спеціалізовані вищі навчальні заклади	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	17	5

Примітки: $\sum_{i=1}^n x_{i, \max} = 60$; $\sum_{i=1}^n x_{i, \min} = 12$

Встановлено, що на момент дослідження ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ найбільш готові до впровадження дистанційної системи підвищення кваліфікації тренерів. Другими за готовністю виявилися самі тренери, третьою — Державна служба молоді та спорту України. На нашу думку, незатвердженість нормативних документів, нестабільне фінансування стримують готовність Держслужби до впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. Четверту та п'яту позицію посіли відповідно викладачі та ВНЗ. Ми вважаємо, що останні позиції ці об'єкти посіли тому, що саме вони найбільш мають бути залучені до організації нової системи.

Для маркетингового аналізу макросередовища системи дистанційного підвищення кваліфікації тренерів був використаний PETS-аналіз, який складається з вивчення впливу на підвищення кваліфікації чинників чотирьох середовищ: політико-правового, економічного, науково-технічного, соціально-демографічного. А допомогою експертних оцінок визначався рівень та значущість чинників макросередовища маркетингу дистанційного підвищення кваліфікації тренерів (табл. 3). Можна стверджувати, що найвпливовіші чинники — це: «Державне фінансування системи підвищення кваліфікації тренерів» (58 балів); «Рівень освіти тренерів та викладачів ВНЗ» (54); «Нормативно-правове забезпечення дистанційної післядипломної освіти» (53); «Принципи державної політики у сфері фізичної культури і спорту» (50). Саме значення (позитивне або негативне) найвпливовіших чинників встановило ступінь ризику впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.

Так, чинник «Нормативно-правове забезпечення дистанційної післядипломної освіти» має вагомий вплив (53 бали), але на сьогодні значення його ні позитивне, ні негативне (0 балів). На нашу думку, це пов'язане з тим, що на момент дослідження в Україні було розроблено Положення «Про дистанційну післядипломну освіту», але

но не було затверджене, не було можливості впроваджувати дистанційне підвищення кваліфікації тренерів, керуючись усіма необхідними нормативно-вовими документами.

Таблиця 3

Рівень та значення впливу чинників макросередовища маркетингу системи дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів

на	Чинник	Рівень* впливу	Значення** впливу
	Нормативно-правове забезпечення дистанційної післядипломної освіти	53	0
	Принципи державної політики в сфері фізичної культури і спорту	50	13
	Принципи державної політики у сфері освіти	37	13
	Політична ситуація в країні	23	-1
	Взаємини законодавчої та виконавчої гілок влади	17	3
	Державне фінансування системи підвищення кваліфікації тренерів	58	9
	Статки тренерів	48	-2
	Вартість навчання на курсах	33	-4
	Частка платних послуг за підвищення кваліфікації тренерів	23	-2
	Зайнятість тренерів	18	-6
технічна	Рівень запровадження комп'ютерних технологій в освіту	44	16
	Рівень комп'ютерних технологій	38	16
	Кількість користувачів мережею «Інтернет»	37	16
	Світові тенденції розвитку дистанційного навчання	31	12
	Кількість персональних комп'ютерів	30	16
зографічна	Рівень освіти тренерів та викладачів спеціалізованих ВНЗ (НУФВСУ, ЛДУФК, ХДАФК, ДДФКС, ДДЗФВС)	54	17
	Ставлення тренерів до підвищення своєї кваліфікації	46	15
	Віковий склад тренерів	35	-4
	Територіальний розподіл тренерів між п'ятьма ВНЗ (НУФВСУ, ЛДУФК, ХДАФК, ДДФКС, ДДЗФВС)	33	4
	Рівень народжуваності в Україні	12	-6

мітки:

- сума балів, наданих 12 експертами за чинником методом ранжування за п'ятибальною темою (мах = 60, міп = 12);
- сума балів, наданих 12 експертами за чинником за допомогою семантичного диференціалу від до 2 (мах = 24, міп = - 24)

Дослідження показало, що найпозитивніший вплив має група науковоснічних чинників, найнегативніший — група економічних чинників. Саме останні більше можуть завадити впровадженню дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.

Дані таблиці 3 дозволили провести наступне маркетингове дослідження — SWOT-аналіз (рис. 8).

Зовнішнє середовище дистанційної системи підвищення кваліфікації тренерів		
	Можливості (О)	Загрози (Т)
Сильні сторони (S)	<p>Сильні можливості: 484,5 бали</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зменшення державних витрат на дистанційне підвищення кваліфікації тренерів (58) • Можливості тренерів дистанційно навчатися, а викладачів розробляти та проводити дистанційний курс (54) • Закон України «Про фізичну культуру і спорт» та Положення «Про підвищення кваліфікації тренерів та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту» регламентують та забезпечують підвищення кваліфікації тренерів (53/2=26,5) • Принципи державної політики у сфері фізичної культури та спорту (50) • Бажання тренерів підвищувати кваліфікацію (46) • Рівень впровадження комп'ютерних технологій в освіту (44) • Рівень комп'ютерних технологій (38) • Кількість тренерів як користувачів мережею «Інтернет» (37) • Принципи державної політики у сфері освіти (37) • Територіальний розподіл тренерів між п'ятьма ВНЗ (33) • Світові тенденції розвитку дистанційного навчання (31) • Кількість персональних комп'ютерів у тренерів (30) 	<p>Сильні загрози: 142,5 бали</p> <ul style="list-style-type: none"> • Відсутність затвердженого Положення «Про дистанційну післядипломну освіту»; недосконале Положення «Про дистанційне навчання» та відсутність норм часу на дистанційні види робіт в Наказі МОНУ «Про затвердження норм часу для планування та обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ». Необхідність затвердження нового Положення «Про атестацію тренерів» з прямою залежністю між категорією тренерів та регулярністю підвищення їх кваліфікації (53/2=26,5) • Низькі статки тренерів (48) • Віковий склад тренерів та пов'язаний з цим низький рівень використання Інтернет-технологій у системі ПК (35) • Висока вартість розробки дистанційного курсу підвищення кваліфікації тренерів (33)
Слабкі сторони (W)	<p>Слабкі можливості: 17 балів</p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаємини законодавчої та виконавчої гілок влади (17) 	<p>Слабкі загрози: 76 балів</p> <ul style="list-style-type: none"> • Політична ситуація в країні (23) • Частка платних послуг за підвищення кваліфікації тренерів (23) • Зайнятість тренерів – велика кількість тренерів та значні матеріальні витрати на підвищення їх кваліфікації з боку держави (18) • Низький рівень народжуваності і як наслідок – зменшення кількості спортсменів та робочих місць для тренерів (12)

Рис. 8. Матриця SWOT-аналізу впливу чинників середовища маркетингу на систему дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

Чинники з позитивним значенням належали до «можливостей» дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, а з негативним — до «загроз». Чинники, що отримали більше половини можливих балів (тобто більше 30), було віднесено до сильних сторін, а ті, що отримали менше 30 балів, — до слабких сторін.

Проведений маркетинговий аналіз дозволяє стверджувати, що дистанційному

підвищенню кваліфікації тренерів загрожують такі чинники макросередовища: досконала нормативно-правова база; низькі статки тренерів та їх віковий склад; значні матеріальні витрати на розробку та впровадження дистанційного курсу; несприятлива ситуація в країні; частка платних послуг за підвищення кваліфікації; невелика кількість тренерів та значні матеріальні витрати на підвищення кваліфікації з боку держави; зменшення кількості робочих місць для тренерів. Однак за сумою впливів, як визначили експерти, вплив загрозливих чинників майже у 2,5 рази перевищує вплив сприятливих можливостей розвитку даної системи.

Отже, впровадження дистанційних технологій у систему підвищення кваліфікації тренерів — не загрозливий захід, а доцільний та перспективний спосіб удосконалення даної системи.

Згідно із завданням дослідження було розроблено проект формування системи підвищення кваліфікації українських тренерів з використанням дистанційних технологій навчання (табл. 4).

Таблиця 4

Проект формування підвищення кваліфікації українських тренерів з використанням дистанційних технологій навчання

Заходи	Відповідальний
затвердження Положення «Про дистанційне навчання у закладах післядипломної освіти»	Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
впровадження економічних та соціальних переваг системи підвищення кваліфікації українських тренерів з використанням дистанційних технологій навчання	Державна служба молоді та спорту України
затвердження Положення «Про підвищення кваліфікації тренерів у структурних підрозділах післядипломної освіти ІЗ»	ВНЗ
визначення трудових витрат на розробку дистанційних курсів та організацію підвищення кваліфікації українських тренерів з використанням дистанційних технологій навчання	ВНЗ, Державна служба молоді та спорту України
визначення матеріальних витрат на організацію підвищення кваліфікації українських тренерів з використанням дистанційних технологій навчання	Державна служба молоді та спорту України
розробка дистанційних курсів	ВНЗ
контроль якості дистанційних курсів	ВНЗ, Державна служба молоді та спорту України
введення курсів підвищення кваліфікації тренерів із використанням дистанційних технологій навчання	ВНЗ
визначення та усунення недоліків в організації дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів	ВНЗ, Державна служба молоді та спорту України

Проект формування включає розробку необхідних Положень, аналіз економічних та соціальних переваг, визначення трудових та матеріальних витрат, розробку дистанційних курсів, контроль якості дистанційних курсів, проведення курсів, усунення недоліків.

Опитування проректорів спеціалізованих ВНЗ (НУФВСУ, ЛДУФК, ДДФКС, ДДЗФВС) щодо процедури розробки дистанційного курсу показало, що, на думку 2,8 % опитаних, єдиний дистанційний курс мають спільно розробляти і проводити навчання за єдиним курсом п'ять ВНЗ. Така сама кількість опитаних вважають за необхідне розробку головним ВНЗ сфери єдиного курсу та проведення навчання за цим курсом у всіх п'яти ВНЗ.

Отже, більшість проректорів виступають за уніфікацію курсу, що дозволить врахувати можливості та недоліки кожного ВНЗ та розробити оптимальний єдиний для всіх закладів курс, за яким усі тренери України зможуть отримувати однаково якісне навчання.

Встановлено, що поступове впровадження дистанційних технологій навчання і процес підвищення кваліфікації тренерів має складатися з трьох етапів: денно-дистанційна «кейс»-технологія; денно-дистанційна «кейс»-технологія та елементи мережевої технології; повна мережева технологія.

Аналіз даних опитування експертів та проректорів та їх математична обробка дозволили побудувати проект розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, який передбачає конкретні терміни часу розвитку різних технологій навчання (табл. 5).

Таблиця 5

Проект розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів

Етап	Форма навчання	Термін розвитку, роки
I	Денна форма	2
	«Кейс»-технологія	
II	Денна форма	3,2
	«Кейс»-технологія	
	Часткова мережева технологія	
III	Мережева технологія	4,8

Встановлено, що впровадити розроблену нами денно-дистанційну модель підвищення кваліфікації тренерів можна за 2 роки, додати до «кейс»-технології елементи мережевої технології — за 3,2 року, а повністю перейти на мережеву технологію навчання — за 4,8 року.

Результати SWOT-аналізу вказують на те, що економічна група чинників становить найбільшу загрозу для дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. Результатом стала необхідність розробки Проекту бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів та порівняння її із витратами на денну форму навчання (табл. 6). Дані порівняльної таблиці показують, що, запровадивши дистанційне підвищення кваліфікації тренерів згідно з розробленою нами моделлю, можна зменшити витрати на підвищення кваліфікації одного слухача за 637 грн., на групу із 20 слухачів — 12 741 грн., а на рік по Україні на 2958

учачів — 1 883 950 грн.

Таблиця 6

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

Чинник	Витрати, грн.	
	денне підвищення кваліфікації тренерів* (дані НУФВСУ)	проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів (результат власних досліджень)
годинний фонд	5076	2277
робітна плата персоналу обслуги	6154	1069
врахування на заробітну плату	4076,5	1215
оліграфічні послуги та обробка щодичних матеріалів	1800	1800
идбання свідоцтв про підвищення аліфікації державного зразка	350	350
ртість комунальних послуг	3134,5	1139
слуги зв'язку	144	144
инцелярські та господарські потреби	224	224
ього витрат на групу із 20 слухачів	20959	8218
трати на одного слухача	1047,9	411
трати на 2012 рік по Україні на 58** слухачів	3 099 688	1 215 738

імітки:

- за «Розрахунком витрат на підвищення кваліфікації штатних тренерів та інших фахівців сфери фізичної культури та спорту на 2012 р. НУФВСУ»;
- за даними Мінсім'ямолодьспорт. 2009 р. (14 794 тренерів/5 років–2958 тренерів на рік)

На підставі статистичних даних Мінсім'ямолодьспорту (за 2009 рік) про кількість штатних тренерів України було розподілено тренерів між п'ятьма спеціалізованими ВНЗ, що здійснюють підготовку кадрів для сфери фізичної культури і спорту (табл. 7).

Встановлено, що за п'ять років у Національному університеті фізичного виховання і спорту України мають підвищити кваліфікацію 4763 тренери, у нецькому державному інституті здоров'я, фізичного виховання та спорту — 2220 атних тренерів, у Харківській державній академії фізичної культури — 2359 енерів, у Львівському державному університеті фізичної культури — 3201 атний тренер, у Дніпропетровському державному інституті фізичної культури і орту — 2251 тренер.

На підставі даних розподілу тренерів та згідно з розробленою нами щептуальною моделлю було складено календарний план для п'яти спеціалізованих ВНЗ на 2012 р., який визначає терміни проведення курсів вищення кваліфікації тренерів, контингент слухачів (категорію тренерів), кількість слухачів у групі та умовну назву груп.

Розподіл тренерів між вищими навчальними закладами

ВНЗ	Область	Кількість штатних тренерів					
		Державні / національні збірних команд України	ШВСМ, ДЮСШ, ДЮШОР вищої категорії	ШВСМ, ДЮСШ, ДЮШОР I категорії	ДЮСШ, ДЮШОР II категорії	ДЮСШ, ДЮШОР без категорії	Усього
НУФВ У	Житомирська			53	94	116	
	Київська			95	145	237	
	м. Київ			184	266	427	
	Чернігівська			53	143	128	
	Україна	333	2489				
Усього	333	2489	385	648	908	4763	
ДДЗФВС	АР Крим			108	122	163	
	Донецька			283	462	329	
	Луганська			183	202	249	
	м. Севастополь			31	50	38	
	Усього	0	0	605	836	779	2220
ХДАФК	Кіровоградська			53	100	96	
	Черкаська			46	101	114	
	Полтавська			54	133	115	
	Сумська			62	170	152	
	Херсонська			90	109	124	
	Харківська			256	338	246	
	Усього	0	0	561	951	847	2359
	ЛДУФК	Вінницька			58	102	193
Волинська				51	143	90	
Закарпатська				41	134	38	
Івано-Франківська				90	234	186	
Львівська				156	274	219	
Рівненська				45	89	224	
Тернопільська				63	78	83	
Хмельницька				80	185	118	
Чернівецька				33	86	108	
Усього		0	0	617	1325	1259	3201
ДДФКС	Дніпропетровська			216	313	317	
	Миколаївська			90	125	124	
	Одеська			95	234	288	
	Запорізька			88	152	209	
	Усього	0	0	489	824	938	2251
Загалом	333	2489	2657	4584	4731	14794	

Було виділено п'ять окремих категорій слухачів (державні та інші штатні тренери національних збірних команд України; штатні тренери ШВСМ, ДЮСШ, ДЮШОР вищої, першої і другої категорій та штатні тренери без категорії) та ормовано групи за даними категоріями. Кількість слухачів у групі — 20 осіб. ецильність впровадження саме дистанційного підвищення кваліфікації тренерів на дставі розробленої нами концептуальної моделі доводить календарний план,

льки п'ять ВНЗ, що здійснюють підготовку фахівців для сфери фізичної культури орту, фізично не змогли б охопити за один рік 2920 тренерів під час двотижневого ання.

Встановлено доцільність запровадження накопичувальної системи щорічної стації (або захист звіту роботи державного тренера за рік) для державних нерів та тренерів збірних команд. За накопичувальною системою тренерам бхідно підвищувати кваліфікацію безперервно — з використанням різних видів льності між курсами підвищення кваліфікації — та набирати необхідну кількість ів. Було запропоновано, щоб державні тренери та старші тренери збірних команд али за рік для проходження атестації 100 балів. Необхідно обов'язково пройти си підвищення кваліфікації раз на п'ять років. За даний вид роботи вони мають 80 балів, а також із варіативної частини кожного року (протягом п'яти ів) обирати собі види діяльності (короткотермінові курси, що організовані ртивними федераціями; семінари, конференції, конгреси, публікації статей, захист ргації) на суму у 20 балів та виконувати їх протягом року для проходження щорічної стації. Накопичувальна система атестації забезпечить безперервне підвищення піфікації тренерів за допомогою спеціально організованих дистанційних курсів у днанні з науково-дослідними видами діяльності.

У п'ятому розділі дисертаційної роботи «Аналіз та узагальнення ультатів досліджень» охарактеризовано ступінь рішення завдань, що дало сливість одержати три групи даних: що підтверджують, доповнюють наявні дані бсолютно нові.

Наші результати *підтверджують* дані щодо зростання значущості зпщення кваліфікації (В. Ф. Костюченко, 2002; М. М. Нікітаєв, 2005; А. Платонов, 2005; М. В. Дутчак, Ю. М. Шкрєбтій, В. В. Томашевський, 2010) та бхідності зміни традиційних і впровадження дистанційних форм підвищення тіфікації (С. В. Антошук, 2004; В. В. Олійник, 2004; Р. Клопов, 2005; В. Ю. Биков 2008.).

У роботі *доповнено* дані (В. Ф. Костюченко, 2002; М. І. Воробйов, 2004; А. Крапотин, 2005) про формування системи підвищення кваліфікації тренерів з куванням доступності для всіх категорій фахівців сфери фізичної культури і рту, регулярності залучення їх до навчання, обов'язковості навчання, достатньої ивації до регулярного підвищення кваліфікації. Таким чином, вивчення потреб можливостей усіх учасників процесу у підвищенні кваліфікації є важливим рументом ефективного навчання тренерів на дистанційних курсах.

Розширено положення, що було запропоноване дослідниками М. Платонов, 2005; М. В. Дутчак, Ю. М. Шкрєбтій, В. В. Томашевський, 2010) побудову оптимальної та гнучкої системи підвищення кваліфікації тренерів, що агає вдосконалення її організаційного забезпечення, врахування сучасних ігнень науки і техніки. Доповнено думку фахівців у галузі спорту І. Михальов, С. В. Барбашов, 2005 та ін.), що обмеженість фінансування установ

фізичної культури і спорту робить регулярне підвищення кваліфікації фахівців практично нездійсненним. Саме у даній роботі вперше встановлено, що організація і дистанційного навчання у системі підвищення кваліфікації тренерів не тільки опційна, а й необхідна, оскільки обмеженість фінансування сфери фізичної культури і спорту, значна кількість тренерів, а також законодавчі та нормативні акти, які вимагають підвищення кваліфікації тренерів раз на п'ять років, створюють таку традиційну систему, що не відповідає сучасним вимогам.

Наукові погляди деяких авторів (В. Д. Сячин, М. А. Новоселов, 2000, 2001) на те, що економічно вигідна національна система дистанційного навчання має впровадитися на галузевих центрах дистанційного навчання у межах окремої сфери (зокрема, фізичної культури і спорту) доповнені вперше запропонованим прикладом розподілу штатних тренерів для підвищення кваліфікації у п'яти ВНЗ, що здійснюють підготовку кадрів для сфери фізичної культури і спорту, а також розробленим календарним планом підвищення кваліфікації тренерів на 2012 р. для кожного ВНЗ окремо. Набули подальшого розвитку положення (В. В. Олійник, 2001, 2003, 2004, 2005; В. Г. Расходчиков, 2003) про необхідність організації підвищення кваліфікації в залежності від політичних, соціальних, економічних та інших умов у суспільстві.

У даній роботі *вперше* висунуто пропозиції про організацію та управління системою підвищення кваліфікації тренерів з урахуванням потреб та можливостей учасників даного процесу, соціального оточення, кадрового та матеріального забезпечення, накопиченого досвіду та традицій. Визначено абсолютно нові дані, що свідчать про ефективність використання конкретної технології та форми організації і дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації українських тренерів, а також переваги її впровадження.

Маркетингові дослідження послуги дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, що проведені вперше, довели доцільність впровадження денно-і дистанційної «кейс»-технології навчання. Абсолютно нові положення було висунуто завдяки проведеному маркетинговому дослідженню (PETS-аналіз) впливу чинників макросередовища маркетингу системи дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. Було визначено найпріоритетніші чинники, що можуть як позитивно, так і негативно вплинути на дану систему. SWOT-аналіз, як універсальний метод маркетингових досліджень, показав, що вплив загрозливих чинників менший, ніж чинників сприятливих можливостей розвитку даної системи. За результатами маркетингових досліджень доведено, що розроблена концептуальна модель, характерними особливостями якої є поєднання дистанційної «кейс»-технології з денною формою навчання, є доцільною, оптимальною та ефективною формою підвищення кваліфікації українських тренерів. З'ясовано загрози, що можуть перешкоджати впровадженню розробленої моделі, визначені етапи формування процесу дистанційного підвищення кваліфікації тренерів у навчальному закладі, сформульовані конкретні рекомендації щодо його організації.

ВИСНОВКИ

1. Аналіз літературних джерел та світового практичного досвіду аналітичної роботи у сфері фізичної культури і спорту показав, що водночас зі зростаючою формою навчання все більшу увагу спеціалісти приділяють дистанційному підвищенню кваліфікації фахівців сфери фізичної культури і спорту. У світі існують різні системи підвищення кваліфікації тренерів, що базуються на впровадженні дистанційних технологій навчання. До основних форм дистанційного підвищення кваліфікації фахівців належать «кейс»-технологія, мережева та змішана. Більш ефективна форма дистанційного підвищення кваліфікації тренерів залежить від потреб, мотивації учасників даного процесу, соціального оточення, матеріального та організаційного забезпечення, політичних умов, накопиченого досвіду і традицій.

2. Поза увагою залишаються організаційні проблеми формування дистанційного підвищення кваліфікації тренерів в умовах сучасного розвитку України, тобто проблеми, що стосуються ефективності використання конкретної технології, загроз та перешкоди впровадження у навчальному закладі, конкретних рекомендацій. Набуває актуальної значущості тема дослідження й необхідність обґрунтування організаційно-управлінських умов використання дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації фахівців сфери фізичної культури і спорту.

3. Характерною формою підвищення кваліфікації тренерів в Україні є денно-дистанційна форма з використанням «кейс»-технології навчання, оскільки 37,6 % тренерів не вміють, а 41,9 % не мають можливості регулярно користуватися мережею «інтернет». Водночас тренери та викладачі визнали друковані посібники (37,8 % та 6 % відповідно) і DVD-диски (35,4 % та 36,4 % відповідно) за найзручніші способи надання інформації для дистанційного підвищення кваліфікації, а також 45,6 % тренерів та 59,3 % викладачів вважають основним недоліком повного дистанційного навчання відсутність особистого контакту. Денно-дистанційна форма організації підвищення кваліфікації вимагає меншення часу, кадрових та фінансових ресурсів з боку ВНЗ, а також задовольняє вимоги тренерів як споживачів послуги дистанційного підвищення кваліфікації, викладачів та ВНЗ — як виробників даної послуги.

4. Для більш ефективної організації та управління підвищенням кваліфікації тренерів розроблено концептуальну модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, що складається з трьох етапів: організаційно-настановча сесія (24 год. протягом трьох днів), дистанційна навчальна робота (42 год. протягом двох-чотирьох місяців) та денна заключна сесія рефлексії (6 год. протягом одного дня).

Розроблена модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів має переваги для тренерів, викладачів та вищих навчальних закладів: педагогічні, організаційно-управлінські та економічні. Навчально-методичний комплекс здатний забезпечити якісне підвищення кваліфікації тренерів, а модель потребує менше часу та кадрових ресурсів для розробки курсу з боку ВНЗ.

зона здатна забезпечити гнучкість навчання для тренерів, зменшення навантаження на викладачів та ВНЗ. Проект бюджетної програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів на прикладі НУФВСУ має суттєві економічні переваги. Впровадження дистанційного навчання порівняно з денною формою навчання.

5. На організацію дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів вплив позитивних можливостей (501,5 бал) майже у 2,5 рази перевищує агресивні чинники (218,5 бали), які можуть негативно вплинути на формування та розвиток даної системи. Дані маркетингового аналізу впливу політико-правових, економічних, науково-технічних та соціально-демографічних чинників на організацію дистанційного підвищення кваліфікації тренерів свідчать в цілому про сприятливі умови для впровадження та розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів.

6. Проект формування та розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів має складатися з трьох етапів: денно-дистанційний («кейс»-технологія), дистанційний змішаний («кейс»- та мережева технології), дистанційний (мережева технологія), що вказує на реалістичність впровадження даного проекту, доцільність організації поетапного переходу від простої «кейс»- до складної мережевої технології дистанційного підвищення кваліфікації тренерів. Середній термін усього проекту від початкового застосування «кейс»-технології до повного переходу на мережеву технологію має становити 4,8 року.

7. Накопичувальна система атестації державних тренерів та тренерів збірних команд України забезпечить ефективність та безперервність підвищення кваліфікації тренерів за допомогою спеціально організованих дистанційних курсів у поєднанні з науково-дослідними видами діяльності. Впровадження результатів досліджень забезпечує удосконалення організації та управління системою підвищення кваліфікації тренерів, оптимізацію навчального процесу та більш економічно вигідне планування процесу підвищення кваліфікації тренерів.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні потреб тренерів у поновленні знань з певних дисциплін, а також у розробці програми дистанційного підвищення кваліфікації тренерів різних категорій та груп видів спорту з урахуванням денних і дистанційних етапів курсу.

СПИСОК ПРАЦЬ, ЯКІ ОПУБЛІКОВАНІ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Роботи, в яких відображені основні наукові результати дисертації:

1. Петрова О. Дистанційне навчання як новітня форма підвищення кваліфікації фахівців галузі "Фізичне виховання і спорт" / О. Петрова, В. Томашевський // Теорія і методика фізичного виховання і спорту. – 2007. – № 3. – С. 113–118. *Особистий внесок здобувача полягає у визначенні проблеми, проведенні досліджень, написанні вступу, основної частини, формулюванні висновків.*

2. Петрова О. «Кейс»-технологія як перспективна форма навчання в станційному підвищенні кваліфікації фахівців сфери фізичного виховання і спорту / Ольга Петрова // 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 та спорту / Ольга Петрова // Спорт. вісн. Придніпров'я. – 2008. – № 3–4. – С. 158–162.

4. Петрова О. О. Дистанційна технологія підвищення кваліфікації українських тренерів / О. О. Петрова // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : [наук. журн.] / за ред. С. С. Єрмаков; Харків. обл. відділення НОК України; ХДАДМ. – Х., 2009. – №11. – С. 78–82.

Роботи апробаційного характеру:

1. Петрова О. А. Формирование системы повышения квалификации тренеров в Украине с использованием дистанционных технологий обучения / О. А. Петрова, В. В. Томашевский // 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. *Особистий внесок здобувача полягає у підборі матеріалу та уробці результатів дослідження.*

2. Петрова О. О. Оптимізація процесу підвищення кваліфікації тренерів на основі дистанційних технологій / О. О. Петрова, В. В. Томашевський // Олімпійський спорт і спорт для всіх : матеріали XIV Міжнар. наук. конгр. (Київ, 1–8 жовтня 2010 р.) : тези доп. НУФВСУ. – К., 2010. – С. 690. *Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні результатів дослідження та інтерпретації кількісних даних.*

АНОТАЦІЇ

Петрова О.О. Організаційно-управлінські умови вдосконалення системи підвищення кваліфікації тренерів з видів спорту в Україні. — На правах дисертації.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з фізичного виховання і спорту за спеціальністю 24.00.01 — олімпійський і професійний спорт. Національний університет фізичного виховання і спорту України, Київ, 2012.

Дисертація присвячена проблемі вдосконалення організації системи підвищення кваліфікації українських тренерів за допомогою дистанційних технологій навчання. Ефективною формою підвищення кваліфікації українських тренерів визнано денно-дистанційну форму за допомогою «кейс»-технології навчання.

Розроблена концептуальна модель організації та впровадження дистанційного підвищення кваліфікації тренерів складається з трьох етапів: денна організаційно-тановча 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). Визначено переваги її впровадження для тренерів, викладачів

та вищих навчальних закладів: педагогічні, організаційно-управлінські та економічні.

Маркетинговий аналіз встановив, що вплив позитивних можливостей на організацію дистанційного підвищення кваліфікації українських тренерів майже у 2,5 рази перевищує загрози. Встановлено середній термін у 4,8 роки проекту формування та розвитку дистанційного підвищення кваліфікації тренерів, який має складатися з трьох етапів: денно-дистанційного («кейс»-технологія), дистанційного змішаного («кейс»- та мережева технології), дистанційного (мережева технологія).

Ключові слова: тренери, підвищення кваліфікації, дистанційне навчання, організація, маркетинг.

Петрова О.А. Организационно-управленческие условия совершенствования системы повышения квалификации тренеров по видам спорта в Украине. — На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук по физическому воспитанию и спорту по специальности 24.00.01 — олимпийский и профессиональный спорт. — Национальный университет физического воспитания и спорта Украины, Киев, 2012.

Диссертация посвящена проблеме совершенствования организации системы повышения квалификации украинских тренеров с использованием дистанционных технологий обучения. В работе обоснованы положения относительно организации и управления системой повышения квалификации тренеров, исходя из потребностей и возможностей участников данного процесса, их социального окружения, материального и кадрового обеспечения, накопленного опыта и традиций, с использованием маркетинговых исследований производителя (вуз, профессорско-преподавательский состав) и потребителя (тренеры) услуги дистанционного повышения квалификации.

Анализ литературных источников и мирового практического опыта организационной работы в сфере физической культуры и спорта позволил установить успешное функционирование дистанционного повышения квалификации специалистов данной сферы. В то же время остаются неосвещенными организационные проблемы формирования дистанционного повышения квалификации тренеров в условиях современного развития Украины, которые касаются эффективности использования конкретной технологии, угроз и этапов внедрения в учебном заведении, рекомендаций.

Установлено, что для украинских тренеров эффективной формой повышения квалификации является дневно-дистанционная форма с использованием «кейс»-технологии обучения, поскольку 37,6 % тренеров не умеют, а 41,9 % не имеют возможности регулярно пользоваться сетью «Интернет». В то же время тренеры и преподаватели определили печатные пособия (37,8 % и 28,6 % соответственно) и DVD-диски (35,4 % и 36,4 % соответственно) как самые удобные способы передачи информации для дистанционного повышения квалификации, а также большинство

прошенных считают основным недостатком полного дистанционного обучения отсутствие личного контакта. Дневно-дистанционная форма организации повышения квалификации требует меньших временных, кадровых и финансовых ресурсов со стороны вуза, а также удовлетворяет требования тренеров как потребителей данной услуги, преподавателей и вузов как производителей данной услуги.

Разработанная концептуальная модель организации и внедрения дистанционного повышения квалификации тренеров состоит из трех этапов: дневной организационно-установочной сессии (24 час. в течение трех дней), дистанционной самостоятельной работы (42 час. в течение двух-четырех месяцев) и дневной заключительной сессии, с аттестацией (6 час. в течение одного дня). Выделены преимущества ее внедрения для тренеров, преподавателей и высших учебных заведений: педагогические, организационно-управленческие и экономические. Проект бюджетной программы дистанционного повышения квалификации тренеров на примере Национального университета физического воспитания и спорта Украины согласно разработанной модели имеет существенные экономические преимущества по сравнению с дневной формой обучения тренеров.

Данные маркетингового анализа влияния политико-правовых, экономических, научно-технических и социально-демографических факторов на организацию дистанционного повышения квалификации тренеров свидетельствуют в целом о благоприятных условиях для внедрения и развития дистанционного повышения квалификации украинских тренеров. Установлено, что влияние позитивных возможностей данной системы почти в 2,5 раза превышает угрозы.

Впервые разработано распределение штатных тренеров для повышения квалификации в пяти специализированных вузах. Составленный календарный план повышения квалификации тренеров на 2012 г., который позволяет охватить за один год 2920 тренеров, указывает на целесообразность внедрения именно дистанционного повышения квалификации тренеров на основе концептуальной модели.

Установлена средняя длительность в 4,8 года проекта формирования и развития дистанционного повышения квалификации тренеров, состоящего из трех этапов: дневно-дистанционного («кейс»-технология), дистанционного смешанного («кейс»- и сетевая технологии), дистанционного (сетевая технология).

Предложена накопительная система аттестации государственных тренеров и тренеров сборных команд Украины, обеспечивающая непрерывное повышение квалификации тренеров с помощью специально организованных дистанционных курсов в сочетании с научно-исследовательскими видами деятельности.

Разработаны практические рекомендации по совершенствованию организации и управления системой повышения квалификации тренеров, по оптимизации и формированию более экономически выгодного учебного процесса тренеров.

Ключевые слова: тренеры, повышения квалификации, дистанционное обучение, организация, маркетинг.

Petrova O.O. Organizationally-administrative terms of perfection of the sport coaches system of improvement of professional skills in Ukraine. — Manuscript.

Dissertation work for the competition of scientific degree of Candidate of Sciences (physical education and sport) on speciality 24.00.01 — olympic and professional sport. National University of Physical Education and Sport of Ukraine, Kyiv, 2012.

Dissertation is sanctified to the problem of perfection of organization of the sport coaches system of improvement of professional skills, using distant technologies of training. For the Ukrainian coaches the effective form of improvement of professional skills is set by daily-distant form with the usage of "case" technologies of training.

The conceptual model of organization and introduction of distant improvement of professional skills of coaches is developed. It consists of three stages: daily-organizationally adjusting session (24 hours during three days), independent distant training (42 hours during two-four months) and daily final session, with attestation (6 hours during one day). Advantages of model introduction are certain for trainers, teachers and higher educational establishments: pedagogical, organizational, administrative and economic.

A marketing analysis set that the influence of positive possibilities on organization of distant improvement of professional skills of Ukrainian coaches almost in 2,5 time exceeds threats.

Middle duration of project of forming and development of the distant improvement of professional skills of coaches is set — 4,8 year. It must include three stages: daily-distant ("case" technology), distant mixed ("case" and network technologies), distant network technology).

Keywords: coaches, improvement of professional skills, distant training, organization, marketing.