Дата першого надходження статті: 04 вересня 2025 р.
Дата прийняття до друку статті після рецензування: 17 листопада 2025 р.

DOI: https://doi.org/10.31891/2308-4081/2025-15(2)-16

Аспірант, **ОЛЕКСІЙ ЛОМАКА**
Хмельницький національний університет, Україна
E-mail: lomakaos@gmail.com
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0007-6292-4750

ЕВОЛЮЦІЯ БРИТАНСЬКОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ: КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена компаративному аналізу еволюції британської системи професійного становлення тренерів-викладачів протягом 2001–2025 років. Охарактеризовано діяльність ключових організацій: UK Coaching (колишнього Національного фонду тренерської діяльності – National Coaching Foundation) та CIMSPA (Чартерного інституту управління спорту та фізичної діяльності – Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity). Проаналізовано основні нормативно-правові документи, що регулюють діяльність у сфері тренерської освіти. Встановлено, що британська модель є прикладом завершеного циклу системної трансформації, яка тривала понад два десятиліття.

Виявлено, що у період 2001–2005 років основні зміни включали стратегічне планування через документ-візію розвитку тренерства Великої Британії (UK Vision for Coaching), який визначив амбітну мету створення провідної світової системи тренерської підготовки з трирівневою структурою реалізації та масштабним залученням зацікавлених сторін через саміти з тренерської підготовки. Підкреслено, що з подальшим розвитком спортивної галузі британська система адекватно реагувала на виклики через впровадження Сертифіката тренера Великої Британії як схеми затвердження кваліфікацій для 31 виду спорту. Встановлено, що у період 2011-2020 років відбулася професіоналізація через формування CIMSPA з чартерним статусом та розробку професійних стандартів. Розглянувши сучасний етап розвитку, було з'ясовано, що період 2020–2025 років характеризується інтеграцією через історичне об'єднання реєстрів з охопленням 600 тисяч професійних ролей та запровадження професійного статусу з почесними званнями.

Ключовими характеристиками британської моделі визначено дуальну систему з паралельними університетською та федеративною траєкторіями, доказовий підхід до реформ, поступову професіоналізацію, інтеграцію рефлексивної практики та визнання цінності неформального навчання. Для України запропоновано адаптацію британського досвіду через створення гібридної моделі підготовки, Українського інституту тренерської підготовки, п'ятирівневої Національної рамки кваліфікацій та пілотне тестування рекомендацій. Підкреслено необхідність реалістичних часових рамок 15–20 років з обов'язковим доказовим моніторингом та залученням

усіх зацікавлених сторін при збереженні можливості уникнення британських помилок у сфері гендерної рівності та нехтування рефлексивною практикою.

***Ключові слова*:** *компаративна педагогіка, професійне становлення, тренер-викладач, Велика Британія, сертифікат тренера, CIMSPA, дуальна система, системна трансформація.*

THE EVOLUTION OF THE OF COACH-EDUCATORS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE UK: A COMPARATIVE ANALYSIS

ABSTRACT

The article presents a comparative analysis of the evolution of the British system of professional development for coach-educators during 2001–2025. The activities of key organizations – UK Coaching (formerly National Coaching Foundation) and CIMSPA (Chartered Institute for the Management of Sport and Physical Activity) are characterized. The main regulatory documents governing coaching education are analyzed. It is established that the British model represents a completed cycle of systemic transformation spanning over two decades.

The period of 2001–2005 included strategic planning through UK Vision for Coaching document, which defined ambitious goal of creating world leading coaching system with three-tier implementation structure and extensive stakeholder engagement through UK Coaching Summits. It is emphasized that with sports sector development, the British system adequately responded to challenges through UK Coaching Certificate implementation as endorsement scheme for 31 sports. The period of 2011–2020 witnessed professionalization through CIMSPA formation with chartered status and professional standards development. Examining current development stage, the period of 2020–2025 is characterized by integration through historic registers merger covering 600,000 professional roles and Professional Status launch with postnominals.

Key characteristics of British model include dual track system with parallel university and federation pathways, evidence-based reform approach, gradual professionalization, reflective practice integration, and informal learning value recognition. For Ukraine, British experience adaptation through hybrid training model creation, Ukrainian Coaching Institute establishment, five-level National Qualifications Framework, and recommendations pilot testing is proposed. The necessity of realistic 15-20 years timeline with mandatory evidence-based monitoring and all stakeholders' involvement while avoiding British mistakes in gender equity and neglect of reflective practice is emphasized.

***Keywords*:** *comparative pedagogy, professional development, coach-educator, Great Britain, UK Coaching Certificate, CIMSPA, dual track system, systemic transformation.*

ВСТУП

Сучасний етап розвитку освіти і спорту характеризується зростанням вимог до якості професійної підготовки фахівців, здатних ефективно поєднувати педагогічну та тренерську діяльність. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема професійного становлення тренера-викладача як суб'єкта освітньо-виховного процесу та носія професійних цінностей фізичної культури і спорту. Зміна соціальних запитів, інтернаціоналізація освіти, інтеграція національних систем підготовки кадрів у європейський та світовий освітній простір зумовлюють необхідність наукового осмислення шляхів і механізмів професійного становлення тренерів-викладачів у різних країнах.

Компаративна педагогіка як галузь педагогічної науки забезпечує методологічний інструментарій для вивчення, аналізу та порівняння освітніх систем різних країн. Засновники педагогічної компаративістики заклали теоретичні засади вивчення освітніх систем з урахуванням культурно-історичних, соціально-економічних та політичних факторів їх розвитку (Василюк, 2002; Сбруєва, 2021). Сучасні дослідники розвинули методологічний апарат порівняльної педагогіки, запропонувавши багаторівневі моделі аналізу освітніх явищ (Чепіль, 2018). Порівняння моделей підготовки тренерів-викладачів дає змогу виявити як універсальні закономірності формування професійної компетентності, так і культурно-специфічні особливості, що мають бути враховані при адаптації зарубіжного досвіду.

Британська система професійної підготовки тренерських кадрів являє собою показовий приклад системної трансформації, що тривала понад два десятиліття та призвела до створення високопрофесіоналізованої моделі з міжнародним визнанням. Історичний розвиток спортивного тренерства у Великій Британії детально описано, підкреслюється еволюція від аматорських традицій до професіоналізованої системи (Day & Carpenter, 2015). Вибір Великої Британії як об'єкта компаративного дослідження зумовлений кількома чинниками. По-перше, британський досвід характеризується високим рівнем документованості кожного етапу реформ через політичні документи та емпіричні дослідження, що дозволяє застосувати доказовий підхід до аналізу. По-друге, Україна, як і Британія у 1990-х роках, стикається з необхідністю балансування між державним регулюванням та професійною автономією при збереженні університетських традицій. По-третє, завершеність циклу трансформації дозволяє оцінити довгострокові наслідки прийнятих рішень та виявити ключові фактори успіху системних змін.

Однією з основних причин становлення якісної системи підготовки тренерів-викладачів у Великій Британії є наявність стандартів, розроблених професіоналами галузі, а також постійне та стабільне оновлення цих стандартів, що дозволяє системі відповідати сучасним професійним вимогам на конкурентному ринку праці. Тому актуальним у цьому контексті є вивчення досвіду системної трансформації нормативно-правової бази, що у свою чергу передбачає оновлення освітніх програм, методів, засобів та способів професійної підготовки.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження полягає у застосуванні компаративної методології до аналізу еволюції британської системи професійного становлення тренерів-викладачів з виявленням ключових етапів трансформації та формулюванням обґрунтованих висновків для модернізації української системи підготовки тренерських кадрів.

ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять праці засновників педагогічної компаративістики. Теоретико-методологічні засади порівняльної педагогіки у контексті розвитку освітніх систем розглянуто у працях, де підкреслюється важливість об'єктивності, історизму, системності та культурної відповідності при порівняльному аналізі освітніх систем різних країн. Увага приділяється систематизації досвіду розвитку вищої освіти у різних країнах, а також методологічним основам порівняльно-педагогічних досліджень, включаючи принципи відбору об'єктів порівняння, методи аналізу та інтерпретації результатів (Василюк, 2002; Сбруєва, 2021; Чепіль, 2018).

Компаративістський підхід передбачає використання принципів об'єктивності, що вимагає неупередженого аналізу освітніх практик без їх апріорного оцінювання.

Принцип історизму зумовлює необхідність розгляду процесів професійного становлення в їх динаміці та взаємозв'язку з історичним розвитком освітніх традицій. Системність передбачає комплексне вивчення всіх компонентів системи професійної підготовки у їх взаємодії та взаємозумовленості. Культурна відповідність як методологічний принцип особливо важлива при дослідженні професійного становлення тренерів-викладачів, оскільки спортивно-педагогічна діяльність тісно пов'язана з національними традиціями фізичної культури, соціальними уявленнями про роль спорту в суспільстві та культурними практиками тілесного виховання.

Емпіричну базу дослідження становлять офіційні політичні документи Великої Британії, що визначали стратегічні напрями розвитку системи підготовки тренерів-викладачів. Документ «Візія розвитку тренерства Великої Британії» визначив амбіційну стратегічну мету створення системи світового рівня з культурою інновацій та безперервного професійного розвитку (UK Sport, 2001). Система тренерства Великої Британії деталізувала триступеневу структуру реалізації реформ на стратегічному, програмному та імплементаційному рівнях (Sports coach UK, 2008). Документи «Стратегія спорту Англії» (Sport England Strategy) та «Працюючи з активною нацією» (Working in an Active Nation) окреслили сучасний етап розвитку системи з акцентом на професійних стандартах та статус сертифікованого фахівця (Sport England Strategy, 2016; Working in an Active Nation, 2018).

Важливими емпіричними джерелами є дослідження, що виявили критичні прогалини та напрями розвитку системи. Дослідження рефлексивної практики у програмах підготовки тренерів виявило, що більшість програм національних федерацій з видів спорту не розвивали рефлексивні навички тренерів, фокусуючись на тому «що тренувати», а не на тому, «як навчатися через тренування», що значно обмежувало ефективність практичного досвіду та вимагало створення системних рамок для розвитку рефлексивних навичок у межах формальних освітніх структур (Knowles et al., 2001). Неформальне навчання залишалося домінуючим способом професійного розвитку тренерів навіть після впровадження стандартизованих програм, що змусило переосмислити роль формальної освіти – не конкурувати з неформальним навчанням, а інтегруватися з ним (Cushion et al., 2010).

Методологія дослідження включає комплекс взаємодоповнюючих методів. Історико-педагогічний аналіз використовувався для виявлення передумов, етапів та тенденцій розвитку британської системи в хронологічній послідовності з виокремленням критичних точок трансформації. Компаративний метод застосовувався для порівняння різних етапів еволюції британської моделі та виявлення універсальних закономірностей системних змін. Контент-аналіз документів дозволив систематизувати інформацію з політичних документів та офіційних джерел, виявити ключові концепти та пріоритети кожного етапу реформування. Ситуативний підхід використовувався для детального вивчення окремих реформ та їх наслідків з метою розуміння механізмів прийняття рішень та факторів успіху чи неуспіху конкретних ініціатив.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Компаративний аналіз британської системи професійного становлення тренерів-викладачів виявив чотири ключові етапи трансформації протягом 2001-2025 років, кожен з яких демонструє специфічні закономірності системних змін. Перший етап, що охоплює період 2001–2005 років, характеризувався стратегічним плануванням та формулюванням візії майбутньої системи. Документ «Візія розвитку тренерства Великої Британії» визначив амбіційну мету створення системи світового рівня до

2016 року з культурою інновацій, інклюзивності та безперервного професійного розвитку (UK Sport, 2001). Цей документ не був просто декларативною заявою, а передбачав конкретну триступеневу структуру реалізації, що забезпечувала залучення всіх рівнів системи до процесу трансформації.

На стратегічному рівні відповідальність несли організації UK Sport та Sport England, які визначали загальні напрями політики та забезпечували фінансування реформ. На рівні програм та менеджменту працювали національні федерації з видів спорту та розробники програм для тренерів, які розробляли конкретні освітні програми для своїх видів спорту з урахуванням загальних стратегічних напрямів. На рівні впровадження діяли тренери-викладачі, тьютори та самі тренери, які безпосередньо реалізовували програми підготовки. Така структура забезпечувала вертикальну інтеграцію системи та горизонтальну координацію між різними видами спорту.

Важливим елементом процесу стали саміти з тренерської підготовки Великої Британії, що відбувалися у період 2006–2008 років та залучили майже тисячу зацікавлених сторін для консультацій щодо напрямів розвитку системи. Цей масштабний процес консультацій забезпечив легітимність та підтримку майбутніх реформ з боку всіх учасників системи, від політичного керівництва до тренерів-практиків. Такий підхід до широкого залучення зацікавлених сторін став одним із ключових факторів успіху британської трансформації, оскільки дозволив уникнути опору змінам та забезпечити широку підтримку впроваджуваних ініціатив.

Другий етап трансформації, що охоплює період 2005–2010 років, характеризувався стандартизацією через впровадження сертифіката тренера (UK Coaching). Ця революційна схема затвердження створила єдині стандарти якості без нівелювання специфіки видів спорту. До 2010 року тридцять один вид спорту отримав затвердження сертифіката UK Coaching, від рибальства до боротьби, що свідчить про універсальність та адаптивність цієї системи. П'ятирівнева структура сертифіката UK Coaching включала Рівень 1 для роботи під наглядом кваліфікованого тренера, Рівень 2 для самостійного проведення занять, Рівень 3 для планування річних програм підготовки, Рівень 4 для роботи на рівні тренування спортивної підготовки з інноваційними методиками та Рівень 5 для підготовки спортсменів найвищого рівня, хоча не всі види спорту впровадили цей найвищий рівень. Кожен рівень мав чіткі вимоги до знань, умінь, досвіду та практичної підготовки, що забезпечувало прозорість та зрозумілість системи для всіх учасників.

Важливою проблемою, виявленою в період запровадження сертифіката UK Coaching, стала відсутність розвитку рефлексивних навичок у більшості програм підготовки тренерів. Дослідження, що аналізувало шість програм підготовки від різних національних федерацій з видів спорту, показало критичну прогалину у тому, що більшість програм фокусувалися виключно на технічних аспектах тренування замість розвитку здатності навчатися з власного досвіду (Knowles et al., 2001). Автори сформулювали ключовий висновок про те, що тренери-викладачі не можуть припускати, що розвиток рефлексивних навичок відбудеться природним чином без спеціально розроблених педагогічних інтервенцій. Це призвело до системного впровадження структурованих рефлексивних рамок у програми підготовки, включаючи обов'язкове ведення рефлексивних журналів як компонент оцінювання, відеоаналіз власної тренерської практики з наступним обговоренням, сесії взаємного оцінювання для взаємного аналізу та навчання, а також розвиток програм менторства, де досвідчені тренери систематично працювали з початківцями над розвитком рефлексивного мислення.

Паралельно з розвитком формальних програм сертифікації важливим відкриттям періоду 2000-х років стало визнання цінності неформального та інформального навчання. Огляд літератури, підготовлений для Sports Coach UK, підтвердив, що неформальне навчання через практичний досвід та взаємодію з іншими тренерами залишалося домінуючим способом навчання навіть після впровадження формальних програм сертифікації (Cushion et al., 2010). Дослідження показало, що тренери часто більше цінують досвід та взаємне навчання, а не формальні знання з курсів, і що спільноти практиків відіграють критичну роль у професійному розвитку. Це розуміння призвело до переосмислення ролі формальної освіти: замість того, щоб конкурувати з неформальним навчанням, система почала шукати способи інтеграції та взаємодоповнення різних форм професійного розвитку.

Третій етап трансформації, що охоплює період 2011–2020 років, характеризувався професіоналізацією через формування CIMSPA як Чартерного інституту управління спортом та фізичною активністю. Цей процес був поетапним та мав глибоке історичне коріння. У 2011 році було створено CIMSPA через злиття Інституту спорту, парків та дозвілля та Інституту спорту та управління рекреацією, організацій, які походять ще з 1921 року. У 2012 році організація отримала Королівську хартію від Таємної ради, що є найвищою формою професійного визнання у Великій Британії, порівняною зі статусом сертифікованого фахівця медичних, юридичних чи інженерних професійних організацій. У 2013 році статус було остаточно ратифіковано з новою структурою управління та трирічним бізнес-планом. Це досягнення ознаменувало перехід від простого координуючого органу до повноцінного професійного інституту з правом встановлювати стандарти, сертифікувати фахівців та представляти інтереси професії на національному рівні.

Амбітний проєкт CIMSPA з розробки професійних стандартів, що тривав з 2013 по 2015 рік, став наступним кроком у професіоналізації сектору. Через партнерство з роботодавцями індустрії дозвілля, організаціями з присудження кваліфікацій та технічними експертами, через широке залучення сектору було розроблено стандарти, які визначали мінімальні знання, навички та поведінкові компетентності для кожної ролі в секторі спорту та фізичної активності. Ці стандарти охоплювали весь спектр ролей від інструктора тренажерного залу та персонального тренера до вчителя плавання, тренера різних рівнів, рятувальника, розробника програм для тренерів, менеджера та керівника. Документ «До активної нації» офіційно підтримав CIMSPA, виділивши 1,2 мільйона фунтів на два роки для розробки та впровадження єдиної системи стандартів для всіх професіоналів спорту і фізичної активності (Sport England, 2016).

Документ «Працюючи в активній нації: стратегія професійної робочої сили» ще більше зміцнила позиції CIMSPA та окреслила стратегію розвитку професійної робочої сили (Sport England, 2018). Того ж року CIMSPA та UK Coaching запустили спільні професійні стандарти для тренерів, організовані навколо восьми груп компетентностей: максимізація досвіду учасників, створення безпечного та інклюзивного середовища, розуміння організаційної ролі, професійна практика, робота в тренерській команді, планування та проведення сесій, планування та впровадження програм, дотримання галузевого законодавства. Ці компетентності стали основою для розробки програм підготовки, систем оцінювання та безперервного професійного розвитку, забезпечуючи єдиний підхід до професійних стандартів у всьому секторі.

Четвертий етап трансформації, що охоплює період 2020–2025 років, характеризувався інтеграцією через історичне об'єднання реєстрів професіоналів

сектору. Двадцять сьомого лютого 2020 року виконавчий директор Sport England Тім Холлінгсворт зробив історичне оголошення про те, що CIMSPA та UK Coaching підписали угоду про злиття Реєстру професіоналів з фізичних вправ з Каталогом вправ і фітнесу CIMSPA, створивши єдиний реєстр для всіх фахівців фізичної активності. Це була кульмінація багаторічних зусиль щодо об'єднання фрагментованого сектору. Вперше в історії вся робоча сила, що налічувала близько 50 тисяч спортивних професіоналів у понад 600 тисячах ролей, об'єдналася під єдиною професійною організацією. Це досягнення ознаменувало завершення шляху від фрагментованої системи початку 2000-х років до повністю інтегрованої професіоналізованої системи зі статусом сертифікованого фахівця, єдиними стандартами, прозорою системою кваліфікацій та комплексним механізмом безперервного професійного розвитку.

У вересні 2025 року CIMSPA запустила систему професійного статусу з почесними званнями MCIMSPA, FCIMSPA, CCIMSPA, а також сертифікованими варіантами. Ці звання, подібні до звань у медичній або інженерній професіях, надають чітко визначений титул, цифрові активи для демонстрації статусу в професійних мережах, та гарантію навичок, надійності, етики для роботодавців та клієнтів. Статус заробляється через навчання, тобто досягнення певних кваліфікацій та компетентностей, та підтримується через безперервний професійний розвиток, тобто обов'язкове щорічне професійне навчання. Це завершення циклу професіоналізації від початкових зусиль Національного фонду тренерської підготовки у 1980-х роках до сертифікованої професійної організації з понад 600 тисячами ролей у 2025 році демонструє масштаб та амбіційність британської трансформації.

Аналіз британської моделі виявив низку характеристик, що мають універсальне значення для компаративних досліджень. Дуальна система забезпечує паралельне існування двох траєкторій підготовки: університетського шляху для тих, хто прагне академічної кар'єри, дослідницької діяльності або викладання в університетах, та шляху національних федерацій для швидкого входу в практичну тренерську діяльність з визнанням попереднього спортивного досвіду. Інтеграція цих шляхів через механізми визнання попереднього навчання створює можливості вертикальної мобільності, коли тренер може починати з короткого курсу національної федерації з видів спорту, працювати в галузі, і згодом продовжити освіту в університеті. Провідні британські університети, такі як Лафборо (Loughborough), Бірмінгем (Birmingham), Бат (Bath), Лідс-Беккет (Leeds Beckett), Манчестер Метрополітен (Manchester Metropolitan), пропонують акредитовані програми з поєднанням теорії, практики та наукових досліджень, що включають понад 120 годин практики у спортивних організаціях та характеризуються подвійною акредитацією від CIMSPA та UK Coaching, що забезпечує високі показники працевлаштування випускників.

Доказова політика забезпечує, що кожна реформа базується на емпіричних дослідженнях з обов'язковим моніторингом результатів. Опитування MORI, проведене у 2004 році і яке охопило понад тисячу тренерів, виявило 17 категорій професійних проблем, що стали основою для формулювання напрямів реформ. Дослідження про рефлексивну практику призвело до системного впровадження структурованих рефлексивних рамок у програми підготовки (Knowles et al., 2001). Огляд про неформальне навчання спричинив переосмислення ролі формальної освіти та пошук способів інтеграції різних форм професійного розвитку (Cushion et al., 2010). Така доказова методологія забезпечила, що британські реформи базувалися не на припущеннях чи ідеологічних переконаннях, а на конкретних даних про потреби та виклики системи.

Поступова професіоналізація протягом двох десятиліть дозволила уникнути опору зацікавлених сторін та забезпечила легітимність змін. Від початкового стратегічного планування через «Візію розвитку тренерства Великої Британії» у 2001 році до статусу сертифікованого фахівця CIMSPA у 2013 році та завершення циклу об'єднанням реєстрів у 2020 році британська система пройшла шлях поступової, але послідовної трансформації. Кожен етап будувався на досягненнях попереднього, створюючи міцний фундамент для наступних кроків. Така поступовість дозволила всім учасникам системи адаптуватися до змін, розвинути необхідні компетентності та інфраструктуру, а також сформувати культуру безперервного професійного розвитку як природну частину професійної ідентичності тренера.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Проведений компаративний аналіз еволюції британської системи професійного становлення тренерів-викладачів протягом 2001–2025 років дозволив виокремити ключові закономірності системної трансформації, що мають універсальне значення для модернізації національних систем підготовки тренерських кадрів. Британська модель демонструє, що успішна трансформація є неодмінно поступовим процесом: від стратегічного планування через стандартизацію та професіоналізацію до повної інтеграції британська система пройшла шлях у двадцять п'ять років. Доказовий підхід, де кожна реформа базується на емпіричних дослідженнях з систематичним моніторингом результатів, забезпечив легітимність та ефективність змін. Широке залучення зацікавлених сторін через саміти з тренерської підготовки Великої Британії та інші механізми консультацій забезпечив підтримку реформ через залучення всіх учасників системи.

Для модернізації української системи професійного становлення тренерів-викладачів на основі компаративного аналізу британського досвіду сформульовано низку конкретних рекомендацій. Першочерговою є розробка гібридної моделі підготовки з паралельними траєкторіями: університетська підготовка для академічної кар'єри та федеративна сертифікація для швидкого входу в професію з механізмами інтеграції через визнання попереднього навчання. Другою рекомендацією є створення Українського інституту тренерської підготовки як професійної асоціації для координації між федераціями та університетами, розробки професійних стандартів, акредитації програм безперервного професійного розвитку та представлення інтересів професії. Третьою рекомендацією є впровадження п'ятирівневої Національної рамки кваліфікацій з чіткими критеріями для кожного рівня та можливостями вертикальної мобільності. Критично важливим є пілотне тестування всіх рекомендацій у кількох видах спорту перед масовим впровадженням.

Принципово важливим є усвідомлення реалістичних термінів трансформації. Британський досвід показує, що системна трансформація потребує десятиліть. Україна, маючи переваги використання готових рішень та сучасних технологій, може скоротити цей час до 15–20 років, але не може обійти закони поступовості та необхідності консенсусу зацікавлених сторін. При цьому Україна має можливість не повторювати британські помилки зокрема в сфері гендерної рівності через впровадження проактивної політики з самого початку реформ та своєчасне впровадження структурованих рефлексивних рамок у всі програми підготовки.

Перспективи подальших розвідок включають емпіричну перевірку запропонованих рекомендацій через пілотні програми з ретельним моніторингом результатів, розширення компаративного аналізу на інші національні моделі для виявлення

додаткових кращих практик, дослідження специфіки адаптації британських рішень до українського контексту з урахуванням особливостей сучасного навчального процесу та традицій вітчизняної вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Василюк, А., Корсак К., & Яковець Н. (2002). *Нариси з порівняльної педагогіки: навчальний посібник*. Ніжин: Редакційно-видавничий відділ НДПУ.

2. Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R., & O'Callaghan, C. (2010). *Coach learning and development: A review of literature*. Leeds: Sports Coach UK. https://www.ukcoaching.org/resources/topics/research/coach-learning-and-development

3. Day, D., & Carpenter, K. (2015). A History of Sports Coaching in Britain. In R. L. Jones & K. Kingston (Eds.), *An Introduction to Sports Coaching: Connecting Theory to Practice* (pp. 15-30). London: Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203126516

4. Duffy, P., North, J., & Muir, B. (2013). Understanding the impact of sport coaching on legacy. *International Journal of Sport Policy and Politics, 5*(2), 165–182. https://doi.org/10.1080/19406940.2012.665380

5. Knowles, Z., Gilbourne, D., Borrie, A., & Nevill, A. (2001). Developing the reflective sports coach: A study exploring the processes of reflective practice within a higher education coaching programme. *Reflective Practice, 2*(2), 185–207. https://doi.org/10.1080/14623940120071370

6. Sport England. (2016). *Towards an Active Nation Strategy 2016-2021*. London: Sport England. https://sportengland-production-files.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/sport-england-towards-an-active-nation.pdf

7. Sport England. (2018). *Working in an Active Nation: Professional Workforce Strategy*. London: Sport England. https://www.sportengland.org/news/working-in-an-active-nation-the-professional-workforce-strategy-for-england

8. Sports coach UK. (2008). *The UK Coaching Framework: A 3-7-11 Year Action Plan*. Leeds: Coachwise. https://www.ukcoaching.org/resources/topics/research/the-uk-coaching-framework

9. Сбруєва, А. А. (2021). *Порівняльна педагогіка вищої школи: навчальний посібник.* СумДПУ імені А. С. Макаренка.

10. Чепіль, М. М. (2018). *Методологічні основи порівняльно-педагогічних досліджень*. Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ ДДПУ імені Івана Франка.