

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТРЕНЕРІВ У СВІТІ ТА УКРАЇНІ

Олеся Шевчук, Ірина Когут, Вікторія Маринич

Національний університет фізичного виховання і спорту України, Київ, Україна

Анотація. У контексті глобалізації, соціальних змін і зростання вимог до якості спортивних послуг роль тренерів набуває ще більшого значення. Відповідно, питання їхньої підготовки та професійного розвитку є актуальною темою для досліджень. **Мета:** наративний огляд організаційних засад професійної підготовки тренерів у світі та Україні. **Матеріали та методи.** Аналіз і систематизація даних джерел літератури: індукції та дедукції, порівняння та зіставлення, методи системного та логічного аналізу, синтез та узагальнення. **Результати.** Установлено, що системи тренерської підготовки різняться залежно від країни та виду спорту: в одних – навчання тренерів передбачає більш формальні шляхи, в інших – неформальну освіту; однак змішана модель дедалі частіше стає основою для професійного розвитку тренерів. Система тренерства ґрунтується на п'яти ключових драйверах, основоположним з яких є спортсменорієнтованість, серед інших чотирьох – професійний розвиток тренерів. У процесі останнього розрізняють три типи навчальних ситуацій: опосередковане (формальне та неформальне), неопосередковане (неформальне) та внутрішнє навчання (інформальне й саморефлексія) на різних етапах навчання тренерів протягом життя. В основі підготовки тренерів лежать різні теорії навчання: підхід, заснований на знаннях, компетентнісний / експертний підхід, компетентнісний підхід, соціокультурний підхід; найбільш продуктивною є комбінація підходів залежно від контексту, мети та завдань. **Висновки.** Національна система підготовки та професійного розвитку тренерів України має певні особливості. На сьогодні в Україні первинна професійна підготовка тренерів відбувається за типом опосередкованого навчання у формі формального навчання в закладах вищої освіти відповідно до вимог державних стандартів. Серед теорій навчання Україна має значний досвід використання знанняорієнтованого підходу та розвиває компетентнісний підхід. Стратегічно передбачається забезпечення підготовки та професійного розвитку тренерів в Україні із застосуванням різних видів (формальної, неформальної, інформальної) освіти. Впровадження системи заходів для підвищення кваліфікації українських тренерів, а також удосконалення системи їх підготовки та професійного розвитку набуває стратегічного значення для сфери фізичної культури і спорту в Україні на найближчі роки.

Ключові слова: наративний огляд, професійний розвиток, підготовка, тренери, організаційні засади.

Olesia Shevchuk, Iryna Kohut, Viktoriia Marynych

ORGANIZATIONAL PRINCIPLES OF COACHES' PROFESSIONAL TRAINING IN THE WORLD AND IN UKRAINE

Abstract. In the context of globalization, social change, and increasing demands for the quality of sports services, the role of coaches is gaining even greater significance. Accordingly, the issues of their training and professional development constitute a relevant subject for academic inquiry. **Objective:** A narrative review of the organizational foundations of coach professional training worldwide and in Ukraine. **Materials and Methods:** analysis and systematization of data from literary sources; methods of induction and deduction, comparison and juxtaposition, methods of systematic and logical analysis, synthesis, and generalization. **Results.** It has been established that coaching education systems vary depending on the country and the type of sport: in some cases, training is organized by national sports organizations, while in others, it is provided by institutions of higher and continuing education. However, a hybrid model is increasingly becoming the foundation for coaches' professional development. The coaching system is based on five key drivers, the most fundamental of which is athlete-centeredness; among the remaining four is the professional development of coaches. Within the process of professional development, three types of learning situations are distinguished: mediated (formal and non-formal), unmediated (non-formal), and internal learning (informal and self-reflection), occurring at various stages of lifelong coach education. Coach training is underpinned by various learning theories: the knowledge-based approach, the competence/expert approach, the competence-based approach, and the sociocultural approach. The most effective strategy is a combination of these approaches, selected according to context, goals, and objectives. **Conclusions.** The national system of coach training and professional development in Ukraine possesses certain distinctive features. Currently, the initial professional training of coaches in Ukraine is conducted as a form of mediated learning—specifically, formal education within institutions of higher education, in accordance with state standards. Among the learning theories, Ukraine has extensive experience with the knowledge-oriented approach and is progressively developing a competence-based approach. Strategically, it is envisioned that coach training and professional development in Ukraine will incorporate various forms of education—formal, non-formal, and informal. The implementation of a comprehensive system for enhancing the qualifications of Ukrainian coaches, as well as improving the overall system of their training and professional development, is gaining strategic importance for the physical culture and sports sector in Ukraine in the coming years.

Keywords: professional development, training, coaches, organizational foundations, narrative review.

Шевчук О., Когут І., Маринич В. Організаційні засади професійної підготовки тренерів у світі та Україні. *Sport Science Spectrum*. 2025; 1: 90–98

DOI: <https://doi.org/10.32782/spectrum/2025-1-13>

Shevchuk O., Kohut I., Marynych V. Organizational principles of coaches' professional training in the world and in Ukraine. *Sport Science Spectrum*. 2025; 1: 90–98

DOI: <https://doi.org/10.32782/spectrum/2025-1-13>

Вступ. Сучасний світ спорту переживає епоху значних трансформацій, що впливають як на зміст, так і на організаційні підходи до тренерської діяльності. У контексті глобалізації, соціальних змін і зростання вимог до якості спортивних послуг роль тренерів набуває ще більшого значення. Відповідно, питання їхньої підготовки, професійного розвитку та адаптації до нових викликів стає актуальною темою для досліджень [11; 12; 17].

«Тренерська діяльність (тренерство) переживає найдинамічнішу епоху в своїй історії. Тренери працюють з дедалі більш різноманітними групами населення і стикаються з усе вищими вимогами з боку своїх спортсменів, їхніх батьків, керівництва та вболівальників. Від тренерів вимагається виконання різноманітних ролей, які можуть містити роль педагога, наставника, спортивного психолога та бізнес-менеджера. У цій професійній сфері новий акцент робиться на позитивній взаємодії зі спортсменами та їх загальному розвитку, а не лише на перемогах і поразках» [16].

Роль тренера виходить за межі фізичної чи технічної підготовки; вони сприяють розвитку особистості спортсменів, формуванню згуртованих команд та зміцненню спільнот. Тренерство також сприяє досягненню соціальних цілей, як-от популяризація здорового способу життя, згуртування громад та стимулювання економічної активності через зайнятість, освіту й участь у спортивних заходах [15].

З огляду на ці виклики, виникає нагальна потреба в удосконаленні підготовки тренерів, яка б відповідала міжнародним стандартам та сучасним практикам. Аналіз організаційних засад професійної підготовки тренерів у світі й Україні є важливим кроком до визначення шляхів підвищення ефективності їхньої підготовки та професійного розвитку, що сприятиме сталому розвитку спортивної сфери та суспільства загалом.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукова робота виконана відповідно до Плану науково-дослідної роботи Національного університету фізичного виховання і спорту України на 2021–2025 рр. за темою 1.4. «Теоретико-методологічні засади розвитку професійного, неолімпійського та адаптивного спорту в Україні в умовах реформування сфери фізичної культури і спорту» (номер державної реєстрації 0121U108294) та темою «Науково-методичне забезпечення як інструмент імплементації інклюзивної фізкультурно-спортивної діяльності ветеранів війни і членів їх сімей» (номер державної реєстрації 0125U002028).

Мета – наративний огляд організаційних засад професійної підготовки тренерів у світі та Україні.

Матеріали та методи. Дослідження ґрунтувалося на підході наративного огляду літератури, який забезпечив узагальнення та аналіз наявної інформації щодо систем тренерства й навчання та професійного розвитку тренерів. Для аналізу й систематизації цих джерел у дослідженні застосовували методи індукції та дедукції, які допомогли ідентифікувати ключові закономірності та зробити обґрунтовані висновки. Методи порівняння й зіставлення використані для виявлення спільних і відмінних характеристик систем підготовки тренерів у Європі та Україні. Системний і логічний аналіз забезпечив структурування отриманих даних, тоді як методи синтезу та узагальнення сприяли інтеграції отриманих результатів у цілісну картину, що

висвітлює актуальні аспекти та тенденції в професійному навчанні тренерів.

Результати. Системи спортивного тренерства зазнали значних змін, спрямованих на підвищення якості тренерської діяльності, мобільності та працевлаштування тренерів. Ці зусилля зосереджені на розробці спільних стандартів та рекомендацій, що враховують різноманітність спортивних систем у різних країнах. Тож з метою забезпечення міжнародно схваленого орієнтира для навчання, розвитку й визнання освіти тренерів розроблені Міжнародна рамка спортивного тренерства (ISCF) [16] та Європейська рамка спортивного тренерства (ECF) [15].

Публікація Міжнародної рамки спортивної тренерства [16] у 2013 р. сприяла значній зміні в розумінні та здійсненні навчання та розвитку тренерів у всьому світі. Однак варто звернути уваги, що ці рамки є узагальнено-модельними. Кожна країна та вид спорту не просто відрізняються за своєю організаційною структурою (системою управління спортом; регулюванням тренерської діяльності, включно з нормативно-правовим забезпеченням; фінансуванням та його механізмами; культурними особливостями тощо), а повинні знайти власний найбільш відповідний спосіб задовольнити потреби спортсменів та тренерів (зокрема, у навчанні, професійному розвитку, доступі до методичних матеріалів, обладнання, ресурсах, умов праці, у забезпеченні соціального та професійного визнання тощо).

На рисунку 1 представлена загальна структура **системи тренерства** (коучингу) – люди, організації, структури та процеси, які відіграють роль у доборі, навчанні, розвитку, працевлаштуванні та визнанні тренерів у певному контексті. Ефективність системи залежить від взаємодії всіх елементів, жоден компонент не функціонує ізольовано. Ефективні системи тренерства можуть відрізнятися за розміром, структурою та кількістю компонентів, але вони повинні відповідати соціокультурному контексту та наявним ресурсам, відображати інституційну реальність та цілі, у які вони інкорпоровані [15; 19].

Люди та організації, які формують систему тренерства на кожному з рівнів, можуть бути одночасно й надавачами освітніх послуг для тренерів, забезпечуючи організаційну та/або методичну підтримку. У різних країнах та видах спорту в багатьох випадках наявна широка мережа закладів освіти, органів державної влади, підприємств, організацій та приватних осіб, які є провайдером навчальних можливостей для тренерів. Вони відіграють ключову підтримувальну роль у системі тренерства, формуючи розгалужену структуру професійного навчання тренерів для забезпечення їх ефективної роботи зі спортсменами. Співдія з іншими ланками в системі тренерства є вкрай важливою в цих процесах. Так, наприклад, через взаємодію з тренерами та спортсменами, провайдери освітніх послуг можуть сприяти розвитку необхідних компетентностей тренерів для ефективної роботи зі спортсменами, враховуючи виклики, з якими вони стикаються. Співпраця з роботодавцями дає змогу актуалізувати та розробляти програми підготовки відповідно до потреб спортивних клубів, федерацій та інших спортивних організацій. Національні та міжнародні федерації відіграють провідну роль у підготовці тренерів за допомогою встановлених кодексів, розроблених різноманітних навчальних програм для



Рис. 1. Загальна структура системи тренерства [15; 19]

конкретних видів спорту та мереж навчання. Взаємодія з національними й міжнародними організаціями, які розробляють відповідні політики, нормативно-правові документи, що забезпечують фінансування тощо, сприяють відповідності національним та міжнародним стандартам, отриманню підтримки для розробки й впровадження освітніх ініціатив, у деяких випадках – контролю та сертифікації, а також забезпеченню належної якості освіти тренерів. Цей перелік не вичерпний, однак також варто підкреслити двосторонній характер такого впливу. Загалом, це можна вважати певними організаційними особливостями, додатковими факторами, які різною мірою здатні впливати на професійне навчання фахівців.

Стандарти Міжнародної ради з питань тренерської майстерності для бакалаврських програм вищої освіти з тренерства (ICCE's Standards for Higher Education Bachelor Coaching Degree Programmes) [13] підтверджують це, зазначаючи, що в межах певної системи тренерів навчають і розвивають у різні способи, які здебільшого відповідають різним типам навчання. Різні типи або організації в різних сегментах освітнього сектору надають тренерам можливості для навчання та розвитку на щоденній основі. У деяких країнах тренерів традиційно навчають національні спортивні організації та керівні органи спорту (національні й міжнародні федерації). В інших країнах підготовка тренерів, як правило, є сферою вищої та додаткової освіти (університети, коледжі та спеціалізовані інститути спортивної освіти). Однак у більшості країн дедалі частіше діє змішана модель, за якої різні організації на різних рівнях освітньої траєкторії надають тренерам різні можливості для навчання та розвитку [13; 14].

Система тренерства не лише виконує функцію підготовки спортсменів до змагань, а й формується як важливий соціально-педагогічний інструмент, спрямований на виховання, підтримку та розкриття потенціалу в спорті кожної особистості. Тренери часто стикаються з різноманітними викликами та тиском, що можуть впливати на їхню практику та ефективність. П'ять ключових драйверів

системи тренерства (рис. 2) забезпечують цілісний підхід до розвитку спорту, ставлячи в основі цієї системи спортсмена (спортсменочентризм). Інші драйвери охоплюють якісну тренерську практику, що містить планування, тренування та управління командами, а також розвиток експертизи тренерів через глибокі знання, аналітичне мислення та практичний досвід. Безперервний професійний розвиток тренерів реалізується через різні форми професійного навчання, а сертифікація та визнання тренерських кваліфікацій сприяють стандартизації, професійній мобільності й підвищенню довіри до компетентності тренерів. Ці компоненти разом формують систему, спрямовану як на підвищення якості підготовки спортсменів, так і на розвиток тренерства, сприяючи створенню культури безперервного навчання, інновацій та підвищення стандартів у спорті [15].



Рис. 2. Ключові драйвери системи тренерства [15]

Зосереджуючись на драйвері професійного розвитку тренерів, Міжнародна та Європейська рамки спортивного тренерства пропонують класифікацію навчальних ситуацій, засновану на роботі Дженніфер Мун [18], розрізняючи три типи навчальних ситуацій (рис. 3):

1. Опосередковане навчання – це допомога безпосередньо від іншої особи або через використання засобів, які спрощують викладання матеріалу. Це може бути формальне

(наприклад, освітня програма в університеті або у федерації) або неформальне (наприклад, сертифікатні програми, клініки наставництва та тренерства) навчання. Тобто опосередковане навчання передбачає активну участь розробника або іншого провайдерів освітніх послуг; структурується відповідно до певних навчальних програм або заходів, де освітній процес є цілеспрямованим й організованим, хоча ступінь формальності може варіюватися.

2. Неопосередковане навчання – це коли тренери ініціюють своє навчання, обирають, чого вони хочуть навчитися, і вирішують, як вони хочуть це зробити (наприклад, спостерігаючи за роботою інших тренерів, читаючи наукову та методичну літературу або відвідуючи семінари, проходячи онлайн-курси тощо). Це також називається неформальним навчанням. Воно є гнучкою та менш структурованою формою освіти, яка відбувається без прямої участі викладачів, фасилітаторів або інших посередників. Воно зазвичай не веде до отримання офіційної кваліфікації, але спрямоване на вдосконалення професійних знань та навичок через самостійний доступ до структурованих ресурсів або участь у доступних навчальних можливостях на основі власної ініціативи.

3. Внутрішнє навчання – це процес свідомого чи несвідомого осмислення нашого життєвого досвіду, який призводить до нових усвідомлень. Цей процес відбувається постійно, але кількість знань, які ми отримуємо з нього, можна оптимізувати. Це називають ще інформальне навчання. Воно є неструктурованим, непланованим і нерегламентованим, виникає спонтанно під час роботи чи взаємодії. Інформальне навчання базується на власній ініціативі тренера, рефлексії та повсякденному досвіді [15; 16; 18].

Європейською політикою визнано, що навчання – це процес, який триває все життя, і що багаторазовий досвід

може сприяти розвитку компетентності. Однак варто додати, що навіть тренери-новачки зазвичай не починають з «чистого аркуша». Їхнє розуміння тренерства вже сформоване через особистий досвід як спортсменів, уболівальників або учасників з іншою роллю. Із цього базового рівня вони розвиваються, використовуючи різні способи навчання, які змінюються в міру їх професійного розвитку. На ранніх етапах опосередковані можливості навчання тренерів, що надаються через формальну освіту, можуть бути особливо цінними, оскільки закладають фундамент знань, ставлять під сумнів або підтверджують початкові особисті теорії та підтримують створення концептуальної основи, яка допомагає тренерам організувати та осмислити свою тренерську практику. У міру подальшого професійного розвитку тренерів можливості неформального навчання стають дедалі більш актуальними: взаємодія з наставниками, іншими тренерами та використання доступних джерел навчання дає можливість перевірити й кинути виклик своїй філософії тренерства та способу роботи, а також здобути нові знання. Професійний розвиток тренерів має враховувати складність та динаміку середовища, у якому вони працюють, та пропонувати змішаний підхід, що поєднує опосередковані й неопосередковані навчальні можливості з особливою увагою на важливих практичних компонентах для сприяння оптимальному внутрішньому навчання – здобуттю знань і поведінковим змінам, а також заохоченню тренерів шукати додаткові можливості для самостійного навчання [15].

Виокремлюють декілька теорій навчання, які лежать в основі системи освіти та кваліфікації. У таблиці 1 представлено огляд найпоширеніших з них. Усі вони є життєздатними варіантами, які можна покласти в основу системи підготовки тренерів. Однак останні дані свідчать про те, що



Рис. 3. Типи навчальних ситуацій професійного розвитку тренерів; на основі попередніх досліджень [15; 16; 18]

Теорії навчання, які лежать в основі тренерської освіти в Європі [15]

Підхід, заснований на знаннях	Компетентнісний / експертний підхід
- Найбільш традиційний підхід (і все ще дуже поширений у багатьох країнах Східної Європи) - Зосередження на знаннях, особливо на теоретичних знаннях з дисципліни. - Критикується за надання знань, часто занадто абстрагованих від практичних завдань і проблем (фахівці-практики мають проблеми із застосуванням цих знань)	- Типовий для північно-західної частини континентальної Європи; поширений підхід у медицині - Зосередженість на людині, визнання її місця в складних умовах, зі складними завданнями - Ширший погляд на компетентності, що містить функціональні навички, когнітивні навички та метанавички (знання, ментальні моделі та міркування), а також особисте й соціальне ставлення. - Експерти розв'язують проблеми і виносять судження в контексті
Компетентнісний підхід	Соціокультурний підхід
- Підхід, яким керуються Сполучені Штати та Велика Британія (і, як стверджується, підхід, який лежить в основі ЄРК) - Зосередженість на результатах, завданнях та діяльності (заходах, активностях) для виконання роботи - Ефективна практика може бути розділена на об'єктивні, узагальнені, відтворювані та оцінювані функціональні компетентності, відображені в заявах / документах / рамках про компетентності - Критикується за недооцінку складності та непередбачуваності ефективної практики (тренерство набагато більш непередбачуване)	- Зростання впливу в освітній практиці – як поза, так і всередині спортивного тренерства - Значна увага приділяється навчанню на місці з «більш здібними іншими», як-от наставники - Дуже мало значення надається явним пропозиційним / декларативним знанням (propositional knowledge)

найбільш продуктивною є комбінація підходів (залежно від контексту, мети та завдань).

Важливо врахувати те, що сучасна система підготовки й розвитку тренерів повинна не тільки забезпечувати передавання знань, а й сприяти формуванню ефективних моделей поведінки, навичок та ставлень, необхідних для успішної роботи. Дослідження [10; 20] також показують, що тренери навчаються найкраще, коли створені належні умови:

- їхній попередній досвід і здібності визнають та їх заохочують рефлексувати й розвивати їх;
- вони мотивовані взяти на себе відповідальність за навчання і мають можливість керувати ним, спрямовувати його на власні потреби;
- застосування того, що вивчається, до практичного контексту, у якому вони тренують, є чітким і полегшеним;
- теми та навчальні матеріали є чітко релевантними;
- клімат є позитивним і сприятливим, щоб мінімізувати тривогу, заохочувати експерименти та належно кидати виклик;
- заохочується взаємодія та обмін досвідом з іншими тренерами;
- пропонуються різноманітні навчальні заходи;
- учасники досягають певного успіху та отримують зворотний зв'язок, який зміцнює їхню впевненість у собі [15].

Обговорення. Міжнародна та Європейська рамки тренерства наголошують на тому, що кожна країна та вид спорту повинні мати чітке уявлення про те, що означає довгостроковий розвиток тренерів у їхньому контексті та які навички необхідні на кожному рівні. Передбачається, що це забезпечить міцну основу для розробки й реалізації програм навчання, які матимуть різноманітний навчальний

досвід, що відповідатиме потребам тренерів на кожному етапі їх розвитку.

Національна система підготовки та професійного розвитку тренерів України також має певні особливості. У вітчизняному контексті звернемо увагу на термін «**професійне навчання**», який, відповідно до ЗУ «Про професійний розвиток працівників», визначається як «процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, опановувати нові види професійної діяльності, що містить первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва» [7].

Не викликає сумнівів, що в цьому континуумі професійного навчання серед визначених трьох його основних складників *первинна професійна підготовка* тренерів відіграє ключову роль у забезпеченні їхньої здатності ефективно виконувати функціональні обов'язки та сприяти розвитку спортсменів. Від якості початкової підготовки залежить не лише успішність тренерів у короткостроковій перспективі, а і їх здатність до адаптації, опанування нових методик і відповідь на виклики, які ставить перед ними професійна діяльність. Цей етап формує відповідне ставлення, базові знання, навички та вміння фахівців, необхідні для роботи в умовах сучасного професійного середовища. Первинна професійна підготовка тренерів передбачає опанування основ тренерської діяльності, розуміння принципів роботи з різними групами спортсменів і формування практичних умінь, що дають змогу забезпечити індивідуальний підхід. Крім того, цей етап професійного навчання допомагає тренерам опанувати базові

принципи організації тренувального процесу, роботи в команді, управління ресурсами й планування. Ураховуючи динамічний розвиток спорту, на цьому етапі закладається основа для безперервного професійного розвитку, формуючи мотивацію до навчання протягом усього життя. Тож первинна професійна підготовка є фундаментом, на якому будується якісна підготовка спортсменів та успішна кар'єра тренера, сприяючи як їхньому професійному зростанню, так і загальному прогресу спортивної сфери.

Стратегічне розуміння сходинок професійного розвитку тренерів стисло, але підкреслено відображено в Стратегії розвитку фізичної культури і спорту (далі – ФКС) на період до 2028 р. Звертається увага на необхідності забезпечення підготовки та професійного розвитку фахівців із застосуванням різних видів освіти (формальної, неформальної та інформальної). Задля цього заплановано «прийняття сучасної концепції розвитку фахової освіти у сфері ФКС, де формальна освіта є першим етапом, другим – входження фахівця в професію на основі інформальної освіти, зокрема наставництва, наступними етапами є безперервний професійний розвиток шляхом неформальної освіти та самоосвіти» [6].

Так, в Україні первинна професійна підготовка тренерів відбувається у формі *опосередкованого навчання*, що зумовлено певними національними особливостями та на сьогодні перехресно детерміновано ще низкою інших нормативних вимог. Так, відповідно до п. 31 Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затвердженого постановою КМУ від 05.11.2008 р. № 993, тренером-викладачем спортивної школи може бути особа, яка має вищу освіту за спеціальністю ФКС та ступенем «бакалавр» чи «магістр» [4]. А згідно з п. 2 розд. III Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів), затвердженого наказом Міністерства спорту, однією із загальних вимог до атестації тренерів-викладачів закладів ФКС на визначення їх кваліфікаційного рівня для присвоєння кваліфікаційних категорій є наявність вищої освіти з відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» [5].

Оскільки вищевикладене передбачає, що Україна є тією європейською країною, де первинна професійна підготовка тренерів відбувається здебільшого у вигляді *формального навчання в закладах вищої освіти*, розглянемо деякі особливості. Зокрема, під **«формальним професійним навчанням працівників»** у національному вимірі розуміють «набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо в роботодавця *відповідно до вимог державних стандартів освіти*, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка» [7]. Як можна простежити з визначення, у цьому контексті важливим інструментом стають державні стандарти вищої освіти.

«Стандарт вищої освіти» – це сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності» [3]. Це нормативні документи, які визначають вимоги до якості освіти, структури й змісту освітніх програм, а також до компетентностей, що мають бути здобувачі освіти. Вони слугують основою для розроблення освітніх програм та навчальних планів у закладах вищої освіти,

формує загальні правила для освітнього процесу. Стандарти розробляються для кожного рівня вищої освіти в межах кожної спеціальності, базуються на компетентнісному підході та поділяють філософію (принципи й цінності) Європейського простору вищої освіти, визначену в комюніке Болонського процесу та в міжнародному Проєкті Європейської комісії «Гармонізація освітніх структур у Європі» (Tuning Educational Structures in Europe, TUNING). В Україні вони регулюються Законом «Про вищу освіту», а також узгоджуються з міжнародними підходами, як-от Європейська рамка кваліфікацій (EQF) та Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area). Необхідністю стандартів вищої освіти в Україні є їх відповідність Національній рамці кваліфікацій, яка узгоджується з Європейською рамкою. Це забезпечує можливість академічної мобільності студентів і викладачів, а також полегшує адаптацію до змін на ринку праці. При цьому стандарти залишають простір для академічної автономії закладів освіти, що дає змогу адаптувати освітні програми до специфічних потреб регіонів чи галузей.

Звертаючи увагу на теорії навчання, які лежать в основі тренерської освіти в Європі й описані вище, Україна, безсумнівно, має значний досвід використання *знанняорієнтованого підходу*, який традиційно домінує в багатьох східноєвропейських країнах. Цей підхід забезпечує сильну теоретичну базу, але часто недостатньо пов'язаний із практичними потребами тренерів, що створює виклик у контексті адаптації знань до реальних умов роботи. Утім, сучасні тенденції вимагають впровадження більш гнучких та інтегрованих моделей навчання.

Компетентнісний підхід, який імплементується в країнах Західної Європи, розвивається і в Україні, має своє документальне підкріплення, зокрема, у Стандартах вищої освіти та освітніх програмах відповідно. Він дає змогу структурувати навчання, визначати чіткі критерії оцінювання (у вигляді компетентностей та результатів навчання) й сприяє забезпеченню відповідності освіти тренерів міжнародним стандартам. Водночас ефективне впровадження компетентнісного підходу вимагає подальшого вдосконалення системи підготовки та професійного розвитку тренерів в Україні, яке є невід'ємним складником розвитку сфери.

На думку вітчизняних дослідників [1; 8; 9], перехід до компетентнісного підходу передбачає зміну домінантної освітньої парадигми в Україні, зміщення акценту з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок на формування й розвиток здатності практично діяти. Інакше кажучи, компетентнісний підхід орієнтований на те, щоб допомогти студентам розвинути комплекс компетентностей – певних знань, умінь, цінностей і досвіду, які формують потенціал та здатність випускника успішно адаптуватися, функціонувати й забезпечувати стійкість своєї діяльності в умовах сучасного багатогранного середовища, насиченого соціально-політичними, економічними та інформаційно-комунікаційними викликами. Серед переваг цього підходу дослідники виокремлюють його інтеграційний потенціал, забезпечуючи відповідність навчання реальним вимогам сучасного ринку праці, а також його гнучкість і адаптивність до змінних умов [2].

На національному рівні дедалі більше звертається увага на те, що реформування системи підготовки та професійного розвитку українських тренерів набуває стратегічного значення для забезпечення розвитку й конкурентоспроможності. У цьому контексті звернемо увагу на Стратегію розвитку ФКС на період до 2028 р., яка реалізовується за 5 напрямками державної політики у сфері ФКС, один з яких – кадрове забезпечення. У Стратегії визнано низку проблем та причини їх виникнення, які потребують вирішення і які передбачається розв'язувати. Так, з-поміж проблем за напрямком «Кадрове забезпечення сфери ФКС» – «відсутність умов для <...> підготовки та професійного зростання фахівців, які здійснюють заходи з ФКС», а серед причин виникнення проблеми – «розбалансована система підготовки кадрів, застаріла система атестації тренерів, що потребує суттєвого реформування».

Відповідно, стратегічною ціллю в межах цієї Стратегії визначено «наявність ефективної системи забезпечення сфери ФКС фахівцями відповідної кваліфікації з мотивацією до результативної роботи». Для її досягнення передбачено, окрім іншого, підвищення рівня компетенції та вдосконалення рівня кваліфікації фахівців у сфері ФКС. А серед низки завдань виділимо заплановане впровадження системи заходів для підвищення кваліфікації українських тренерів з урахуванням відповідного передового міжнародного досвіду, а також удосконалення системи підготовки та професійного розвитку фахівців сфери ФКС та їх мотивації [6].

Так, удосконалення системи підготовки та професійного розвитку тренерів України є необхідною умовою для формування конкурентоспроможної спортивної галузі, забезпечення належних стандартів якості спорту в Україні, його доступності для всіх та сталого розвитку, а також є стратегічною метою розвитку ФКС на найближчі роки. Тож це передбачає адаптацію сучасних міжнародних і європейських стандартів підготовки, модернізацію освітніх програм для тренерів, удосконалення системи атестації та забезпечення доступу до актуальних навчально-методичних ресурсів. Нормативно-правові, культурні й інші національні організаційні особливості, а також європейські рамки, стандарти, рекомендації та найкращі світові практики потребують уваги при вдосконаленні моделей і підходів до професійного навчання тренерів.

Висновки. Здійснено аналіз організаційних засад професійної підготовки тренерів у світі та Україні:

1. Міжнародна рамка спортивного тренерства (ISCF), Європейська рамка спортивного тренерства (ECF) та Стандарти Міжнародної ради з питань тренерської майстерності для бакалаврських програм вищої освіти з тренерства / на здобуття ступеня бакалавра (ICCE's Standards for Higher Education Bachelor Coaching Degree Programmes) є одними з ключових документів, що встановлюють загальні принципи, компетентності та стандарти підготовки тренерів на міжнародному і європейському рівнях та спрямовані на уніфікацію вимог до тренерської освіти.

2. Кожна країна та вид спорту має свою систему тренерства, але провайдери тренерської освіти є її частиною, які надають освітні послуги для тренерів, забезпечуючи

організаційну та/або методичну підтримку, що може відрізнятися залежно від національної системи та інших особливостей. У деяких країнах тренерів традиційно навчають національні спортивні організації та керівні органи спорту, в інших – підготовка тренерів є сферою вищої та додаткової освіти. Однак дедалі частіше діє змішана модель, за якої різноманітні організації на різних рівнях надають тренерам можливості для навчання та професійного розвитку.

3. Є 5 ключових драйверів системи тренерства: в основі лежить спортсменоцентризм, а серед чотирьох драйверів вагоме значення має професійний розвиток тренерів.

4. У процесі професійного розвитку розрізняють 3 типи навчальних ситуацій: опосередковане (формальне та неформальне), неопосередковане (неформальне) та внутрішнє навчання (інформальне навчання, саморефлексія), які відіграють різноманітну роль на кожному етапі навчання тренерів протягом життя.

5. Виокремлюють декілька теорій навчання, які лежать в основі системи освіти та кваліфікації тренерів: підхід, заснований на знаннях (переважно країни Східної Європи), компетентнісний / експертний підхід (країни північно-західної частини континентальної Європи), компетентнісний підхід (США та Велика Британія; підхід, який лежить в основі ЄРК), соціокультурний підхід (зростає вплив в освітній практиці). Найбільш продуктивною є комбінація підходів залежно від контексту, мети та завдань.

6. Національна система підготовки та професійного розвитку тренерів України має певні особливості. Так, у вітчизняному контексті професійне навчання містить підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. На сьогодні в Україні первинна професійна підготовка тренерів відбувається за типом опосередкованого навчання у формі формального навчання в закладах вищої освіти відповідно до вимог державних стандартів освіти.

Стратегічно передбачається необхідність забезпечення підготовки та професійного розвитку тренерів в Україні із застосуванням різних видів освіти: перший етапом – формальна освіта, другим – входження фахівця в професію на основі інформальної освіти, зокрема наставництва, наступними етапами є безперервний професійний розвиток шляхом неформальної освіти та самоосвіти. Серед теорій навчання, які лежать в основі тренерської освіти в Європі, Україна має значний досвід використання знанняорієнтованого підходу та розвиває компетентнісний підхід.

Впровадження системи заходів для підвищення кваліфікації українських тренерів з урахуванням відповідного передового міжнародного досвіду, а також удосконалення системи підготовки та професійного розвитку фахівців набуває стратегічного значення для сфери фізичної культури і спорту в Україні на найближчі роки.

Перспективи подальших досліджень полягають у подальшому аналізі нормативно-правових документів професійного навчання й розвитку тренерів у світі та Україні щодо акценту їх уваги на підготовку фахівців до роботи в мультикультурному середовищі, з різноманітними групами населення, на засадах недискримінації, інклюзії та підходах, заснованих на правах людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вакулова І. В. Інновації в освіті: компетентнісний підхід. *Culturological almanac*. 2023. № 3. С. 199–208. URL: <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2022.3.26>.
2. Василенко М. М. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки майбутніх фітнес-тренерів у закладах вищої освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2018. 544 с. URL: https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.01/dis_Vasylenko.pdf.
3. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти : Наказ МОН України від 01.06.2017 № 600. URL: <https://drive.google.com/file/d/1wCmjmqZhB8PwEiQsNcQhZ9ZCfrdiJpvh/view> (дата звернення: 16.01.2025).
4. Про затвердження Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу : Постанова Каб. Міністрів України від 05.11.2008 № 993 : станом на 1 січ. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2008-п#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
5. Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) : Наказ М-ва молоді та спорту України від 13.01.2014 № 45 : станом на 19 квіт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0180-14#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
6. Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року : Постанова Каб. Міністрів України від 04.11.2020 № 1089 : станом на 25 серп. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2020-п#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
7. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI : станом на 27 груд. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 16.01.2025).
8. Химинець В. Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2010. № 19. С. 243–247. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2010_18-19_75.
9. Якимчук О. Компетентнісний підхід в освіті: українські реалії. *Multiversum. Philosophical almanac*. 2020. Т. 2, № 2. С. 193–206. URL: <https://doi.org/10.35423/2078-8142.2020.2.2.14>.
10. Dohme L.-C., Rankin-Wright A. J., Lara-Bercial S. Beyond knowledge transfer: The role of coach developers as motivators for lifelong learning. *International Sport Coaching Journal*. 2019. Vol. 6, no. 3. P. 317–328. URL: <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0034> (date of access: 16.01.2025).
11. Exploring football coaches' views on coach education, role, and practice design: An Australian perspective / E. Selimi et al. *PLOS ONE*. 2023. Vol. 18, no. 5. P. e0285871. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285871> (date of access: 01.02.2025).
12. Gearity B., Callary B. *Coach Education and Development in Sport: Instructional Strategies*. Taylor & Francis Group, 2019.
13. ICCE standards for higher education sport coaching bachelor degrees, version 2.0. Official edition. 2023. 26 p. URL: <https://icce.ws/wp-content/uploads/2024/11/ICDS-Standards-for-Higher-Education-Final.pdf>.
14. International council for coaching excellence position statement “professionalisation of sport coaching as a global process of continuous improvement” / S. Lara-Bercial et al. *International sport coaching journal*. 2022. P. 1–4. URL: <https://doi.org/10.1123/iscj.2021-0097>.
15. International Council International Council for Coaching Excellence, Association of Association of Summer Olympic International Federations, Leeds Beckett Leeds Beckett University. *European sport coaching framework*. Human Kinetics, 2013. 56 p. URL: https://www.coachlearn.eu/_assets/files/project_documents/european-sport-coaching-framework.pdf.
16. *International sport coaching framework* / ed. by Association of Summer Olympic International Federations, L. M. University. Champaign, Illinois : Human Kinetics, 2013. 55 p. URL: https://icce.ws/wp-content/uploads/2023/01/ISCF_1_aug_2012.pdf.
17. Learning to coach: An ecological dynamics perspective / M. A. Wood et al. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2022. P. 174795412211386. URL: <https://doi.org/10.1177/17479541221138680> (date of access: 01.02.2025).
18. Moon J. A. *Handbook of reflective and experiential learning*. Routledge Taylor & Francis Group, 2013. 258 p. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203416150>.
19. Moustakas L., Petry K., Lara-Bercial S. Mapping sport coaching policy in Europe: Research report. Cologne : Institute of European Sport Development and Leisure Studies, 2020. 24 p. URL: https://www.peak-coaching.eu/wp-content/uploads/2021/03/PEAK_ResearchReport.pdf.
20. Trudel P., Culver D., Werthner P. Looking at coach development from the coach-learner's perspective. *Routledge handbook of sports coaching*. 2013. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203132623.ch30> (date of access: 16.01.2025).

REFERENCES

1. Vakulova, I. V. (2023). Innovatsii v osviti: kompetentnisnyi pidkhd [Innovations in education: competence-based approach]. *Culturological Almanac*, (3), 199–208. Retrieved from <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2022.3.26> [in Ukrainian]
2. Vasylenko, M. M. (2018). *Teoretychni i metodichni zasady profesiinoyi pidhotovky maibutnikh fitnes-treneriv u zakladakh vyshchoi osvity* [Dissertation of Doctor of Pedagogical Sciences, Natsionalnyi universytet fizychnoho vykhovannia i sportu Ukrainy, Natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni M. P. Drahomanova,] [Theoretical and methodological bases of professional training of future fitness trainers in higher education institutions: Dr. Sci: 13.00.04]. 544. URL: Retrieved from https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.01/dis_Vasylenko.pdf [in Ukrainian]
3. Metodichni rekomendatsii shchodo rozroblennia standartiv vyshchoi osvity, Nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy No. 600 (2017) [Guidelines for the development of higher education standards, Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 600 (Ukraine)]. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1wCmjmqZhB8PwEiQsNcQhZ9ZCfrdiJpvh/view> [in Ukrainian]
4. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro dytiacho-yunatsku sportyvnu shkolu, Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy No. 993 (2021) [On approval of the Regulations on the children's and youth sports school, Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 993 (Ukraine)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2008-n#Text> [in Ukrainian]
5. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia atestatsii treneriv (treneriv-vykladachiv), Nakaz Ministerstva molodi ta sportu Ukrainy No. 45 (2024) [On Approval of the Procedure for Certification of Trainers, Order of the Ministry of Youth and Sports of Ukraine № 45 (Ukraine)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0180-14#Text> [in Ukrainian]
6. Pro zatverdzhennia Stratehii rozvytku fizychnoi kultury i sportu na period do 2028 roku, Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy No. 1089 (2022) [On approval of the Strategy for the Development of Physical Culture and Sports for the period up to 2028, Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 1089 (Ukraine)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2020-n#Text> [in Ukrainian]
7. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv, Zakon Ukrainy No. 4312-VI (2019) [On the professional development of employees, Law of Ukraine № 4312-VI (Ukraine)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> [in Ukrainian]
8. Khymynets, V. (2010). Kompetentnisnyi pidkhd do profesiinoho rozvytku vchytelia [Competency-based approach to teacher professional development]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Pedagogy. Social work* (19), 243–247. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2010-18-19_75 [in Ukrainian]
9. Yakymchuk, O. (2020). Kompetentnisnyi pidkhd v osviti: ukrainski realii [Competency-based approach in education: Ukrainian realities]. *Multiversum. Philosophical almanac*, 2(2), 193–206. Retrieved from <https://doi.org/10.35423/2078-8142.2020.2.2.14> [in Ukrainian]
10. Dohme, L.-C., Rankin-Wright, A. J., & Lara-Bercial, S. (2019). Beyond knowledge transfer: The role of coach developers as motivators for lifelong learning. *International Sport Coaching Journal*, 6(3), 317–328. Retrieved from <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0034>
11. Selimi, E., Lascu, A., Serpiello, F., & Woods, C. T. (2023). Exploring football coaches' views on coach education, role, and practice design: An Australian perspective. *PLOS ONE*, 18(5). Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285871>
12. Gearity, B., & Callary, B. (2019). *Coach Education and Development in Sport: Instructional Strategies*. Taylor & Francis Group.
13. International Council for Coaching Excellence. (2023). *ICCE standards for higher education sport coaching bachelor degrees, version 2.0*. Retrieved from <https://icce.ws/wp-content/uploads/2024/11/ICDS-Standards-for-Higher-Education-Final.pdf>
14. Lara-Bercial, S., Bales, J., North, J., Petrovic, L., & Calvo, G. (2022). International council for coaching excellence position statement “professionalisation of sport coaching as a global process of continuous improvement”. *International sport coaching journal*, 1–4. Retrieved from <https://doi.org/10.1123/iscj.2021-0097>

15. International Council International Council for Coaching Excellence, Association of Association of Summer Olympic International Federations & Leeds Beckett Leeds Beckett University. (2013). *European sport coaching framework*. Human Kinetics. Retrieved from https://www.coachlearn.eu/_assets/files/project_documents/european-sport-coaching-framework.pdf
16. Association of Summer Olympic International Federations & University, L. M. (Ed.). (2013). *International sport coaching framework*. Human Kinetics. Retrieved from https://icce.ws/wp-content/uploads/2023/01/ISCF_1_aug_2012.pdf
17. Wood, M. A., Mellalieu, S. D., Araújo, D., Woods, C. T., & Davids, K. (2022). Learning to coach: An ecological dynamics perspective. *International Journal of Sports Science & Coaching*. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/17479541221138680>
18. Moon, J. A. (2013). *A handbook of reflective and experiential learning*. Routledge Taylor & Francis Group. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/9780203416150>
19. Moustakas, L., Petry, K., & Lara-Bercial, S. (2020). *Mapping sport coaching policy in Europe: Research report*. Institute of European Sport Development and Leisure Studies. Retrieved from https://www.peak-coaching.eu.com/wp-content/uploads/2021/03/PEAK_ResearchReport.pdf
20. Trudel, P., Culver, D., & Werthner, P. (2013). Looking at coach development from the coach-learner's perspective. In *Routledge handbook of sports coaching*. Routledge. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/9780203132623.ch30>

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Шевчук Олеся Костянтинівна <https://orcid.org/0000-0001-6331-8049>, olesia.shevchuk@ukr.net

Когут Ірина Олександрівна <https://orcid.org/0000-0002-3042-2189>, kogut_irina@ukr.net

Маринич Вікторія Леонідівна <https://orcid.org/0000-0003-2784-680X>, wikleon@ukr.net

Національний університет фізичного виховання і спорту України, вул. Фізкультури 1, м. Київ, 03150, Україна

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Olesia Shevchuk <https://orcid.org/0000-0001-6331-8049>, olesia.shevchuk@ukr.net

Iryna Kohut <https://orcid.org/0000-0002-3042-2189>, kogut_irina@ukr.net

Viktoriia Marynych <https://orcid.org/0000-0003-2784-680X>, wikleon@ukr.net

National University of Ukraine on Physical Education and Sport, Fizkul'tury str., 1, Kyiv, 03150, Ukraine