

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

БИРУК ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 342.9(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПІДГОТОВКИ
ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ У СФЕРІ
ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ**

12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право;
інформаційне право

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ **В. М. Бирук**

Науковий керівник – **Саблук Сергій Анатолійович**, доктор юридичних наук, професор

Київ–2026

АНОТАЦІЯ

Бирук В. М. Адміністративно-правові інструменти підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Науково-дослідний інститут публічного права, Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2026.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб встановити сутність та особливості адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту. На цій основі розроблено пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого регулюють відповідні суспільні відносини. За результатами роботи напрацьовано низку науково-практичних висновків і рекомендацій.

Визначено, що кадри сфери фізичної культури та спорту – це сукупність спеціально підготовлених фізичних осіб (професіоналів), які відповідно до вимог чинного законодавства набули необхідної теоретико-практичної підготовки й кваліфікації та на професійній основі реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації.

Акцентовано, що кадровий потенціал є комплексною категорією, яка характеризує здатність кадрового складу професійної сфери загалом або конкретного підприємства, установи чи організації до позитивного кількісного, якісного й організаційного розвитку. Тому під час аналізу цього явища необхідно дотримуватися системного підходу та враховувати одночасно декілька його основних аспектів і виявів.

Доведено, що адміністративно-правові інструменти в системі професійного розвитку спортивних кадрів – це система визначених нормами чинного законодавства взаємопов'язаних адміністративно-правових форм і методів діяльності суб'єктів владних повноважень, що використовуються для забезпечення якісної, систематичної, актуальної та результативної професійної підготовки фахівців, які реалізують діяльність за відповідним напрямом.

З'ясовано, що адміністративно-правові інструменти контролю застосовуються суб'єктами владних повноважень з метою: 1) спостереження за законністю діяльності підпорядкованих відомств, органів, агенцій, посадових осіб, а також правильністю та ефективністю виконання ними своїх функцій і завдань у сфері забезпечення професійного навчання спортивних кадрів; 2) перевірки рівня актуальності знань, навичок, кваліфікації фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також визначення перспективи обіймання відповідних посад або доцільності подальшого перебування на них.

На основі здійсненого аналізу обґрунтовано, що українська модель підготовки тренерських кадрів вирізняється фрагментарністю: функції розподілені між закладами вищої освіти, спортивними федераціями й окремими державними органами, що призводить до відсутності єдиних стандартів та узгодженої політики. У цьому контексті поява централізованого органу могла б сприяти уніфікації підходів, упровадженню сучасних методик та ефективній інтеграції науки в тренерську практику.

Встановлено, що підготовка кадрів у сфері спорту в Німеччині характеризується високим рівнем інституційної організованості, децентралізацією управління й тісною взаємодією державних і недержавних структур. Ключову роль у регулюванні відіграє федеративний устрій країни, унаслідок чого значна частина повноважень у галузі освіти та спорту

належить федеральним землям, які самостійно визначають стандарти підготовки фахівців, зміст навчальних програм і вимоги до кваліфікації.

Констатовано, що на відміну від Міністерства молоді та спорту України Міністерство освіти та науки України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує доступність, якість і стандартизованість освітньої діяльності щодо підготовки спортивних кадрів. У межах цих повноважень Міністерство: а) ліцензує заклади освіти з метою забезпечення відповідності їх роботи вимогам законодавства та якості надання освітніх послуг; б) визначає правила та порядок акредитації освітніх програм, за якими здобувають освітній рівень спортивні кадри; в) забезпечує атестацію педагогічного й тренерського складу закладів освіти в межах визначеної законодавством компетенції.

Виявлено, що у сфері правового регулювання повноважень центральних органів виконавчої влади щодо підготовки та атестації спортивних кадрів наявні системні недоліки, які знижують ефективність відповідного адміністративно-правового механізму. Зокрема, нормативна база має фрагментарний і недостатньо узгоджений характер, що зумовлює нечіткість розмежування компетенції між даними суб'єктами та створює передумови для дублювання їхніх функцій. Водночас фіксується декларативність окремих правових приписів і недостатня деталізація процедур реалізації повноважень, що ускладнює їхнє практичне застосування.

Сформульовано такі висновки щодо сутності діяльності ЗВО: 1) заклади вищої освіти є юридичними особами публічного або приватного права, які здійснюють освітню діяльність і забезпечують здобуття особами відповідного ступеня вищої освіти; 2) освітня діяльність закладів вищої освіти є об'єктом державного регулювання, унаслідок чого її провадження можливе виключно за наявності спеціальної ліцензії; 3) заклади вищої освіти є неоднорідними та поділяються за типами залежно від: а) кількості галузей

знань, за якими здійснюється освітня діяльність; б) ступенів вищої освіти, які присвоюються випускникам; в) специфіки та рівня інноваційності наукових досліджень, г) внутрішньої інфраструктури навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів тощо.

Увагу зосереджено на тому, що нині в Україні функціонує розвинена система закладів вищої освіти, що провадять освітню та наукову діяльність з метою забезпечення підготовки висококласних, кваліфікованих, професійних кадрів для потреб сектору фізичної культури та спорту країни. У своїй науково-дослідній і педагогічній діяльності заклади вищої освіти досліджують актуальні проблеми фізкультурно-спортивної галузі та постійно оновлюють методи навчання з огляду на наявні виклики та реалії сьогодення. Ключова особливість таких закладів вищої освіти полягає у поєднанні класичного навчального та навчально-тренувального процесу, що зумовлює одночасне опанування глибоких теоретичних знань і формування високих спортивних навичок.

Зазначено, що громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це колективні утворення громадян, які сформовані на добровільній основі у передбачених і гарантованих законодавством України організаційно-правових формах з метою реалізації спільних інтересів і прав їх учасників у сфері фізичної культури та спорту.

Доведено, що ліцензування освітніх програм для спортивних фахівців є нормативно врегульованою процедурою оцінювання та офіційного визнання спроможності закладу освіти реалізовувати освітню програму, зокрема й у сфері фізичної культури та спорту, яка передбачає перевірку відповідності цієї програми вимогам державних стандартів вищої (або фахової передвищої) освіти, кадрового, матеріально-технічного, інформаційного та методичного забезпечення з метою надання права на підготовку кваліфікованих спортивних фахівців.

Узагальнено положення про те, що нині в Україні створено уніфіковану систему ліцензування й акредитації освітніх програм, які фактично не відрізняються для спортивних фахівців. Водночас виокремлено певні особливості, передусім у змісті й акцентах оцінювання, зокрема: по-перше, це стосується матеріально-технічного забезпечення, оскільки реалізація таких програм неможлива без належної спортивної інфраструктури, зокрема спеціалізованих залів, майданчиків й обладнання; по-друге, підвищену увагу в процесі акредитації приділяють практичній підготовці, яка має не формальний, а прикладний характер і безпосередньо пов'язана з майбутньою професійною діяльністю здобувачів освіти; по-третє, специфічними є вимоги до кадрового забезпечення, адже підготовка спортивних фахівців передбачає поєднання науково-педагогічної та практичної складових, що зумовлює необхідність залучення викладачів із відповідним професійним досвідом у сфері спорту; по-четверте, орієнтування освітніх програм на формування не лише теоретичних знань, а й практичних умінь, фізичних якостей і професійних компетентностей, що мають прикладне значення; по-п'яте, окрему увагу зосереджено на питаннях безпеки освітнього процесу, зокрема дотриманні норм охорони праці, фізичного здоров'я та готовності майбутніх фахівців працювати з різними категоріями населення.

Запропоновано розробити та запровадити єдину цифрову платформу, зокрема реєстр спортивних кадрів, що передбачає не дублювання вже наявних реєстрів, а їхню інтеграцію, уніфікацію та розширення функціональності в межах єдиного інформаційного середовища. Це надасть змогу забезпечити узгодженість даних, уникнути їх фрагментації та дублювання, а також створити основу для комплексної аналітики й прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, єдина платформа надає можливість поєднати реєстри з системами навчання, сертифікації та

оцінювання, що перетворює їх із пасивних баз даних на активний інструмент управління професійним розвитком кадрів.

Зауважено, що автоматизацію управлінських процесів у контексті розвитку інструментів цифрового адміністрування в системі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту доцільно тлумачити як комплексне впровадження інформаційно-аналітичних, організаційних і комунікаційних рішень, спрямованих на підвищення ефективності управління людськими ресурсами й освітніми процесами.

Акцентовано на необхідності належного нормативного закріплення принципу безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті. Передусім це передбачає чітке законодавче визначення самого поняття безперервного професійного розвитку у профільному Законі України «Про фізичну культуру і спорт» з окресленням його змісту через категорії системності, періодичності та спрямованості на оновлення компетентностей.

Встановлено, що гармонізація з європейськими стандартами підготовки спортивних фахівців передбачає впровадження компетентнісного підходу, згідно з яким ключовим стає не лише обсяг знань, а й здатність фахівця ефективно застосовувати їх у практичній діяльності. Водночас гармонізація охоплює і структурні аспекти, зокрема співвіднесення національних кваліфікацій із європейськими рівнями, визнання результатів неформального навчання, а також забезпечення взаємного визнання дипломів і сертифікатів.

Констатовано, що економічне стимулювання професійного розвитку спортивних фахівців має важливе значення, оскільки створює матеріальну зацікавленість у постійному оновленні знань і навичок, перетворюючи безперервне навчання з формального обов'язку на реально мотивований процес. У сфері спорту, де рівень кваліфікації безпосередньо впливає на результати спортсменів, безпеку тренувального процесу та ефективність управління, впровадження фінансових стимулів підвищує мотивацію фахівців до професійного розвитку. Крім того, економічна підтримка

зменшує бар'єри доступу до навчання, особливо для молодих спеціалістів і представників регіонів, та сприяє формуванню культури безперервного розвитку як невід'ємної складової професійної діяльності.

Ключові слова: адміністративно-правове забезпечення, кадри, кадровий потенціал, підготовка кадрів, фізична культура, спорт, зарубіжний досвід, адміністративно-правове регулювання, повноваження, центральні органи виконавчої влади, адміністративно-правовий статус, заклад вищої освіти, ліцензування, акредитація, удосконалення, адміністративне законодавство, Lifelong Learning.

SUMMARY

Byruk V. M. Administrative and legal instruments for training and professional development of personnel in the field of physical education and sports. – *Professional scientific paper as manuscript.*

Thesis for obtaining a scientific degree of Candidate of Legal Sciences, specialty 12.00.07 «Administrative Law and Procedure; Financial Law; Information Law». – Scientific Institute of Public Law, Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2026.

The Thesis presents a theoretical synthesis and proposes a new solution to the research problem, which is to identify the nature and characteristics of administrative and legal instruments for the training and professional development of personnel in the field of physical culture and sports. Based on this, proposals and recommendations aimed at improving administrative legislation, whose provisions regulate the relevant social relations, have been developed. Based on the results of the work, a series of scientific and practical conclusions and recommendations have been formulated.

It has been concluded that personnel in the field of physical culture and sports are a group of specially trained individuals (professionals) who, in accordance with the requirements of current legislation, have acquired the necessary theoretical and practical training and qualifications and, on a professional basis, carry out sports, physical education, and health-promoting activities and/or physical education and sports rehabilitation activities.

Emphasis has been placed on the fact that human resource potential is a comprehensive category that characterizes the properties of the workforce in the professional sphere as a whole, or within a specific enterprise, institution, or organization, in terms of positive development in quantitative, qualitative, and organizational terms, etc. Therefore, when considering this phenomenon, it is necessary to adopt a systematic approach and simultaneously take into account several of its main aspects and manifestations.

It has been demonstrated that administrative and legal instruments in the system of professional development of sports personnel constitute a system of interrelated administrative and legal forms and methods of activity by public authorities, defined by the norms of current legislation, which are used to ensure high-quality, systematic, up-to-date, and effective professional training of specialists engaged in activities in the relevant field.

It has been emphasized that administrative and legal control instruments are applied by public authorities for the following purposes: 1) to monitor the legality of the activities of subordinate departments, bodies, agencies, and officials, as well as the correctness and effectiveness of their performance of functions and tasks in the field of providing professional training for sports personnel; 2) verifying the relevance of the knowledge, skills, and qualifications of specialists in the field of physical culture and sports, as well as determining the prospects for their employment or the appropriateness of their continued tenure in their respective positions.

It has been noted that the Ukrainian model of coach training is indeed characterized by fragmentation: functions are distributed among higher education institutions, sports federations, and individual government bodies, leading to a lack of uniform standards and a coordinated policy. In this regard, the establishment of a centralized body could facilitate the unification of approaches, the implementation of modern methodologies, and better integration of science into coaching practice.

It has been established that sports personnel training in Germany is characterized by a high level of institutional organization, decentralized management, and close interaction between the State and non-State structures. The country's federal structure plays a key role in regulation, which is why a significant portion of authority in the fields of education and sports lies with the States, which independently determine the standards for training specialists, the content of educational programs, and qualification requirements.

Emphasis has been placed on the fact that, unlike the Ministry of Youth and Sports, the Ministry of Education and Science is a central executive body ensuring the accessibility, quality, and standardization of educational activities related to the training of sports personnel, within the framework of which: a) it licenses educational institutions to ensure that their operations comply with legal requirements and the quality of educational services provided; b) establishes the rules and procedures for accrediting educational programs through which sports personnel obtain their educational qualifications; c) ensures the certification of teaching and coaching staff at educational institutions within the scope of authority defined by law.

It has been demonstrated that the legal framework governing the powers of central executive bodies regarding training and certification of sports personnel contains systemic shortcomings that undermine the effectiveness of the relevant administrative and legal mechanism. In particular, the regulatory framework is fragmented and insufficiently coordinated, leading to an unclear division of authority among these entities and creating conditions for duplication of their functions. At the same time, certain legal provisions are merely declaratory, and procedures for exercising authority lack sufficient detail, complicating their practical application.

The following conclusions regarding the nature of HEI activities have been drawn: 1) higher education institutions are legal entities under public or private law that carry out educational activities and ensure that individuals obtain the corresponding degree of higher education; 2) the educational activities of HEIs are subject to State regulation, and therefore may be conducted only with a special license; 3) HEIs are heterogeneous and are classified by the type depending on: a) the number of fields of knowledge in which educational activities are conducted; b) the degrees of higher education awarded to the graduates; c) the specifics and level of innovation of the research conducted at the HEI; d) the internal infrastructure of educational, scientific, and research-production units, etc.

Emphasis has been placed on the fact that today Ukraine has a broad system of higher education institutions conducting educational and scientific activities aimed at training high-quality, qualified, and professional personnel to meet the needs of our country's physical culture and sports sector. In their work, higher education institutions investigate current issues in the physical education and sports sector and continuously update teaching methods in response to existing challenges and contemporary realities. A key feature of these institutions is the combination of traditional academic instruction and practical training, which enables students to simultaneously acquire in-depth theoretical knowledge and advanced athletic skills.

It has been established that public associations focused on physical culture and sports are collective entities of citizens formed on a voluntary basis in organizational and legal forms prescribed and guaranteed by Ukrainian law, with the aim of realizing the common interests and rights of their members in the field of physical culture and sports.

It has been established that the licensing of educational programs for sports specialists is a legally regulated procedure for evaluating and officially recognizing an educational institution's ability to implement an educational program, including in the field of physical culture and sports, which involves verifying the program's compliance with the requirements of State standards for higher (or pre-higher vocational) education, as well as personnel, material-technical, informational, and methodological support, with the aim of granting the right to train qualified sports specialists.

It has been emphasized that a unified system for the licensing and accreditation of educational programs has now been established in Ukraine, which, in practice, does not differ for sports specialists. However, certain specific features can still be identified, primarily in the content and focus of the evaluation, specifically: firstly, this concerns material and technical support, since the implementation of such programs is impossible without adequate sports

infrastructure, including specialized halls, fields, and equipment; secondly, a significant portion of attention in the accreditation process is devoted to practical training, which is not formal but applied in nature and directly linked to the future professional activities of students; thirdly, the requirements for staffing are more specific, as the training of sports specialists involves a combination of scientific, pedagogical, and practical components, which necessitates the involvement of instructors with relevant professional experience in the field of sports; fourthly, educational programs are oriented toward developing not only theoretical knowledge but also practical skills, physical qualities, and professional competencies of applied significance; fifthly, additional attention is devoted to the safety of the educational process, in particular compliance with occupational safety standards, physical health, and the readiness of future specialists to work with various segments of the population.

It has been proposed to develop and implement a unified digital platform, specifically a registry of sports personnel, which would not duplicate existing registries but rather integrate, unify, and expand their functionality within a single information environment. This will ensure data consistency, prevent fragmentation and duplication, and create a foundation for comprehensive analytics and informed management decisions. In addition, a unified platform makes it possible to integrate registries with training, certification, and assessment systems, transforming them from passive databases into an active tool for managing professional development.

It has been noted that the automation of management processes in the context of developing digital administration tools within the system of training and professional development for personnel in the field of physical culture and sports should be viewed as the comprehensive implementation of informational, analytical, organizational, and communication solutions aimed at improving the efficiency of human resource management and educational processes.

The need for proper legal enshrinement of the principle of lifelong learning in sports has been emphasized. First and foremost, this entails a clear legislative definition of the very concept of lifelong learning in the relevant Law of Ukraine «On Physical Culture and Sports», with its content elaborated through the categories of systematicity, periodicity, and a focus on updating competencies.

It has been noted that harmonization with European standards for training sports professionals involves the implementation of a competency-based approach, in which the key factor is not only the breadth of knowledge but also the professional's ability to effectively apply that knowledge in practice. At the same time, harmonization also covers structural aspects, including the alignment of national qualifications with European levels, the recognition of non-formal learning outcomes, and the assurance of mutual recognition of diplomas and certificates.

It has been emphasized that economic incentives for the professional development of sports specialists are of great importance, as they create a material interest in the continuous updating of knowledge and skills, transforming continuous learning from a formal obligation into a genuinely motivated process. In the field of sports, where qualification levels directly impact athletes' performance, the safety of the training process, and management effectiveness, the availability of financial incentives ensures greater engagement of specialists in professional development. In addition, financial support reduces the barriers to access to training, especially for young professionals and those from regional areas, and contributes to the formation of a culture of continuous development as an integral part of professional activity.

Keywords: administrative and legal support, human resources, human resource potential, personnel training, physical culture, sports, international experience, administrative and legal regulation, powers, central executive bodies, administrative and legal status, higher education institution, licensing, accreditation, improvement, administrative legislation, Lifelong Learning.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Бирук В. М. Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту. *Право та державне управління*. 2022. № 3. С. 539–544.

2. Бирук В. М. Адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти як суб'єктів підготовки спортивних кадрів. *KELM*. 2023 № 7(59). С. 520–523 (Республіка Польща).

3. Byruk V. The role of public associations of physical culture and sports orientation as subjects of administration of professional training. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2024. № 6. P. 54–58.

4. Бирук В. М. Зміст та види адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 1. С. 16–20.

5. Бирук В. М. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 2. С. 16–20.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Бирук В. М. До питання запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного розвитку (CPD) в Україні. *Інноваційні підходи до реформування сучасного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 20–21 квіт. 2023 р.)*. Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2023. С. 44–46.

7. Бирук В. М. *Запровадження штучного інтелекту у процеси підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 18–19 лют. 2025 р.)*. Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 71–73.

8. Бирук В. М. Сутність та значення стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту. *Виклики сучасності*

та наукові підходи до їх вирішення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 квіт. 2025 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 32–34.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	19
ВСТУП.....	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ	
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	
ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У СФЕРІ СПОРТУ	
	30
1.1. Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту	30
1.2. Класифікація адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів.....	43
1.3. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у спорті та можливості його імплементації в Україні	58
Висновки до розділу 1.....	75
РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ТА ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ	
АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ	
КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
	83
2.1. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів	83
2.2. Адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти та спеціалізованих центрів підвищення кваліфікації	101
2.3. Роль громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості як суб'єктів адміністрування професійного навчання	114
Висновки до розділу 2.....	128
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ	
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ	
У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	
	133
3.1. Оптимізація процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців.....	133

3.2. Розвиток інструментів цифрового адміністрування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту	146
3.3. Удосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті.....	160
Висновки до розділу 3.....	174
ВИСНОВКИ	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	188
ДОДАТКИ	206

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗВО	Заклади вищої освіти
КМУ, Уряд	Кабінет Міністрів України
Мінмолодьспорт	Міністерство молоді та спорту України
МОН	Міністерство освіти і науки України
НОК	Національний олімпійський комітет України
ОАУ	Олімпійська Академія України
США	Сполучені Штати Америки
ШІ	Штучний інтелект
CPD	Безперервний професійний розвиток (Continuing Professional Development)
VR	Технологія віртуальної реальності

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Попри всі виклики та загрози сьогодення, сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується підвищеною увагою до питань зміцнення здоров'я населення, популяризації здорового способу життя та формування конкурентоспроможного людського капіталу. У цьому контексті сфера фізичної культури і спорту набуває особливого значення як важливий соціальний інститут, що безпосередньо впливає на фізичний, психічний і соціальний розвиток особистості. Водночас ефективність функціонування зазначеної сфери значною мірою залежить від рівня професійної підготовки та кваліфікації відповідних кадрів.

Слід зауважити, що забезпечення належного кадрового потенціалу у сфері фізичної культури та спорту є складним і багаторівневим процесом, що охоплює підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та атестацію фахівців за відповідним напрямом. У сучасних умовах цей процес не може розглядатися поза межами системи публічного управління, оскільки саме держава визначає ключові напрями кадрової політики, встановлює стандарти професійної діяльності та формує механізми контролю за якістю підготовки фахівців. З огляду на зазначене, особливої актуальності набуває дослідження адміністративно-правових інструментів, за допомогою яких здійснюється вплив на відповідні суспільні відносини.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Окремі проблемні питання, присвячені підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів у різних сферах суспільного життя, у своїх наукових працях розглядали: В. В. Безсмертна, Т. В. Білорус, Н. Л. Гавкалова, Ю. В. Гаруст, Є. А. Гетьман, Г. П. Грибан, С. І. Давидов, О. В. Джафарова, Є. В. Дуліба, А. М. Ключко, Л. В. Коваль, І. М. Козлова, В. М. Кравчук, В. І. Курило, А. А. Манжула, В. А. Медяник, О. Л. Маліна, В. Ю. Оксін, Д. М. Переверзев, Є. А. Позняк,

В. С. Політанський, С. А. Саблук, Є. Ю. Соболю, Л. В. Сорока, О. В. Ткаченко, С. В. Філіппова, А. А. Хребтова, В. О. Черниш, Р. В. Шаповал та багато інших. Водночас, попри значний теоретичний доробок, у науковій літературі фактично неопрацьованим є дослідження адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту.

Отже, наявність низки прогалин та недоліків правового й організаційного характеру, пов'язаних із підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту, а також відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених адміністративним інструментам здійснення відповідної діяльності, обумовлюють актуальність і своєчасність представленої наукової роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до: Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019; Концепції розвитку закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання (фахові коледжі, спортивні ліцеї), затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 2 грудня 2021 року № 1335/4789; Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 4 листопада 2020 року № 1089. Дисертаційне дослідження також виконувалось відповідно до Плану науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права на тему «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та правозастосовної практики, встановити сутність і

виокремити особливості адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту, на основі чого розроблено пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого регулюють відповідні суспільні відносини.

Досягнення поставленої мети зумовлює необхідність реалізації таких завдань:

- визначити поняття та розкрити зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту;
- здійснити класифікацію адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів;
- узагальнити зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у спорті й опрацювати можливості його імплементації в Україні;
- визначити повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів;
- розкрити адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти та спеціалізованих центрів підвищення кваліфікації;
- з'ясувати роль громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості як суб'єктів адміністрування професійного навчання;
- запропонувати шляхи оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для фахівців у сфері фізичної культури і спорту;
- опрацювати напрями розвитку інструментів цифрового адміністрування у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту;
- визначити шляхи вдосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту.

Предметом дослідження є адміністративно-правові інструменти підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертації становить система як загальних, так і спеціальних методів наукового пізнання. Зокрема, використання *логіко-семантичного* та *аналітичного* методів дало змогу визначити поняття та розкрити зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту (підрозділ 1.1). Здійснення класифікації адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів (підрозділ 1.2) уможливили методи *класифікації* та *систематизації*. З метою узагальнення зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у спорті та опрацювання можливостей його імплементації в Україні (підрозділ 1.3) було застосовано *порівняльно-правовий* метод. Метод *документального аналізу*, а також *системно-функціональний* використано для того, щоб розкрити повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів (підрозділ 2.1), розкрити адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти та спеціалізованих центрів підвищення кваліфікації (підрозділ 2.2). *Структурно-логічний* метод дав змогу з'ясувати роль громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості як суб'єктів адміністрування професійного навчання (підрозділ 2.3). Сформулювати шляхи оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців (підрозділ 3.1), встановити напрями розвитку інструментів цифрового адміністрування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і

спорту (підрозділ 3.2), а також опрацювати шляхи вдосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті (підрозділ 3.3) вдалося завдяки методам *моделювання та прогнозування*.

Нормативно-правовим підґрунтям дослідження є Конституція України, а також низка законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, норми яких визначають засади формування та реалізації адміністративно-правових інструментів підготовки й підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту.

Науково-теоретичним підґрунтям слугували праці фахівців з галузей конституційного, адміністративного, фінансового права тощо. Крім того було використано напрацювання вчених з інших дисциплін, зокрема теорії держави і права, теорії управління, соціології, філософії тощо.

Інформаційну й емпіричну основу дослідження становлять правозастосовна практика, науково-періодичні та статичні матеріали, наукова публіцистика тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційне дослідження є першою спробою комплексно, на монографічному рівні, з'ясувати сутність і розкрити особливості адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту, на основі чого надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення відповідного адміністративного законодавства. За результатами здійсненого дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, основні з них такі:

вперше:

– здійснено класифікацію адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів, а саме: 1) інструменти регулятивного характеру (державна політика, індивідуальні акти);

2) інструменти стимулюючого характеру; 3) контрольні інструменти; 4) координаційні інструменти; 5) інструменти стратегічного планування;

– обґрунтовано, що кадровий потенціал сфери фізичної культури і спорту залежить від багатьох взаємопов'язаних чинників, серед яких ключовими є наявність реального людського ресурсу на території України, представники якого потенційно можуть здобути відповідну освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень і набути статусу професійних фахівців; здатність наявного кадрового складу до безперервного фахового розвитку, що передбачає оволодіння новітніми професійними компетентностями, інноваційними технологіями та сучасними методиками у фізкультурно-спортивній сфері; фактична спроможність держави й відповідних інституцій забезпечити ефективну реалізацію цього потенціалу через створення належних умов зайнятості, гідної та конкурентної оплати праці, а також гарантій соціального захисту для фахівців, які здійснюють спортивну, фізкультурно-оздоровчу та реабілітаційну діяльність;

– визначено поняття громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості, які становлять колективні утворення громадян, сформовані на добровільній основі в передбачених та гарантованих законодавством України організаційно-правових формах з метою реалізації спільних інтересів та прав їх учасників у сфері фізичної культури і спорту;

удосконалено:

– визначення категорії «кадри сфери фізичної культури та спорту», зокрема доведено, що це – сукупність спеціально підготовлених фізичних осіб (професіоналів), які відповідно до вимог чинного законодавства набули необхідної теоретико-практичної підготовки і кваліфікації та на професійній основі реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації;

– наукову думку про те, що наразі в Україні створено уніфіковану систему ліцензування та акредитації освітніх програм, які фактично не

відрізняються для спортивних фахівців. Наголошено на особливостях, які обумовлені акцентами такого оцінювання: по-перше, це стосується матеріально-технічного забезпечення, оскільки реалізація таких програм неможлива без належної спортивної інфраструктури, включаючи спеціалізовані зали, майданчики та обладнання; по-друге, значна частка уваги в процесі акредитації приділяється практичній підготовці, яка має не формальний, а прикладний характер і безпосередньо пов'язана з майбутньою професійною діяльністю здобувачів освіти; по-третє, більш специфічними є вимоги до кадрового забезпечення, адже підготовка спортивних фахівців передбачає поєднання науково-педагогічної та практичної складових, що обумовлює потребу в залученні викладачів з відповідним професійним досвідом у сфері спорту; по-четверте, орієнтація освітніх програм на формування не лише теоретичних знань, а й практичних умінь, фізичних якостей і професійних компетентностей, що мають прикладне значення; по-п'яте, додатково увага присвячується питанням безпеки освітнього процесу, зокрема дотримання норм охорони праці, фізичного здоров'я та готовності майбутніх фахівців працювати з різними категоріями населення;

– твердження про те, що використання штучного інтелекту в підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту має системний ефект і трансформує як зміст навчання, так і методи професійного розвитку, адже: по-перше, забезпечує персоналізацію освітнього процесу (на основі аналізу рівня знань, практичних навичок і професійного досвіду фахівців інтелектуальні системи формують індивідуальні траєкторії навчання); по-друге, сприяє підвищенню практичної спрямованості підготовки; по-третє, важливою перевагою є безперервний професійний розвиток (*lifelong learning*); по-четверте, покращує об'єктивність оцінювання компетентностей, оскільки автоматизовані системи аналізують як теоретичні знання, так і практичні дії (наприклад, правильність виконання вправ або побудову тренувальних програм), зменшуючи суб'єктивний вплив і

підвищуючи точність оцінювання; по-п'яте, сприяє інтеграції міждисциплінарних знань;

– теоретичний підхід до визначення поняття «адміністративно-правовий статус закладу вищої освіти як суб'єкта підготовки спортивних кадрів», яким запропоновано розуміти правове положення закладів вищої освіти в системі правовідносин, які виникають у сфері адміністративно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу фізичної культури та спорту, зумовлене наданими їм законодавством України правами, обов'язками, компетенцією та мірою відповідальності;

дістало подальшого розвитку:

– обґрунтування наукової думки про те, що українському законодавцю слід розглянути можливість створення Центру тренерської майстерності, подібного до того, який функціонує в США, адже вітчизняна модель підготовки тренерських кадрів характеризується фрагментарністю: функції розподілені між закладами вищої освіти, спортивними федераціями та окремими державними органами, що призводить до відсутності єдиних стандартів та узгодженої політики;

– твердження, про те, що у сфері правового регулювання повноважень центральних органів виконавчої влади щодо підготовки та атестації спортивних кадрів наявні системні недоліки, які знижують ефективність відповідного адміністративно-правового механізму. Зокрема, нормативна база має фрагментарний та недостатньо узгоджений характер, що зумовлює нечіткість розмежування компетенції між цими суб'єктами та створює передумови для дублювання їх функцій;

– наукова позиція, відповідно до якої цифрове адміністрування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту – це комплексна система управління освітніми, організаційними, інформаційними та аналітичними процесами, що базується на використанні цифрових технологій, інтегрованих інформаційних систем і платформ з

метою забезпечення ефективного планування, координації, реалізації, моніторингу та вдосконалення професійної підготовки й безперервного розвитку фахівців галузі фізичної культури і спорту, а також підвищення прозорості, доступності та якості управлінських і освітніх послуг;

– теза про те, що стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту має ключове значення для забезпечення якісного функціонування всієї спортивної системи, оскільки в умовах постійного оновлення знань, методик і технологій професійна компетентність фахівців не може залишатися сталою, у цьому контексті безперервний професійний розвиток слугує не лише інструментом індивідуального вдосконалення фахівців, а й важливим чинником підвищення якості спортивної підготовки, оскільки саме здатність тренера чи іншого спеціаліста адаптуватися до нових науково обґрунтованих методик визначає ефективність тренувального процесу та результати спортсменів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції використовуються і можуть бути використані в:

– *науково-дослідній сфері* – як теоретичне підґрунтя для проведення подальших досліджень, присвячених проблемі реалізації адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

– *правотворчій діяльності* – з метою розробки нових і вдосконалення діючих законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання адміністративно-правових інструментів підготовки й підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту;

– *правозастосовній діяльності* – у межах підвищення ефективності діяльності суб'єктів, що використовують адміністративно-правові

інструменти підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту;

– *освітньому процесі* – під час підготовки науково-методичних, лекційних матеріалів, а також підручників і навчальних матеріалів з дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративне право та процес: доктринальні та практичні проблеми», «Публічне право» тощо (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права).

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблематики та відповідні висновки оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях: «Інноваційні підходи до реформування сучасного законодавства» (м. Київ, 20–21 квітня 2023 р.), «Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі» (м. Київ, 18–19 лютого 2025 р.), «Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення» (м. Київ, 23–24 квітня 2025 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 207 сторінок. Список використаних джерел містить 166 найменувань на 18 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У СФЕРІ СПОРТУ

1.1. Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту

Одним із ключових чинників формування ефективної та якісної сфери фізичної культури та спорту є її кадровий потенціал. Саме від рівня професійної підготовки й діяльності фахівців цієї сфери значною мірою залежить стан здоров'я населення, рівень популяризації спорту, а також розвиток його окремих напрямів. З огляду на це, держава приділяє значну увагу регулюванню та підтримці розвитку кадрового потенціалу в зазначеній сфері, зокрема шляхом здійснення належного адміністративно-правового забезпечення.

Слово «забезпечення», відповідно до тлумачного словника сучасної української мови, має такий зміст: 1) дія за значенням «забезпечити»; 2) матеріальні засоби до існування; 3) сукупність математичних, програмних, мікропрограмних, апаратурних засобів, спрямованих на автоматичне опрацювання даних за допомогою цифрових обчислювальних машин і пристроїв тощо. Своєю чергою, дієслівну форму терміна «забезпечувати» тлумачать як: а) постачати щось у достатній кількості, задовольняти кого-, що-небудь у якихось потребах; б) надавати кому-небудь достатні матеріальні засоби до існування; в) створювати надійні умови для здійснення чого-небудь, гарантувати щось; г) захищати, охороняти кого-, що-небудь від небезпеки [22, с. 375]. Досліджуючи це поняття у своїх працях, І. О. Ієрусалімова дійшла висновку: забезпечення – це система заходів,

покликаних зробити можливою, дійсною та безумовною реалізацію якоїсь діяльності, вчинення якихось дій тощо [43, с. 16]. Отже, у загальному значенні забезпечення – це процес пошуку й надання ресурсів, формування необхідних умов, задоволення якихось вимог з метою створення основи (підґрунтя) для вчинення дій, роботи механізму, функціонування органу влади, організації, життєдіяльності людини тощо. Цей термін цілком можна назвати міжгалузевим, адже він слугує основою для таких спеціальних понять, як інформаційне, соціальне, ресурсне, фінансове, матеріально-технічне забезпечення тощо.

Одним із подібних різновидів є забезпечення правове, зміст якого неодноразово досліджували науковці. Згідно з визначенням М. Ю. Яковчука, це система впорядкованих законодавчих актів, постанов, указів та інших правових актів органів державної влади та управління, наділених повноваженнями у сфері регулювання певних сфер суспільної діяльності [137, с. 87]. М. М. Бурбика тлумачить правове забезпечення як «систему законодавчо встановлених правових гарантій, а також діяльність уповноважених на те органів, посадових осіб з їх реалізації» [19, с. 139]. М. О. Горелов, аналізуючи різні наукові джерела, виокремив декілька основних підходів до визначення категорії «правове забезпечення», а саме: 1) створення системи правових норм і підпорядкування їх впливу суспільних відносин шляхом спрямування поведінки учасників останніх; 2) вплив права на суспільно-правові відносини через систему правових норм; 3) застосування правових норм та інших юридичних засобів для впорядкування суспільно-правових відносин у певній сфері життєдіяльності населення, а також спрямування поведінки людей [29, с. 63]. Натомість В. В. Галунько характеризує проблему на підставі виокремлення притаманних їй ознак. Учений доводить, що правове забезпечення: 1) має цілеспрямований характер, оскільки постає певним регулятором суспільних відносин, упорядковуючи їх за допомогою права на рівні суспільства; 2) має

організаційний та упорядкувальний характер, тобто здійснюється за допомогою певних засобів; 3) спрямоване на досягнення певної мети, а тому має регулятивний характер; 4) має певний предмет і сферу правового впливу, які усвідомлюються людьми й суспільством і мають для них певне значення; 5) здійснюється певними методами, які координують діяльність суб'єктів права або реалізуються за допомогою їх субординаційної підлеглості в процесі виконання або використання норм права; 6) має визначені стадії, які передбачають правову регламентацію суспільних відносин, виникнення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків та їхню реалізацію [26, с. 116–118].

Отже, з правової позиції забезпечення – це, по-перше, фактична урегульованість певних суспільно-правових відносин нормами чинного законодавства та впорядкованість поведінки їх учасників; по-друге, сукупність юридичних, організаційних, управлінських, економічних та інших інструментів, якими забезпечується виконання положень законодавства України, реалізується вплив права на суспільні відносини, а також втілення в життя суб'єктивних прав, обов'язків, свобод та інтересів фізичних, юридичних осіб, держави тощо.

Також дискусійним є зміст поняття «адміністративно-правове забезпечення». Наприклад, О. М. Гумін та Є. В. Пряхін пропонують тлумачити категорію у широкому та вузькому значеннях. У широкому значенні адміністративно-правове забезпечення – це упорядкування суспільних відносин уповноваженими на те державою органами, їх юридичне закріплення за допомогою правових норм, охорона, реалізація та розвиток. Вузьке визначення адміністративно-правового забезпечення змінюється залежно від того, про які суспільні відносини йдеться. Натомість в обох випадках структурі явища притаманні єдині елементи, а саме: 1) об'єкт; 2) суб'єкт забезпечення; 3) норми права (норми адміністративного права); 4) адміністративно-правові відносини та їх зміст; 5) гарантії, заходи, засоби,

форми й методи адміністративно-правового забезпечення [32, с. 50]. Позиція О. М. Гуміна та Є. В. Пряхіна, яка ґрунтується на розмежуванні широкого й вузького підходів, вирізняється певною декларативністю. Адже широке визначення фактично ототожнює адміністративно-правове забезпечення із загальним правовим регулюванням, не виокремлюючи його специфічних адміністративно-правових ознак. Водночас вузьке значення залишається надмірно варіативним і залежним від предмета дослідження, що ускладнює формування універсальної дефініції. Запропонована ними структура елементів також є надто узагальненою, оскільки охоплює практично всі складові правового механізму, не визначаючи їхньої ієрархії та функціональних взаємозв'язків. Подібне твердження пропонує О. М. Хохленко, яка вважає, що адміністративно-правове забезпечення, з одного боку, – це сукупність правових актів, якою визначено параметри державного впливу на суспільні відносини, а з іншого – визначення мети, структури, статусу (підпорядкованості), функцій, повноважень (прав та обов'язків) органів управління [129, с. 104]. В. А. Медяник констатує, що це поняття має багатогранне значення, згідно з яким воно є: по-перше, діяльністю суб'єктів публічної влади з реалізації норм права в різноманітних сферах; по-друге, сукупністю правового інструментарію, завдяки якому ця діяльність забезпечується (процедури, гарантії, відповідальність тощо) [73]. Концепція В. А. Медяника, яка поєднує діяльнісний та інструментальний підходи також має недоліки, зокрема через надмірну широту трактування. Охоплення змістом поняття як діяльності суб'єктів публічної влади, так і сукупності правових засобів призводить до порушення чітких меж категорії та її фактичного ототожнення з механізмом адміністративно-правового регулювання загалом.

Натомість, згідно з науковою позицією І. М. Шопіної, адміністративно-правове забезпечення – це система адміністративно-правових засобів, способів і процедур їх легалізації, що здійснюється з метою створення умов

для всебічної реалізації прав, свобод та інтересів людини, громадянського суспільства, суб'єктів підприємницької діяльності, а також інших суб'єктів адміністративно-правових відносин [133, с. 145]. У межах підходу, запропонованого М. В. Цвіком, адміністративно-правове забезпечення – це цілеспрямований вплив на поведінку людей і суспільні відносини за допомогою правових (юридичних) засобів. Водночас Р. В. Ігонін визначає його як «фактичну наявність адміністративно-правових норм і досягнутий реальний стан їх реалізації суб'єктами державно-владних повноважень» [38, с. 327; 42, с. 42].

Зазвичай зміст категорії науковці тлумачать з огляду на конкретний об'єкт або систему суспільно-правових відносин. Наприклад, адміністративно-правове забезпечення у сфері господарювання О. В. Клименко характеризує як діяльність органів державної влади, спрямовану на регламентацію, створення сприятливої атмосфери, фактичне втілення, усунення перешкод, боротьбу з невиконанням обов'язків і зловживанням правами й свободами в господарській діяльності, гарантування нормальної реалізації громадянами конституційних прав і свобод людини й громадянина, відновлення їх первинної якості щодо сфери господарювання [46, с. 12].

А. А. Іванищук зазначає, що адміністративно-правове забезпечення судової гілки влади – це цілеспрямований нормативно-організаційний вплив норм адміністративного права, які розвивають та уточнюють конституційні норми, що визначають теоретико-правові засади функціонування судової гілки влади з метою створення належних умов для забезпечення суддями прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, публічного інтересу держави й суспільства загалом. За змістом адміністративно-правове забезпечення судової гілки влади є системою норм адміністративного права, основоположних засад (концепцій, доктрин і принципів правового регулювання), адміністративно-правових відносин та адміністративного

інструментарію (форм і методів адміністративної діяльності та адміністративних процедур), які в сукупності формують комплексний інститут адміністративного права з численними вертикальними й горизонтальними зв'язками, поєднує однорідні суспільні відносини [40].

К. І. Бріль, досліджуючи питання децентралізації державної влади в Україні, зауважив, що адміністративно-правове забезпечення зазначеного процесу – це сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання відносин між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади у сфері адміністративного права, що охоплює комплекс елементів для реалізації процесу децентралізації та створення сприятливих умов для виконання цього завдання на рівні держави, що передбачатиме розподіл державної влади, а саме розподіл повноважень і відповідальності за її використання структурами локального й регіонального рівня [18, с. 21].

Отже, зазначені позиції дають змогу констатувати, що адміністративно-правове забезпечення є складною категорією, яка має такі особливості: *по-перше*, це структура статичних і функціональних елементів, а саме: а) адміністративно-правових норм; б) суб'єкта та об'єкта їх регуляційного впливу; в) адміністративно-правових інструментів, за допомогою яких суб'єкти реалізують покладені на них публічні повноваження, завдання та функції; *по-друге*, мета адміністративно-правового забезпечення – регуляція різноманітних сфер суспільно-правових відносин, результатом чого має бути встановлення високого рівня правового порядку на території держави в усіх без виключення аспектах життєдіяльності суспільства, а також наявність в кожного суб'єкта широких можливостей реалізувати свої права, свободи, виконати покладені на нього обов'язки тощо; *по-третьє*, адміністративно-правове забезпечення має формалізований характер, що означає чітке визначення законодавством України його суб'єктного складу, а також меж, форм, методів, стандартів його діяльності; *по-четверте*, відмінною

характеристикою адміністративно-правового забезпечення є можливість застосування в межах нього державного примусу, який надає можливість координувати та спрямовувати поведінку учасників суспільно-правових відносин, зважаючи не на їхню суб'єктивну волю та інтереси, а виключно нормативно закріплені вимоги й правила.

Слід уточнити сутність кадрового потенціалу сфери фізичної культури та спорту. Змістовно категорія ґрунтується на багатозначному терміні «кадри», який відомий з давніх часів. Історичні аспекти терміна детально проаналізовано в дисертації С. В. Петкова, який звертається до словникових, енциклопедичних джерел і висновків учених. Зокрема, автор акцентує, що слово «кадри» походить від французького слова «cadre», що у перекладі означає «рама, рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де означало буквально «чотирикутник». Саме в такій формі оприлюднювали в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. З огляду на цю форму, такі списки й почали називати персоналом, а пізніше й тих службовців, які опинилися в цих списках. Поступово відбулася зміна значення слова з «рамки» на «документ», а з документа – на його зміст. У першій половині XIX століття термін «кадри» почав застосовуватися для визначення постійного складу військових підрозділів, що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий». У сучасному розумінні, як зазначає С. В. Петков, термін «кадри» охоплює основний склад працівників організації, підприємства, установи тощо; постійний склад військових частин, які не підлягають демобілізації в мирний час; водночас «відділ кадрів» – це відділ підприємства, установи тощо, який здійснює прийняття на роботу, звільнення тощо [6, с. 179; 85, с. 164–165; 114, с. 352].

Аналізу сутності категорії «кадри» приділяє увагу у своїй дисертаційній роботі А. А. Пилипенко. Узагальнюючи різні наукові тлумачення, учена вважає, що зазначений термін означає всіх працездатних громадян країни. У більш конкретизованому значенні кадри – це «соціально-

економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій» [86, с. 25–26]. Дуалістичний підхід також обстоюється в роботі А. В. Перепелиці. Учений доводить, що кадри в широкому значенні слова – це постійний, підготований склад працівників у різних сферах життєдіяльності, які забезпечують виконання покладених на них функцій, у вузькому – керівні працівники, працівники апарату управління [83, с. 38]. На думку О. В. Крушельницької та Д. П. Мельничука, термін «кадри» найчастіше ототожнюють лише із частиною працівників – спеціалістами або робітниками високої кваліфікації та стажем роботи на цьому підприємстві [62, с. 10]. У роботі Ю. І. Палехи акцентовано, що кадри – це постійний штат кваліфікованих працівників підприємства, організації чи установи згідно зі штатним розкладом. До кадрів не відносять працівників, посади яких не передбачено в штатному розписі. Крім того, учена обґрунтовує, що кадри – це найскладніший об’єкт управління в організації, оскільки він: а) на відміну від предметних факторів виробництва, є «живим», що спричиняє його здатність самостійно вирішувати, критично оцінювати вимоги, які до нього ставлять, та діяти, б) має суб’єктивні інтереси, в) дуже чутливий до управлінського впливу, реакція на який є невизначеною. Також Ю. І. Палеха констатує: «Кадри є не лише соціально-економічною, а й політичною категорією, оскільки вирішення будь-якої економічної, соціальної чи політичної проблеми вимагає людей, які могли б їх розв’язувати на професійному рівні. Як багаторівневе поняття кадри насамперед характеризуються чисельністю та структурою (розглядаються як

у статиці, так і в динаміці), професійною принадністю й компетентністю» [79, с. 13–14].

Натомість у працях М. В. Клімова термін «кадри» замінено на близький за значенням «персонал». На його думку, це слово більш логічне, широкє за змістом і в усіх випадках означає певну сукупність особового складу, яка може бути однотипною або різноманітною. Впровадження й застосування поняття персоналу як альтернативи іншим термінам (працівники, співробітники тощо) суттєво упорядковує і систематизує термінологію щодо суб'єкта виконання покарання. Воно дає змогу зберегти системну цілісність під час визначення усієї широкої сукупності персоналу, а також кожного окремого його виду, підвиду та категорій [47, с. 344].

Слід зауважити, що термін «кадри» застосовують у багатьох положеннях Закону України «Про фізичну культуру і спорт», однак він не має чіткої офіційної дефініції. Лише в ст. 49 Закону України, присвяченій кадровому забезпеченню фізичної культури та спорту акцентовано: «Право проводити фізкультурно-оздоровчу та спортивну діяльність, фізкультурно-спортивну реабілітацію надається фахівцям, які мають спеціальну освіту та відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень». Фізкультурно-оздоровчу діяльність описано в положеннях документа як заходи, що здійснюються суб'єктами сфери фізичної культури та спорту для розвитку фізичної культури, а спортивну – як заходи, що здійснюються суб'єктами сфери фізичної культури та спорту для розвитку спорту [107]. Згідно зі ст. 1 Закону України, фізкультурно-спортивна реабілітація – це система заходів, розроблених із застосуванням фізичних вправ для відновлення здоров'я особи та спрямованих на відновлення й компенсацію за допомогою занять фізичною культурою та спортом функціональних можливостей її організму для поліпшення фізичного й психологічного стану [107].

Зазначені теоретичні позиції дають змогу дійти висновку, що кадри сфери фізичної культури та спорту – це сукупність спеціально підготовлених

фізичних осіб (професіоналів), які відповідно до вимог чинного законодавства набули необхідної теоретико-практичної підготовки й кваліфікації та на професійній основі реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації. Ознака професійності виявляється у тому, що відповідний тип діяльності у сфері фізичної культури та спорту є основним для зазначених фізичних осіб і входить в систему їх трудових обов'язків як працівників підприємств, установ, організацій різних форм власності.

Категорія «потенціал» походить від латинського слова «potential», що перекладається як «сила» або «міць». Як слушно зауважує О. Л. Артющина, зазначене поняття широко використовують у різних сферах науки, техніки, культури для характеристики певних загальних (явних або частково прихованих) можливостей, здібностей або резервів розвитку певного об'єкта [4, с. 44]. Досліджуючи безпосередньо кадровий потенціал, Т. В. Білорус встановила, що категорія представлена можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними й фізіологічними якостями, а також, що найважливіше, творчими здібностями [15, с. 11].

Широкий та вузький підходи до визначення категорії запропоновано в дослідженні І. М. Козлової. Зокрема, у широкому значенні вона окреслює вміння й навички працівників, які можуть бути використані для підвищення їх трудової ефективності в різних сферах виробництва з метою отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту. У вузькому значенні кадровий потенціал – це тимчасово вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку та навчання. Управління кадровим потенціалом має сприяти впорядкуванню, збереженню якісної специфіки, удосконаленню та розвитку персоналу [52, с. 322].

Зокрема, В. В. Безсмертна вважає, що кадровий потенціал підприємства є інтегральною сукупністю можливостей персоналу до трудової активності. Це поняття дослідниця визначає як спроможність до творчої, продуктивної праці; опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності; вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо. Отже, носієм кадрового потенціалу, враховуючи стадії його формування, розвитку, використання, є персонал підприємства без обмеження його вікових рамок, освітнього рівня, професіоналізму та кваліфікації. Крім того, на думку вченої, з позиції стратегічного управління кадровий потенціал є сукупними здібностями й можливостями персоналу підприємства, які необхідні для того, щоб здійснювати дії, що забезпечують підприємству переваги серед конкурентів. Кадровий потенціал має такі характеристики: кількісні показники (чисельність, склад і структура персоналу, потенційний фонд робочого часу підприємства); якісні характеристики (фізичний, психологічний, адаптаційний, інтелектуальний, етичний, духовно-творчий та кваліфікаційний потенціал) [9].

Н. Л. Гавкалова тлумачить кадровий потенціал крізь призму комплексного підходу, що охоплює аналітично-розрахункові методи соціології та психології, економіко-математичне моделювання, оцінку керівника й ураховує відповідність працівника посаді, можливості кар'єрного зростання, кадровий резерв, рольову та соціальну структури колективу; кадровий потенціал відображає основні якісні й кількісні характеристики працівника та враховує психофізіологічні властивості особистості (вік, стать, стан здоров'я, працездатність, інші характеристики, зумовлені вимогами конкретного робочого місця), кваліфікаційні характеристики (рівень і профіль спеціалізації, якість загальних і спеціальних знань, трудових навичок та умінь, здатність до творчості, до розвитку, інші показники, зумовлені рівнем складності роботи), соціальні характеристики (комунікабельність, дисциплінованість, ціннісні орієнтації, інтереси, усе, що впливає на процес

виробництва, коли той потребує координації спільних дій) [25, с. 11–12]. Наукова позиція Н. Л. Гавкалової загалом вирізняється комплексністю та міждисциплінарністю, однак не позбавлена певних концептуальних і методологічних недоліків. Передусім надмірна широта такого підходу, що поєднує соціологічні, психологічні та економіко-математичні інструменти, позбавляє визначеності поняття «кадровий потенціал». Унаслідок цього виникає складність в його чіткому операціоналізованні, тобто переведенні в систему вимірюваних показників, придатних для практичного застосування в управлінні.

Крім того, запропоновану інтерпретацію зосереджено на індивідуальних характеристиках працівника: психофізіологічних, кваліфікаційних і соціальних параметрах. Попри беззаперечну важливість цих ознак, цей підхід недостатньо враховує вплив інституційного середовища, організаційної культури та зовнішніх факторів, які істотно детермінують реалізацію цього потенціалу. Такий акцент створює ризик редукації кадрового потенціалу до суми властивостей окремих працівників без належного урахування синергетичного ефекту колективної взаємодії [13].

Аналізуючи зміст та специфіку кадрового потенціалу у сфері фізичної культури та спорту, Г. П. Грибан встановив, що ключовими складовими категорії є загальний рівень фахової компетентності кадрів у зазначеній сфері, їхня здатність до ефективного виконання посадових обов'язків, стабільність і збалансованість трудової діяльності тощо. Розвиток кадрового потенціалу вбачається науковцем у забезпеченні належної професійної підготовки кадрів, а також створенні умов престижності викладацької, викладацько-тренерської діяльності, яка має бути реальним джерелом фінансових надходжень. Цього можна досягти шляхом організації надання робочих місць дипломованим спеціалістам та їхнього використання відповідно до здобутої освіти й кваліфікаційних характеристик фізкультурних працівників. Крім того, важливе значення має регламентація

праці за тривалістю й обсягом; управління процесами сумісної праці; забезпечення трудової дисципліни; створення належних умов праці; регулювання заробітної праці та систематичне підвищення кваліфікації фахівців тощо [30, с. 64–65].

Викладене засвідчує, що кадровий потенціал – це комплексна категорія, що відображає здатність кадрового складу професійної сфери загалом або конкретного підприємства, установи чи організації до позитивного кількісного, якісного й організаційного розвитку. Тому аналіз цього явища потребує застосування системного підходу з одночасним урахуванням його основних аспектів і виявів. З огляду на це, кадровий потенціал сфери фізичної культури та спорту є: 1) наявністю реального людського ресурсу на території України, представники якого потенційно можуть здобути необхідну освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень і набути статусу професійних фахівців, які реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації; 2) здатністю кадрового складу працівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності до систематичного фахового розвитку з метою, по-перше, отримання новітніх професійних навичок; по-друге, опанування інноваційних технологій; по-третє, вивчення актуальних, прогресивних методів, які застосовуються у фізкультурно-спортивній сфері тощо; 3) фактичною спроможністю національної сфери фізичної культури та спорту забезпечити професійних фахівців, які реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації робочими місцями, гідною та конкурентною оплатою їх праці, необхідними гарантіями соціального захисту [13].

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження, слід узагальнити, що позитивний розвиток кадрового потенціалу сфери фізичної культури та спорту належить до ключових суспільних інтересів, оскільки наявність професійних фахівців у цій галузі

безпосередньо впливає не лише на конкурентоспроможність держави на світовій спортивній арені, а й на рівень життя та стан здоров'я населення загалом. З огляду на це, держава забезпечує та підтримує його розвиток через інституційні, правові й організаційні механізми. Отже, адміністративно-правове забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури та спорту – це цілеспрямований, організаційний, регуляційний вплив права через систему адміністративно-правових актів, а також за допомогою низки організаційних, управлінських та інших механізмів, на суспільно-правові відносини, які виникають в контексті діяльності суб'єктів владних повноважень щодо створення належних умов для підготовки, залучення, розвитку й ефективного використання фахівців у цій сфері. Необхідно акцентувати, що елементи механізму адміністративно-правового забезпечення вирізняються індивідуальними ознаками. Це зумовлює потребу в їхньому детальному аналізі в межах наступних підрозділів дисертаційної роботи [13].

1.2. Класифікація адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів

Система адміністративно-правових інструментів – це один з ключових елементів адміністративно-правового забезпечення професійного розвитку спортивних кадрів. Зазначена категорія виражає практичну діяльність суб'єктів владних повноважень із виконання покладених на них завдань, функцій, а також регулювання відповідної сфери. Водночас ефективність роботи такої системи залежить від її внутрішньої структурованості. Цей момент зумовлює необхідність здійснення наукової класифікації адміністративно-правових інструментів, що надасть можливість

упорядкувати останні за змістом, виявити їхні особливості, предмет впливу, а також порядок застосування.

Етимологічно «інструмент» – це: а) ручне знаряддя для виконання яких-небудь робіт; б) музичний прилад; в) система взаємопов'язаних знарядь праці, діяльності; г) засіб, спосіб для досягнення чогось [41, с. 163]. Термін походить з латини, від «instrumentum», що значить (знаряддя) та дієслова «instruo» – споруджую, озброюю, будую [37, с. 309]. Отже, основою категорії «інструмент» є механічне призначення якогось предмета, знаряддя, матеріального об'єкта бути використаним для сприяння або фактичного вчинення певної діяльності, процесу, операції тощо.

У правовій теорії інструмент визначено як «спектр правових феноменів різних рівнів, що застосовуються для регулювання суспільно-правових відносин та впливу на поведінку їх учасників» або як «конкретні засоби правового регулювання суспільно-правових відносин» [31; 78; 82]. Проте в галузі адміністративного права категорія набуває ширшого змісту. Наприклад, О. В. Фелик використовує це поняття в значенні зовнішнього вияву адміністративної діяльності органів публічного управління, що має безпосередній вплив на суспільні процеси та використовується для досягнення публічних інтересів, реалізації політики держави й забезпечення правопорядку на її території. Учений зазначає, що перелік інструментів варіативний та залежить від потреб суспільства й держави в певний період часу. Обрання інструменту для вирішення конкретних питань і задоволення потреб дає змогу адміністративним органам ефективно й правильно реагувати на виклики часу, такі як кризи, війни або інші надзвичайні ситуації [126, с. 48–49].

М. М. Сірант у процесі аналізу адміністративно-правового інструментарію забезпечення екологічної безпеки встановила, що останні є системою взаємопов'язаних форм і методів. У широкому значенні ці методи сприймаються як способи (прийоми), за допомогою яких здійснюється вплив

на об'єкти з метою практичного виконання певних завдань. Адміністративно-правові форми, на її думку, є зовні вираженими діями владних суб'єктів, що здійснюються в межах компетенції та спричиняють певні наслідки. Методи адміністративно-правового регулювання виявляються в реальному житті за допомогою адміністративно-правових форм, які зумовлюються змістом зазначених методів [113, с. 159].

В. М. Шевченко адміністративно-правові інструменти здійснення превентивної діяльності Національною поліцією України (далі – НПУ) тлумачить як комплекс засобів (заходів) у межах здійснення зовнішньої адміністративної діяльності Національної поліції, які реалізуються на підставі та в порядку, визначеному адміністративно-правовими нормами в межах законодавчо визначених повноважень органів і підрозділів поліції, за допомогою яких досягається виконання визначених перед НПУ завдань, спрямованих на захист життя й здоров'я людини, забезпечення охорони прав і свобод неповнолітніх осіб, забезпечення публічної безпеки й порядку в публічних місцях, забезпечення безпеки дорожнього руху, дотримання вимог дозвільної системи, дотримання обмежень, установлених законодавством щодо різних категорій осіб, які перебувають на профілактичному обліку, здійснення поліцейського піклування тощо [132]. Автор акцентує, що численні та різнопланові завдання поліції зумовлюють різноманіття інструментів адміністративної діяльності. Проте поліція, яка наділена державно-владними повноваженнями, повинна використовувати лише інструменти, передбачені відповідними правовими актами. Вони закріплені в законодавстві, яке визначає правовий статус поліції: законах, положеннях, статутах, наказах, інструкціях та інших актах, що регламентують адміністративну діяльність. Змістове наповнення інструментів публічного адміністрування в діяльності поліції, зауважує В. М. Шевченко, передбачає певну самостійність у виборі конкретних встановлених законодавством інструментів, з урахуванням особливого характеру завдань поліції та

специфіки оперативної обстановки. З огляду на викладене автором, виокремлено такі різновиди адміністративно-правових інструментів превентивної діяльності поліції: нормативно-правові акти, адміністративні (індивідуальні) акти правоохоронного органу, адміністративні договори, акти-дії Національної поліції [132]. Позиція В. М. Шевченка має низку недоліків. Передусім визначення є переобтяженим і надмірно описовим, що ускладнює виокремлення сутнісних ознак поняття. Інструменти звужено лише до зовнішньої діяльності поліції без урахування внутрішньоорганізаційного аспекту. Наявна термінологічна нечіткість через змішування понять «інструменти», «засоби» і «заходи». Класифікація інструментів є непослідовною та не має єдиного критерію поділу. Крім того, недостатньо визначено межі дискреції у виборі інструментів, що створює ризик неоднозначного тлумачення.

У суміжній сфері зміст категорії опрацювали А. А. Хребтов, В. С. Селюков та А. І. Потіхенський. Інструменти превентивної діяльності поліції у сфері протидії жорстокому поводженню з тваринами автори визначають як засоби та застосунки, що уможливають практичну реалізацію повноважень НПУ в превентивному напрямку. Учені виокремлюють дві ключові групи інструментів: нормативні й організаційні. Нормативними інструментами превентивної діяльності поліції запропоновано вважати сукупність дій поліцейських, що мають на меті забезпечення завдань превентивної діяльності та можуть набувати різноманітної зовнішньої форми – нормативних актів, індивідуальних (адміністративних) актів, а також актів-дій та актів-планів. Саме це відрізняє інструменти превентивної діяльності поліції від актів державного управління в цьому аспекті. До організаційних інструментів діяльності загалом вони відносять сукупність механізмів і засобів, які забезпечують функціонування системи превентивної діяльності поліції та засоби вихованого й інформативного впливу на суспільство. На думку дослідників, організаційні

інструменти передбачають систему засобів кадрового забезпечення підрозділів, що серед усього іншого реалізують повноваження у сфері превенції, належного матеріально-технічного та методичного забезпечення зазначених підрозділів, сукупність важелів впливу, які забезпечують формування мотиваційної складової в особового складу щодо виконання поставлених завдань [111, с. 190–191; 130, с. 119].

Г. Г. Лорткіпанідзде, досліджуючи адміністративні інструменти у сфері забезпечення національної безпеки, зазначив, що останні – це інтегрований комплекс форм, координованих методів, правових заходів, адміністративних дій та процедур, які використовують суб'єкти управління й забезпечення з метою організації та регулювання діяльності у сфері національної безпеки, забезпечення прав й інтересів громадян, держави та суспільства загалом і спрямовані на досягнення публічних результатів, що гарантують національну безпеку та стабільність країни. На його думку, видами адміністративних інструментів у сфері забезпечення національної безпеки є: нормативні й адміністративні акти; методи адміністративної діяльності; адміністративні договори; спеціальні інструменти забезпечення національної безпеки; організаційні інструменти у сфері забезпечення національної безпеки [70, с. 197].

У роботі В. А. Медяника обґрунтовано, що інструментами адміністративно-правового забезпечення державної соціальної політики є зовнішньо вираженою діяльністю публічної адміністрації, що виявляється в застосуванні нею різноманітних засобів, прийомів і способів адміністративно-правового спрямування, завдяки використанню яких здійснюється формування та втілення в життя заходів державної соціальної політики. Наведено визначальні риси цих інструментів, зокрема: а) пов'язані з діяльністю не лише публічної адміністрації, а й інших суб'єктів, які мають делеговані повноваження в соціальній сфері; б) мають зовнішній вияв; в) у деяких випадках мають правові наслідки; г) урегульовані нормами

адміністративного права; г) постають із компетенції публічної адміністрації; д) можуть мати як імперативну (нормативні акти, індивідуальні акти, регуляторно-планувальні інструменти), так і диспозитивну (організаційно-технічні, інформаційно-цифрові, фінансові інструменти) природу. Своєю чергою, до переліку таких інструментів автор відніс: нормативні акти, індивідуальні акти, акти-дії, акти-плани, адміністративні договори, регуляторно-планувальні, організаційно-технічні й інформаційно-цифрові інструменти [72, с. 7].

О. В. Першин у процесі своєї дослідницької діяльності встановив, що адміністративно-правові інструменти забезпечення економічної безпеки – це сукупність засобів, заходів та дій з їх реалізації, що містяться в правових приписах, охоплюють дозволи, обмеження, заборони, а також запроваджуються з метою мінімізації негативних наслідків від ризиків і загроз економічній безпеці. Основними ознаками адміністративно-правових інструментів забезпечення економічної безпеки є те, що вони:

- 1) закріплюються адміністративно-правовими нормами;
- 2) мають загальнообов'язковий характер;
- 3) спрямовані на мінімізацію ризиків економічної безпеки;
- 4) приймаються з метою підтримання балансу приватних і публічних інтересів у сфері економіки;
- 5) зазвичай мають правообмежувальний або заборонний характер, що негативно сприймається суспільством, пріоритетом якого є лише приватний інтерес;
- 6) суб'єктами застосування є юридичні особи публічного права, які наділені публічно-владними повноваженнями або делегують зазначені повноваження юридичним особам приватного права;
- 7) мають динамічний характер, оскільки їх застосування пов'язано з новими викликами в економіці держави;
- 8) є частиною ширшого кола інструментів, які використовують для забезпечення національної безпеки.

О. В. Першиним запропоновано декілька класифікацій адміністративно-правових інструментів, згідно з однією з яких

виокремлено: нормативно-правові акти, адміністративні акти, адміністративні договори (внутрішні та зовнішні), акти дії тощо [84, с. 3–4].

Отже, сучасній адміністративно-правовій науці бракує єдиного погляду на зміст адміністративно-правових інструментів та, зокрема, їхню класифікацію. Сутність цієї категорії суттєво варіюється залежно від сфери, суб'єкта застосування, нормативно-правової основи тощо. Адміністративно-правові інструменти в системі професійного розвитку спортивних кадрів – це система визначених нормами чинного законодавства взаємопов'язаних адміністративно-правових форм і методів діяльності суб'єктів владних повноважень, що використовуються для забезпечення якісної, систематичної, актуальної та результативної професійної підготовки фахівців, які реалізують діяльність за відповідним напрямом. Визначені адміністративно-правові інструменти логічно класифікувати за такими групами [11]:

1. Регулятивні адміністративно-правові інструменти. Термін «регулювання» походить від латинського слова «regulo» – «упорядкування», «улаштувати». Згідно з українськими словниковими джерелами, це поняття означає створювати умови для нормальної діяльності, функціонування чого-небудь [115, с. 543]. В аспекті публічно-правової сфери на підставі зазначеного слова введено категорію «державне регулювання», яку положеннями юридичної енциклопедії визначено як здійснення державою комплексних заходів (організаційних, правових, економічних тощо) у сфері соціальних, економічних, політичних, духовних та інших суспільних процесів з метою їх упорядкування, встановлення загальних правил і норм суспільної поведінки, а також запобігання негативним явищам в суспільстві [136, с. 118]. А. А. Попок тлумачить державне регулювання як форму цілеспрямованої політики та реальних дій держави, визначення політичних, правових і фінансово-економічних важелів щодо забезпечення розвитку певної сфери суспільного буття, підтримки залучених суб'єктів та об'єктів, забезпечення чи підтримки функціонування в їх заданому режимі.

Регулювання здійснюється за допомогою системи заходів, які регламентують діяльність суб'єктів господарювання шляхом адміністративних чинників (законів, постанов, інших нормативних актів), кредитно-фінансових важелів, організаційно-методичних, податкових механізмів тощо. Державне регулювання спрямоване на якісну й кількісну зміну кількісних та якісних параметрів певного соціально-економічного явища, зміну поведінки й мотивацій суб'єктів певної сфери суспільних відносин, трансформацію у заздалегідь визначеному напрямові певних факторів і процесів або їхніх систем [87, с. 52–53]. У контексті дослідження слід зауважити, що адміністративно-правові інструменти регулятивного характеру – це форми й методи діяльності суб'єктів владних повноважень, які спрямовано на формування нормативно-організаційних та інших необхідних умов якісної професійної підготовки фахівців спортивного сектору. Зокрема, до регуляторних інструментів доцільно віднести державну політику у сфері фізичної культури та спорту. Як точно зауважено в дисертаційній роботі Л. В. Козлової: «Державна політика – свідома діяльність владних структур та органів державного управління різних рівнів, спрямована на регулювання суспільних відносин, забезпечення їх стабільності й розвитку відповідно до визначених цілей. Це спосіб суспільного врядування, що передбачає розроблення та здійснення політичних програм економічного, соціально-культурного й політичного розвитку» [53, с. 17]. Тобто державна політика – це консолідований напрям діяльності держави й уповноважених нею суб'єктів у певному напрямку. Вона спрямована на розв'язання найважливіших проблем життєдіяльності суспільства та формування сприятливого для існування нації політичного, економічного, соціального та правового середовища [11].

Державна політика у сфері фізичної культури та спорту, регламентована Законом України «Про фізичну культуру і спорт», є комплексним державним вектором, реалізація якого має на меті сприяти

формуванню здорової нації шляхом популяризації спорту й фізичної культури, створення умов розвитку фізкультурно-спортивного сектору, а також виховання необхідних для цього професіоналів. Цю мету вичерпно відображено у фундаментальних основах зазначеного типу державної політики. Зокрема, ст. 4 Закону України декларує, що остання ґрунтується на засадах:

1) визнання фізичної культури та спорту як пріоритетного напрямку гуманітарної політики держави;

2) визнання фізичної культури як важливого чинника всебічного розвитку особистості та формування здорового способу життя;

3) визнання спорту як важливого чинника досягнення фізичної та духовної досконалості людини, формування патріотичних почуттів у громадян і позитивного міжнародного іміджу держави;

4) забезпечення гуманістичної спрямованості та пріоритету загальнолюдських цінностей, справедливості, взаємної поваги та гендерної рівності;

5) унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дитиною, її дискримінації за будь-якими ознаками, приниження її честі та гідності;

6) гарантування рівних прав і можливостей громадян у сфері фізичної культури та спорту;

7) забезпечення безпеки життя й здоров'я осіб, які займаються фізичною культурою та спортом, учасників і глядачів спортивних і фізкультурно-оздоровчих заходів;

8) сприяння безперервності й послідовності занять фізичною культурою та спортом громадян різних вікових груп;

9) утвердження етичних і моральних цінностей фізичної культури та спорту;

10) створення умов для соціального та правового захисту громадян у сфері фізичної культури та спорту;

- 11) забезпечення підтримки громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості;
- 12) забезпечення різноманітності, високої якості й доступності послуг у сфері фізичної культури та спорту для громадян;
- 13) забезпечення умов для підтримки напрямів фізичної культури та спорту;
- 14) забезпечення доступу осіб з інвалідністю до спортивних споруд;
- 15) заохочення благодійної діяльності у сфері фізичної культури та спорту;
- 16) орієнтування на сучасні міжнародні стандарти у сфері фізичної культури та спорту, поєднання вітчизняних традицій і досягнень зі світовим досвідом у цій сфері;
- 17) забезпечення дотримання державних соціальних стандартів у сфері фізичної культури та спорту [107].

Наступним прикладом слід виокремити видання адміністративних актів. Це документи індивідуальної дії, які регламентують вчинення публічно-правових заходів або дій суб'єктом владних повноважень у сфері організації та забезпечення здійснення професійного навчання спортивно-фізкультурних кадрів, наприклад: видання наказу про створення атестаційної комісії або проведення заходів атестації тренерів, прийняття рішення про присвоєння звання та видання посвідчення спортивного судді, затвердження графіку проведення курсів підвищення кваліфікації та навчальних планів до них тощо [11].

2. Стимулювальні адміністративно-правові інструменти. У науковій праці О. Г. Стрельченко стверджує, що стимулювання – це засіб впливу на свідомість і психіку людини, що пов'язаний з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особами винагород за свою соціально-активну правомірну поведінку. Стимулювальний вплив сприяє інтересу до здійснення визначених справ, одержання матеріального, морального схвалення

[120, с. 8]. З огляду на це, адміністративно-правові інструменти стимулювального характеру – це форми та методи діяльності суб'єктів владних повноважень, які спрямовані на позитивне спонукання відповідних фахівців сфери фізичної культури та спорту постійно розвивати свої професійні компетенції, підвищувати кваліфікаційний рівень, здобувати нові, актуальні навички й знання, що впливатиме на обсяги оплати їхньої праці, матеріального забезпечення, а також отримання інших переваг. Згідно з окремими положеннями ст. 49 Закону України «Про фізичну культуру і спорт», держава забезпечує підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту. Тренерам та іншим фахівцям у сфері фізичної культури та спорту держава забезпечує: створення належних умов для праці, відпочинку, медичного обслуговування; підвищення кваліфікації один раз на п'ять років; правовий та соціальний захист; компенсації, встановлені законодавством про працю; призначення й виплату пенсій відповідно до закону; встановлення надбавок за спортивні звання в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [107].

3. Контрольні адміністративно-правові інструменти. Одне з найґрунтовніших досліджень етимології слова «контроль» здійснив В. М. Гаращук, який визначив його як перевірку або спостереження з метою перевірки. На його думку, етимологію терміна доцільно шукати в інших мовах. Зокрема, французьке «controle» утворилося від латинського «contra» – префікс, що означає «протидію», «протилежність» тому, що виражено в другій частині слова, наприклад «контрреволюція», «контрманевр». У другій частині слова «контроль» міститься слово «роль» (від латинського «role»), тобто «міра впливу, значення, ступінь участі в чомусь». «Ступінь участі в чомусь» – одне з тлумачень слова «роль», яке слід визначати як здійснення будь-яких дій. У семантичній структурі слова «контроль», окрім «перевірки» або «нагляду з метою перевірки», міститься ще один сутнісний аспект, який часом залишається поза увагою дослідників, – протидія чомусь небажаному

[27, с. 31]. В українській мові поняття «контроль» має такі тлумачення: 1) перевірка, спостереження, простежування з метою перевірки; 2) система контрольних органів, органів, що займаються перевіркою, власне контролери [125, с. 144]. Досліджуючи зміст і сутність явища контролю в державно-правовому дискурсі, В. В. Ковальська дійшла висновку, що його основним призначенням є вирішення невідкладних завдань зі зміцнення дисципліни, порядку й організованості в діяльності державного апарату на основі неухильного дотримання законності; підвищення культури управлінської діяльності [50, с. 243–244]. Отже, адміністративно-правові інструменти контролю застосовують суб'єкти владних повноважень з метою: 1) спостереження за законністю діяльності підпорядкованих відомств, органів, агенцій, посадових осіб, а також правильністю та ефективністю виконання ними своїх функцій та завдань у сфері забезпечення професійного навчання спортивних кадрів; 2) перевірки рівня актуальності знань, навичок, кваліфікації фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також визначення перспективи заняття або доцільності подальшого знаходження останніх на відповідній посаді. Наприклад, положеннями Закону України «Про фізичну культуру і спорт» встановлено, що тренери та спортивні судді проходять обов'язкову атестацію. Атестацію тренерів і спортивних суддів, фахівців з фізкультурно-спортивної реабілітації, які беруть участь у фізкультурно-оздоровчих, фізкультурно-реабілітаційних і спортивних заходах для осіб з інвалідністю, проводить Український центр з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю, у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері фізичної культури та спорту [107].

4. Координаційні адміністративно-правові інструменти. В аспекті державного управління, як зауважує І. І. Литвин, координації відповідають такі ознаки: по-перше, це вид взаємодії органів, що володіють самостійною компетенцією та організаційно не є взаємозалежними. По-друге, координація

передбачає чіткий поділ процесу спільної діяльності між цими органами. По-третє, важливою відмітною рисою координаційної взаємодії є наявність третього суб'єкта координатора, що безпосередньо координує їх спільну діяльність. Повноваження суб'єкта координації (координатора) переважно мають організаційний характер. Прийняті ним рішення, за узгодженням спільних дій органів, діяльність яких координується, є рекомендаційними, але підлягають обов'язковому розгляду [69]. Координація, згідно з висновком М. І. Мичко, – це узгодження діяльності різних державних ланок державного апарату для найефективнішого вирішення завдань, які постали перед ними. Автор зазначає, що координувати означає організовувати взаємодію різних органів чи структурних підрозділів одного органу [75, с. 97]. Водночас О. А. Кузьменко акцентувала: «Координація – це приведення у відповідність діяльності різних об'єктів, що перебувають у фарватері реалізації єдиної мети, але безпосередньо не пов'язаних між собою» [63, с. 19]. Отже, координація у сфері професійного розвитку спортивних кадрів – це форма діяльності спеціально уповноважених суб'єктів владних повноважень щодо забезпечення та спрямування взаємодії інших приватних і публічних учасників сфери фізичної культури та спорту з питань організації ефективного розвитку спортивних кадрів. Вона охоплює проведення різноманітних нарад, заслуховувань, створення робочих груп та інших подібних заходів, у межах яких різні представники фізкультурно-спортивного середовища можуть обмінюватися думками, досвідом, організовувати співробітництво з приводу тих чи інших питань. Наприклад, 2025 року Міністерство молоді та спорту України провело координаційну зустріч з керівництвом структурних підрозділів обласних і Київської міської військових адміністрацій, відповідальних за реалізацію державної політики у сферах молоді, фізичної культури та спорту. На зустрічі презентували «Методичні рекомендації щодо впровадження механізму перенаправлення для отримання психологічної допомоги в закладах сфери молодіжної

політики та фізичної культури і спорту». Мета рекомендацій – зміцнити систему первинного реагування та перенаправлення молоді й спортсменів до фахівців із психологічної підтримки, зокрема на базі молодіжних центрів і центрів «Спорт для всіх». Приділено увагу кадровому забезпеченню таких центрів [58].

5. Адміністративно-правові інструменти стратегічного планування. Загалом план – це послідовність виконання роботи, проведення заходів; система попередньо обдуманих дій, об'єднаних однією метою; заздалегідь визначена програма заходів, що передбачає порядок і термін їх здійснення; [116, с. 560]. Відповідно, планування є: а) осмисленим, заснованим на певній методології, відповідним чином формалізованим процесом прийняття рішення; б) послідовністю виконання певних операцій з відповідним складом учасників, результатом дій яких є прийняття рішення, яке набуває форми плану [81, с. 165; 134, с. 110]. З огляду на викладене, стратегічне планування в системі розвитку спортивних кадрів – це система владно-управлінських форм і методів, за допомогою яких уповноважені суб'єкти визначають поточні проблеми розвитку кадрового потенціалу фахівців фізкультурно-спортивної сфери, перспективні напрями їх вирішення, а також необхідне для здійснення цього коло практичних дій. Стратегічне планування виявляється в офіційно затверджених актах-планах. Прикладом реалізації цього інструменту є постанова Кабінету Міністрів України (далі – КМУ, Уряд) «Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року». Мета її реалізації – формування у населення культури здорового способу життя, створення умов для розвитку сучасної та доступної спортивно-оздоровчої інфраструктури, збільшення кількості населення, яке регулярно займається руховою активністю, забезпечення підготовки, участі національної збірної команди в іміджевих змаганнях, сприяння входженню України до кращих спортивних держав світу. Стратегія реалізовується за такими напрямками державної політики у сфері фізичної культури і спорту:

фізично активна нація; спорт вищих досягнень; спортивна інфраструктура; цифрова трансформація сфери фізичної культури та спорту; кадрове забезпечення сфери фізичної культури та спорту. Стратегічні завдання реалізації державної політики у сфері фізичної культури та спорту, яких заплановано досягнути в результаті реалізації Стратегії, є: українці регулярно та свідомо займаються фізичною культурою та спортом; Україна – спортивна держава, яка належить до країн-лідерів, де створено умови й можливості для ефективної підготовки спортсменів світового рівня, визначено важливість орієнтації на олімпійські, неолімпійські види спорту та види спорту осіб з інвалідністю; доступність для кожної людини, зокрема осіб з інвалідністю, розгалуженої мережі спортивної інфраструктури світового рівня; можливість подолання наявних викликів у сфері фізичної культури та спорту шляхом запровадження інформаційних технологій; наявність ефективної системи забезпечення сфери фізичної культури та спорту фахівцями відповідної кваліфікації з мотивацією до результативної роботи [105].

Окремим вектором реалізації Стратегії є кадрове забезпечення сфери фізичної культури та спорту, що передбачає створення ефективної системи підготовки фахівців відповідної кваліфікації з мотивацією до результативної роботи. Для досягнення цього передбачено: 1) здійснення Міністерством молоді та спорту України (далі – Мінмолодьспорт) координації кадрового забезпечення фізичної культури та спорту з урахуванням потреб різних груп населення. Для цього необхідне утворення координаційної ради з питань кадрового забезпечення фізичної культури та спорту при відповідному центральному органі виконавчої влади; 2) забезпечення адміністративно-територіальними органами та Мінмолодьспортом своєчасного отримання достовірної інформації про рівень забезпеченості кадрами у сфері фізичної культури та спорту; 3) підвищення рівня компетенції та вдосконалення рівня кваліфікації фахівців у сфері фізичної культури та спорту шляхом виконання таких завдань: затвердження професійних стандартів для сфери фізичної

культури та спорту; упровадження системи заходів для підвищення кваліфікації українських спеціалістів у сфері фізичної культури та спорту з урахуванням відповідного передового міжнародного досвіду; 4) забезпечення підготовки й професійного розвитку фахівців фізичної культури та спорту із застосуванням різних видів освіти (формальної, неформальної та інформальної) тощо [105].

Отже, саме такий перелік адміністративно-правових інструментів застосовують нині для забезпечення розвитку кадрового потенціалу фізичної культури та спорту. Слід зауважити, що їхня система охоплює різноманітні форми й методи, варіативність яких дає змогу комплексно вирішувати як локальні, так і стратегічні завдання, що, своєю чергою, сприяє формуванню не лише ефективного, а й високомотивованого кадрового складу. Водночас суттєвим недоліком розглянутих у підрозділі адміністративно-правових інструментів є недостатній рівень їх нормативного врегулювання. Їх перелік не має належного закріплення у чинному законодавстві України, а порядок застосування окремих із них потребує уточнення [11].

1.3. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у спорті та можливості його імплементації в Україні

Одним із ключових елементів ефективного функціонування спортивної галузі є належна система підготовки кадрів, що забезпечує формування висококваліфікованих тренерів, менеджерів, науковців та інших фахівців у цій сфері. Водночас в Україні наявна низка проблем, пов'язаних з недосконалістю адміністративно-правового регулювання цієї сфери, що зумовлює необхідність пошуку нових підходів до її модернізації. У цьому контексті особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду організації та правового забезпечення підготовки кадрів у спорті, адже пізні

країни розробили ефективні моделі державного управління та нормативного регулювання, які сприяють підвищенню якості професійної підготовки, інтеграції освіти та практики, а також розвитку інновацій у спортивній сфері. Саме тому аналіз таких моделей дає змогу виявити прогресивні практики, що можуть бути адаптовані до національних умов.

Почати доцільно з аналізу досвіду Сполучених Штатів Америки (далі – США). Спортивне право США умовно поділяється на аматорське, професійне та міжнародне. Поняття аматорського спорту охоплює широкий спектр діяльності – від участі окремих осіб у спортивних заходах у вільний час до шкільної легкої атлетики й організованих міжвузівських або міжнародних змагань. Спортивні заходи зазвичай організують і регулюють окремі об'єднання, які встановлюють правила участі й проведення змагань. Судові органи зазвичай утримуються від втручання в діяльність таких організацій за умови, що їхні правила застосовуються розумно та не порушують законодавства. Однією з найважливіших організацій у цій сфері є Національна університетська спортивна асоціація. Вона є керівним органом міжвузівського спорту та об'єднує понад тисячу коледжів й університетів. Попри те, що близько половини членів асоціації фінансуються урядами штатів, Верховний суд США дійшов висновку, що правила допуску, встановлені NCAA, не є діями держави в аспекті конституційного права [154]. У сфері професійного спорту ключовими є правовідносини між спортсменом і власником команди. Ці відносини мають договірний характер і регулюються загальними принципами контрактного права. Більшість професійних спортивних ліг використовують так званий стандартний контракт гравця, який слугує типовою формою трудового договору. Водночас його умови можуть бути адаптовані з урахуванням індивідуальних особливостей та професійного рівня спортсмена. З огляду на зростання доходів у професійному спорті, більшість спортсменів користуються послугами агентів. Відносини між спортсменом та агентом зазвичай

регулюються стандартним договором про представництво, який визначає права, обов'язки та порядок оплати послуг агента. Для впорядкування діяльності агентів законодавчі органи багатьох штатів вимагають їх обов'язкової реєстрації у відповідних адміністративних органах. Особливе значення у професійному спорті мають антимонопольні аспекти. Хоча бейсбол історично зберігає виняток із дії антимонопольного законодавства (зокрема, у справі *Federal Baseball Club v. National League* було встановлено, що бейсбол не є міжштатною торгівлею), інші види спорту регулюються відповідними нормами. Наприклад, у справі *American Needle v. NFL* Верховний суд США одностайно визнав, що Національна футбольна ліга може вчиняти дії, які підпадають під заборони, передбачені антитрестовим законодавством, і не має визначатися як єдиний суб'єкт господарювання. Щодо міжнародного аспекту, слід зазначити, що 1950 року було створено Олімпійський комітет США. Ця організація відповідає за координацію участі США в Олімпійських іграх та інших міжнародних спортивних змаганнях, зокрема Панамериканських іграх, формуючи національні збірні й забезпечуючи їхню підготовку [154].

Серед ключових нормативних документів слід виокремити:

1. Закон про захист молодих жертв від сексуального насильства та дозвіл на безпечний спорт 2017 року. Цей закон, який часто називають просто Федеральним законом про безпечний спорт, розширює відповідальність спортивних організацій щодо захисту неповнолітніх від сексуального насильства. Норми закону широко застосовуються до багатьох «аматорських спортивних організацій», особливо тих, що підпадають під егіду Олімпійського та Паралімпійського комітету США та його національних керівних органів. Однак негативні наслідки можуть поширитися навіть на менші клуби та ліги, класифіковані як «інші аматорські спортивні організації», особливо якщо вони беруть участь у міжштатних заходах або інтегровані в національну спортивну програму.

2. Закони штатів про струс мозку. Закон Закері Лістедта штату Вашингтон (RCW 28A.600.190) заклав основу для протоколів щодо струсу мозку по всій країні. Сьогодні всі 50 штатів мають певну форму закону про струс мозку, який вимагає: 1) тренери, батьки та спортсмени повинні бути обізнані щодо симптомів струсу мозку; 2) будь-який спортсмен з підозрою на струс мозку, має бути вилучений з гри; 3) спортсмени повинні дотримуватися протоколу поступового повернення до гри під наглядом медичного працівника;

3. Закони щодо раптової зупинки серця, які спрямовані на те, щоб інформувати тренерів, спортсменів і батьків про ризики серцевих захворювань і забезпечити швидке втручання, коли спортсмен втрачає свідомість. Багато штатів вимагають: щорічне навчання для тренерів з розпізнавання та реагування на SCA; підписані батьками форми підтвердження, що вони обізнані з ризиками спинномозкової анемії; негайне виведення спортсмена з гри, якщо у нього виявляються ознаки серцевої недостатності;

4. Закони про безпеку тренерів у штатах Алабама й Арканзас, котрий зобов'язує молодіжні спортивні асоціації вимагати від тренерів (дітей віком до 14 років) проходження курсу розпізнавання травм, зосередженого на струсах мозку, захворюваннях, пов'язаних з перегрівом, і раптовій зупинці серця серед інших потенційних травм.

5. Закони про обов'язкову сертифікацію тренерів. Багато штатів вимагають від тренерів наявності сертифікатів у таких галузях, як перша допомога, серцево-легенева реанімація та профілактика травм, особливо якщо спортивні заходи проводяться на громадській території. Наприклад, Кодекс освіти Каліфорнії (розділ 35179.1) визначає певні вимоги до підготовки тренерів старших класів, а місцеві органи влади можуть поширювати ці вимоги на нешкільні ліги, що використовують шкільні або муніципальні приміщення;

6. Новий закон Флориди про перевірку відбитків пальців. Нещодавно Флорида посилила правила перевірки біографічних даних тренерів і волонтерів, які працюють у сфері молодіжного спорту. Згідно із законопроектом Сенату 298, аматорські спортивні організації можуть бути зобов'язані: надсилати відбитки пальців тренерів до Департаменту правоохоронних органів Флориди (FDLE); забезпечити періодичне повторне обстеження. Цей закон розроблений для того, щоб заборонити особам із серйозним кримінальним минулим наглядати за неповнолітніми або тренувати їх.

7. Обов'язкові закони щодо автоматичних зовнішніх дефібриляторів (AED). Іллінойс вимагає наявності автоматичного зовнішнього дефібрилятора (АЗД) у школах і заохочує його встановлення в інших юнацьких спортивних середовищах. Нью-Йорк вимагає, щоб державні школи та деякі інші спортивні програми, що фінансуються державою, мали негайний доступ до AED під час спортивних заходів [149].

Аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки засвідчує, що його ключовою особливістю є не просто наявність окремих норм безпеки, а їх системна інтеграція в механізм допуску, підготовки та контролю діяльності спортивних кадрів. У цій моделі правове регулювання фактично трансформує вимоги безпеки в обов'язкові професійні компетентності, без яких здійснення тренерської чи організаційної діяльності є неможливим. Цікавим для України є те, що підготовку кадрів у спорті тлумачать не як виключно освітній процес, а як елемент публічного управління, який перебуває під чітким адміністративним контролем. Законодавство встановлює обов'язкові вимоги до знань і навичок тренерів у сфері запобігання травматизму, реагування на критичні стани та захисту прав неповнолітніх, що фактично формує стандартизовану модель професійної придатності. Отже, держава не лише визначає загальні рамки діяльності, а й конкретизує зміст підготовки кадрів через імперативні норми. Важливим

аспектом є також багаторівневий характер регулювання, за якого федеральні норми доповнюються актами штатів, що дає змогу деталізувати вимоги з урахуванням специфіки окремих видів спорту та умов їх здійснення. Такий підхід забезпечує гнучкість системи, водночас зберігаючи єдині базові стандарти безпеки. Для України це може бути корисним у контексті поєднання загальнодержавного регулювання з ширшими повноваженнями органів місцевого самоврядування у сфері спорту.

Аналізуючи досвід США, слід зазначити, що Олімпійський та Паралімпійський комітет США (USOPC – United States Olympic & Paralympic Committee) забезпечує провідних американських спортсменів і тренерів сучасними досягненнями спортивної науки та технологій, орієнтованими на практичне застосування й підвищення результативності. До складу команди належать фахівці з харчування, медицини, фізіології, силової підготовки, психології та технологій у сфері спортивної ефективності, які надають комплексну підтримку світового рівня для розвитку спортсменів. Підрозділ високих досягнень USOPC співпрацює з національними спортивними федераціями, допомагаючи їм розробляти стратегії розвитку, що визначають підходи до відбору спортсменів і розподілу ресурсів. Крім цього, він забезпечує аналітичний супровід змагань, підтримку тренувального процесу й участі в Олімпійських і Паралімпійських іграх, а також упроваджує інструменти, що безпосередньо впливають на спортивний результат. Так звані плани високих досягнень виконують роль стратегічних орієнтирів, які надають можливість системно досягати стабільних результатів на міжнародному рівні. Вони спрямовані на раціональне використання ресурсів USOPC і національних федерацій. Федерації, які формують чіткі та деталізовані плани, мають більше можливостей отримати організаційну, методичну й фінансову підтримку. Усі види спорту згруповано за спільними характеристиками у п'ять основних категорій. Це дає змогу закріплювати спортсменів за спеціалізованими командами експертів, які мають досвід саме

у відповідних напрямках. Така модель сприяє обміну знаннями між різними видами спорту та підвищує ефективність розроблення інноваційних програм підготовки. У підсумку це допомагає спортсменам максимально реалізувати свій потенціал і досягати високих результатів на світовій арені [145].

2016 року в Сполучених Штатах Америки було створено Центр тренерської майстерності США (USCCE). Його місія полягає в підвищенні якості систем розвитку тренерів шляхом розробки керованих програм, навчання та підтримки тренерів-розробників, а також акредитації систем навчання й підготовки тренерів, що базуються на передових практиках спортивного тренерства. Запуск Центру тренерської майстерності Сполучених Штатів у грудні 2016 року став кульмінацією понад 20 років наполегливої праці та відданості багатьох людей, які пристрасно прагнуть створити та підтримувати якісний спортивний досвід через якісне спортивне лідерство. У середині 1990-х років лідери спортивних організацій створили Коаліцію тренерів США для обговорення питань тренерської підготовки та тренерської освіти у Сполучених Штатах. З роками це неформальне об'єднання консолідувалося з лідерами у сфері тренерської освіти. До його складу увійшли представники Олімпійського комітету США, Національної коледжної спортивної асоціації, Національної федерації асоціацій державних середніх шкіл, SHAPE America (раніше ААНPERD) та Національної асоціації силової та кондиційної підготовки. Учасники групи щороку зустрічалися для обговорення ключових питань у цій галузі. Одним з основних напрямків діяльності Коаліції тренерів США було проведення Національної конференції тренерів (NCC) [158]. NASPE також очолює зусилля в галузі якісної тренерської освіти, створивши Національну раду з акредитації тренерської освіти (NCACE). Грунтуючись на Національних стандартах для спортивних тренерів (якісні тренери, якісний спорт) і Керівних принципах акредитації тренерської освіти, NCACE акредитує програми спортивної

тренерської освіти на різних спортивних рівнях та в різних контекстах по всій території Сполучених Штатів [158].

Слід зауважити, що в Україні досі не створено єдиного національного центру, аналогічного Центру тренерської майстерності США (USCCE), який би: формував стандарти тренерської діяльності; координував підготовку кадрів; забезпечував інтеграцію науки, практики та сертифікації. Натомість існує фрагментована модель, де ці функції розподілені між різними суб'єктами, що знижує цілісність та ефективність системи. А тому питання щодо створення подібного Центру в Україні є досить неоднозначним. З одного боку, українська модель підготовки тренерських кадрів дійсно вирізняється фрагментарністю: функції розподілені між закладами вищої освіти, спортивними федераціями та окремими державними органами, що призводить до відсутності єдиних стандартів та узгодженої політики. У цьому контексті поява централізованого органу могла б сприяти уніфікації підходів, упровадженню сучасних методик і кращій інтеграції науки в тренерську практику. Отже, з іншого боку, створення окремого центру саме по собі не гарантує вирішення цих проблем, адже існує ризик дублювання повноважень уже наявних інституцій, зокрема Міністерства молоді та спорту України та національних спортивних федерацій, а також формування ще одного бюрократичного рівня без реального впливу на якість підготовки кадрів. Українська практика показує, що нові органи часто створюються без належного ресурсного забезпечення та чітко визначеної компетенції, що знижує їхню ефективність. Крім того, американська модель функціонує в умовах значно вищого рівня фінансування спорту, розвиненої інфраструктури й тісної взаємодії між державою та приватним сектором.

Проаналізуємо досвід окремих країн Європи, зокрема Німеччини. Німеччина є світовим лідером у спорті, пропонуючи можливості світового класу як для місцевих, так і для міжнародних спортсменів. Завдяки розвиненій спортивній екосистемі, сучасній інфраструктурі й фокусі на

розвитку масових видів спорту, Німеччина забезпечує структурований шлях для охочих досягти успіху у футболі, баскетболі, олімпійських видах спорту та навіть у нових галузях, таких як кіберспорт. Німеччина пропонує ідеальні умови для побудови успішної кар'єри у спорті як для спортсменів і тренерів, так і для спортивних менеджерів. Відданість Німеччини спортивній досконалості очевидна в її структурованих тренувальних програмах, спортивних спорудах світового класу та різноманітних професійних лігах. Маючи одну з найкращих систем розвитку на місцях, Німеччина не лише плекає місцеві таланти, а й приваблює міжнародних спортсменів, які шукають високопродуктивних тренувань і кар'єрних можливостей [153].

Порівняно із загальною демографічною структурою, чоловіки недостатньо представлені серед тренерів та інструкторів відносно їхньої частки в суспільстві. На момент опитування 49,4 % населення Німеччини становили чоловіки. Середній вік становив 44,4 року, причому середній вік жінок (45,8) був дещо вищим, ніж у чоловіків (43,1). На той час майже 12 % населення Німеччини не мали німецького громадянства [138]. У Німеччині тренерів (coaches) та інструкторів (trainers) розрізняють за рівнем їхньої кваліфікації, зокрема на підставі наявних ліцензій. Крім того, диференціація здійснюється за сферами професійної діяльності у спорті. Формально тренери зазвичай працюють у видах спорту, орієнтованих на конкретну дисципліну або змагальну діяльність, тобто в межах окремого виду спорту. Натомість інструктори залучені до масового спорту, який охоплює різні види фізичної активності. Водночас на практиці цей поділ не є абсолютним: особи, які мають кваліфікацію trainers (наприклад, ліцензію категорії В для масового спорту), можуть здійснювати діяльність і в межах окремих видів спорту. Для кожної із зазначених сфер передбачено відповідні кваліфікаційні вимоги. Їх узагальнений огляд представлено в структурній схемі системи кваліфікацій Німецької олімпійської спортивної конфедерації. Тренери й інструктори різняться також за рівнем підготовки та наявністю

кваліфікацій. Близько 60 % мають чинну ліцензію, видану відповідною спортивною федерацією або земельною спортивною організацією. Детальний аналіз виявляє гендерні відмінності: частка жінок із чинними ліцензіями (64,5 %) є вищою порівняно з чоловіками (57,2 %). Водночас чоловіки частіше володіють документами, термін дії яких уже закінчився [138].

Високопродуктивні спортивні тренери у Німеччині відіграють важливу роль у розвитку навичок спортсменів і досягненні ними успіху. Найбільше можливостей для тренерської роботи пропонують такі спортивні центри, як Берлін, Мюнхен і Гамбург. Німеччина має потужні традиції у футболі та легкій атлетиці, де професійні тренери займаються створенням індивідуальних тренувальних програм, оцінюванням результатів спортсменів та їхнім розвитком, зокрема молодих талантів для Бундеслиги. Для такої діяльності необхідні глибокі знання виду спорту, тренерські сертифікати від відповідних федерацій та вміння комунікувати. Причому німецький футбол відомий своїми багаторазовими перемогами на Чемпіонаті світу. Зарплати тренерів зазвичай становлять від 40 000 до 80 000 євро на рік, а фахівці, які працюють з елітними спортсменами, можуть заробляти 90 000–150 000 євро на рік [150].

Аналіз Deep Market Insights прогнозує, що ринок спортивного коучингу в Німеччині, який 2025 року оцінювався в 711,15 млн доларів США, до 2034 року досягне 1276,36 млн доларів США. Очікується, що ринок Німеччини зростатиме зі середньорічним темпом зростання (CAGR) на рівні 6,73 % протягом періоду 2026–2034 років. До 2025 року індивідуальний коучинг становив найбільшу частку ринку за типом послуг. Очікується, що груповий коучинг залишатиметься ключовим фактором зростання за типом послуг, демонструючи найшвидший середньорічний темп зростання (CAGR) протягом прогнозованого періоду.

Дуальне навчання, або “*Duales Studium*”, у Німеччині є формою вищої освіти, яка поєднує теоретичне навчання в університеті з практичною

підготовкою в компанії. Ось деякі програми дуального навчання, пов'язані зі спортом:

1. Deutsche Sporthochschule Köln (Німецький спортивний університет Кельна). Програма «Бакалавр мистецтв зі спортивного менеджменту та спортивної комунікації» охоплює економічні, комунікаційні й організаційні аспекти спорту.

2. Technische Universität München (Технічний університет Мюнхена). Курс «Бакалавр природничих наук зі спортивної науки» спрямований на вивчення медичних дисциплін, зокрема спортивної медицини та біомеханіки.

3. Europäische Sportakademie Land Brandenburg (Європейська спортивна академія землі Бранденбург). Програма «Бакалавр мистецтв зі спортивного менеджменту» поєднує спортивну науку, бізнес-адміністрування та право, зосереджуючись на управлінні спортивними організаціями.

4. Hochschule für Gesundheit & Sport, Technik & Kunst (Університет прикладних наук у сфері здоров'я, спорту, технологій та мистецтва). Курс «Бакалавр мистецтв з економіки фітнесу» поєднує бізнес-освіту зі спеціалізованими знаннями про індустрію фітнесу та здоров'я.

5. IST-Hochschule für Management (Університет прикладних наук IST). Програма «Бакалавр мистецтв зі спортивного бізнес-менеджменту» фокусується на бізнес-аспектах спорту, зокрема спортивному маркетингу, управлінні подіями та спонсорстві.

6. SRH Fernhochschule – The Mobile University. Курс «Бакалавр природничих наук у сфері здоров'я та фітнесу» призначений для підготовки фахівців у галузі зміцнення здоров'я та фітнес-тренування; поєднує економічні та медичні знання [165].

Регулювання підготовки кадрів у спорті в Німеччині також вирізняється орієнтуванням на науково-методичне забезпечення, інновації та інтеграцію з системою освіти та науки. Активно функціонують інститути спортивної науки, зокрема Federal Institute of Sport Science, що розробляють

методики тренування, здійснюють дослідження та впроваджують сучасні підходи до підготовки фахівців. Federal Institute of Sport Science (BISp) традиційно виконує роль посередника між дослідницькими партнерами та провідними професійними асоціаціями, забезпечуючи ефективну комунікацію і трансфер знань. Інститут ініціює, координує та здійснює оцінювання науково-дослідних проєктів, що сприяє їхній практичній спрямованості й оперативному впровадженню отриманих результатів у спортивну практику. З цією ж метою BISp активно підтримує та стимулює співпрацю між академічним середовищем і практичним сектором у межах фінансованих ним ініціатив. Елітний спорт у Німеччині посідає верхівку так званої спортивної піраміди, фундаментом якої є фінансова підтримка на рівні муніципалітетів і федеральних земель. У зв'язку з цим питання загальнонаціонального значення, які виходять за межі компетенції регіонального рівня або не можуть бути ефективно вирішені на місцях, належать до сфери відповідальності BISp. Інститут узагальнює результати наукових досліджень і забезпечує їх доступність через організацію спеціалізованих заходів, функціонування вебресурсів та підготовку публікацій. Для реалізації цих завдань BISp адмініструє інформаційний спортивний портал SURF, який надає можливість здійснювати пошук наукової літератури, дослідницьких проєктів, аудіовізуальних матеріалів та інтернет-джерел з метою відображення актуального стану досліджень, запобігання дублюванню наукової роботи та стимулювання інновацій. Інноваційна мережа WISS об'єднує представників спортивних асоціацій і організацій із науковцями, а також фахівцями з бізнесу й технологій для розроблення рішень, адаптованих до потреб німецького змагального та високопродуктивного спорту. У центрі уваги цієї співпраці перебувають технології, матеріали, знання та ідеї з високим інноваційним потенціалом, спрямовані на підвищення спортивної результативності. Онлайн-платформа WISS-Netz.de виконує функцію ключового комунікаційного та

координаційного хабу, забезпечуючи обмін інформацією, розвиток партнерств і підтримку інноваційної діяльності в межах мережі WISS [138].

Отже, підготовка кадрів у сфері спорту в Німеччині характеризується високим рівнем інституційної організованості, децентралізацією управління та тісною взаємодією державних і недержавних структур. Ключову роль у регулюванні відіграє федеративний устрій країни, через що значна частина повноважень у галузі освіти та спорту належить землям, які самостійно визначають стандарти підготовки фахівців, зміст навчальних програм і вимоги до кваліфікації. Водночас на загальнонаціональному рівні координацію та стратегічний розвиток забезпечують такі організації, як Deutscher Olympischer Sportbund, що формує загальні підходи до підготовки тренерів і спортивних менеджерів і встановлює єдині кваліфікаційні рамки. Система підготовки кадрів базується на поєднанні академічної освіти та практично орієнтованого навчання, що реалізується через університети, спеціалізовані вищі школи та численні спортивні академії. Важливу роль відіграють спортивні федерації, які відповідають за ліцензування тренерів і впровадження багаторівневої системи сертифікації, що забезпечує безперервний професійний розвиток. Особливістю є також значна участь добровільного сектору: велика кількість тренерів та інструкторів працюють на громадських засадах, а їхня підготовка підтримується через державні програми й ініціативи спортивних об'єднань.

Не можна залишити поза увагою досвід сусідньої країни – Республіки Польща. У Польщі професії спортивного інструктора та спортивного тренера не є регульованими з 23 серпня 2013 року, відколи набрав чинності Закон від 13 червня 2013 року про внесення змін до законів, що регулюють виконання певних професій («Вісник законів» за 2013 рік, позиція 829). Відтоді фокус змістився з обов'язкового державного підтвердження кваліфікації на відповідність вимогам конкретної посади спортивного інструктора чи тренера під час працевлаштування. Це питання стосується змагальних видів

спорту. Згідно з чинним Законом від 25 червня 2010 року про спорт (ст. 41), організовані спортивні заходи в спортивних товариствах і спортивних клубах, які беруть участь у змаганнях, організованих польським спортивним товариством, можуть проводитися лише тренером або спортивним інструктором, як це визначено в Законі. Особа може бути працевлаштована на посаду спортивного тренера або інструктора, якщо вона є повнолітньою (не молодше 18 років), має щонайменше середню освіту, володіє знаннями, досвідом і навичками, необхідними для виконання обов'язків спортивного тренера або інструктора, а також не має судимості. Роботодавець (спортивне товариство) визначає, чи володіє кандидат знаннями, досвідом і навичками, необхідними для виконання обов'язків спортивного тренера або інструктора, на основі встановлених ним критеріїв. Це питання не регулює загальнодержавне законодавство: немає жодних нормативних актів, які визначають принципи, умови та процедури отримання сертифікатів спортивних тренерів та інструкторів, або документів, що підтверджують ці сертифікати [141]. З 2013 року не існує правової процедури визнання іноземних документів, що засвідчують право на ведення спортивної діяльності тренером чи інструктором (як з країн ЄС, так і з інших країн світу). Рішення про працевлаштування фахівця роботодавець ухвалює самостійно.

У Польщі, на відміну від інших зазначених держав, не існує єдиної та остаточної моделі підготовки інструкторів. Кваліфікація найчастіше здобувається через спеціалізоване навчання інструкторів. Кожен вид спорту також потребує кількох років досвіду тренувань. Це пояснюється тим, що інструктор повинен не лише демонструвати вправи, а й розпізнавати технічні помилки, реагувати на неправильне виконання рухів і знати, як підбирати відповідне тренувальне навантаження. Такі навички важко набути лише на курсах – вони розвиваються переважно роками тренувальної практики. Наприклад, охочі навчати плавання повинні мати кілька років регулярної

практики, орієнтуватися в основних гребках, початковій техніці та поворотах. Це дає змогу інструктору не лише продемонструвати вправу, а й зрозуміти труднощі, з якими стикаються початківці. Цей досвід можна здобути різними способами: завдяки регулярним тренуванням у спортивному клубі; участі в розважальних заходах або спортивних секціях; асистуванню тренеру на правах волонтера; проведенню неформальних занять для друзів або молодших гравців під керівництвом тренера [147]. Водночас слід зауважити, що самого лише спортивного досвіду недостатньо для викладання. Інструктор повинен вміти: зрозуміло пояснювати техніку рухів; адаптувати рівень фізичних вправ до можливостей учасників; розпізнавати та виправляти технічні помилки; запобігати травмам. Тому курси професійних інструкторів зазвичай передбачають не лише технічні елементи, а й вивчення: методики навчання руху; основ анатомії та фізіології фізичних вправ; правил безпеки під час занять; планування навчання [147].

«Дерегуляція тренерської професії була, безумовно, дуже поганим рішенням. З перших днів моєї роботи я серйозно розмірковував над тим, як перебудувати цю систему. Ми шукаємо ідеї, як це зробити. Ми вже працюємо над черговою поправкою до Закону про спорт, яка запровадить обов'язкові тренерські сертифікати для роботи з молоддю. Це буде першим кроком до відновлення регулювання тренерської професії. Ми не хочемо, щоб хтось без сертифікатів та компетенцій працював з дітьми та молоддю, бо це може завдати більше шкоди, ніж користі», – наголосив Славомір Нітрас, міністр спорту та туризму, під час конференції тренерів з олімпійської та паралімпійської підготовки у Спалі. У Польщі також немає жодних законодавчих вимог, що визначають правила проведення навчальних курсів, тренерський склад, а також сертифікати, дипломи чи інші сертифікати, що видаються після цього. Спортивні асоціації мають право затверджувати перелік організацій, які здійснюють підготовку спортивних інструкторів і тренерів для своїх клубів-філій, що беруть участь у спортивних змаганнях,

організованих асоціацією. Документи про завершення таких курсів є обов'язковими для визнання під час працевлаштування фахівців на відповідні посади [157].

Підхід Польщі до регулювання тренерської діяльності після дерегуляцій 2010–2013 років можна оцінити як свідомо лібералізований: держава фактично відійшла від встановлення формальних кваліфікаційних вимог і передала ключові рішення ринку – роботодавцям і спортивним об'єднанням. Попри те, що формально це не означає повної відсутності правил, проте нормативна рамка є мінімальною: закон визначає лише базові критерії (вік, освіту, відсутність судимості, загальну компетентність), натомість зміст підготовки, критерії відбору та визнання кваліфікацій залишено на розсуд організацій. З одного боку, така модель має очевидні переваги, адже вона забезпечує гнучкість і швидку адаптацію до потреб ринку, дає змогу клубам і федераціям самостійно визначати стандарти відповідно до специфіки виду спорту, а також знижує бар'єри входу в професію. Такий підхід може стимулювати конкуренцію, інновації у навчанні та відкритість до міжнародного досвіду. Особливо в масовому спорті така свобода часто є ефективною, оскільки попит тут різномірний, а надмірна регуляція могла б його стримувати. З іншого боку, відсутність єдиних державних стандартів створює ризики фрагментації якості. Кваліфікації стають неоднорідними, а сертифікати – нерівнозначними за змістом і вимогами. Фактично виникає ситуація, коли якість тренера визначає не система, а конкретний роботодавець, що може призводити як до високих стандартів у провідних організаціях, так і до їхнього зниження в менш розвинених. Такий дисбаланс є особливо критичним у спорті високих досягнень, де підготовка має довгострокові наслідки для здоров'я та кар'єри спортсменів.

Отже, здійснений в роботі аналіз дає змогу дійти висновку, що досвід ряду країн щодо адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у

сфері спорту сформувався під впливом різних моделей публічного управління, де ключову роль відіграють як державні органи, так і недержавні інституції. Серед відповідного досвіду, корисного для України, слід виокремити такі аспекти:

– по-перше, чітке нормативно-правове визначення статусу фахівців у сфері спорту, адже у більшості розвинених систем тренер визначений як окрема професія з чіткими кваліфікаційними вимогами, стандартами освіти та процедурою допуску до діяльності (зокрема у США та Німеччині);

– по-друге, значну цінність становить поєднання державного регулювання з автономією спортивних організацій (досвід США). Ефективні моделі не передбачають повної централізації, натомість держава встановлює загальні правила й стандарти, а практична реалізація (сертифікація, підготовка, оцінювання) делегується професійним об'єднанням;

– по-третє, інтеграція підготовки спортивних кадрів у систему вищої освіти із суттєвим посиленням практичної складової;

– по-четверте, особливо цінним є запровадження безперервного професійного розвитку, зокрема моделі Lifelong Learning;

– по-п'яте, ефективні системи передбачають багаторівневу сертифікацію та ліцензування. Такий механізм забезпечує поступове професійне зростання та чітку диференціацію рівнів компетентності. Його імплементація в Україні сприятиме прозорості ринку праці у сфері спорту та підвищенню конкурентоспроможності фахівців;

– по-шосте, важливим є використання інструментів стандартизації та забезпечення якості, зокрема єдиних освітніх стандартів, критеріїв оцінювання та механізмів контролю.

Висновки до розділу 1

Обґрунтовано, що з правової позиції забезпечення – це, по-перше, фактична урегульованість певних суспільно-правових відносин нормами чинного законодавства й упорядкованість поведінки їх учасників; по-друге, сукупність юридичних, організаційних, управлінських, економічних та інших інструментів, які гарантують виконання положень законодавства України, реалізують вплив права на суспільні відносини, а також втілюють у життя суб'єктивні права, обов'язки, свободи та інтереси фізичних, юридичних осіб, держави тощо.

На підставі здійсненого аналізу констатовано, що адміністративно-правове забезпечення є складною категорією, якій притаманні такі особливості: *по-перше*, це структура статичних і функціональних елементів, а саме: а) адміністративно-правових норм; б) суб'єкта та об'єкта їх регуляційного впливу; в) адміністративно-правових інструментів, за допомогою яких суб'єкти реалізують покладені на них публічні повноваження, завдання та функції; *по-друге*, мета адміністративно-правового забезпечення – це регулювання різноманітних сфер суспільно-правових відносин для встановлення високого рівня правового порядку на території держави в усіх без винятку аспектах життєдіяльності суспільства, а також створення умов для повної реалізації кожним суб'єктом своїх прав і свобод та виконання покладених на нього обов'язків тощо; *по-третє*, адміністративно-правове забезпечення має формалізований характер, що означає чітке визначення законодавством України його суб'єктного складу, а також меж, форм, методів, стандартів його діяльності; *по-четверте*, відмінною характеристикою адміністративно-правового забезпечення є можливість застосування в його межах державного примусу, який дає змогу координувати й спрямовувати поведінку учасників суспільно-правових

відносин зважаючи не на їхню суб'єктивну волю чи інтереси, а виключно на нормативно закріплені вимоги та правила.

Сформульовано висновок про те, що кадри сфери фізичної культури та спорту – це сукупність спеціально підготовлених фізичних осіб (професіоналів), які відповідно до вимог чинного законодавства набули необхідної теоретико-практичної підготовки й кваліфікації та на професійній основі реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації. Ознака професійності виявляється у тому, що відповідний тип діяльності у сфері фізичної культури та спорту є основним для зазначених фізичних осіб і входить в систему їх трудових обов'язків як працівників підприємств, установ, організацій різних форм власності.

Увагу зосереджено на тому, що кадровий потенціал є комплексною категорією, яка характеризує здатність кадрового складу професійної сфери загалом або конкретного підприємства, установи чи організації до позитивного кількісного, якісного й організаційного розвитку. Тому під час аналізу цього явища необхідно дотримуватися системного підходу та враховувати одночасно декілька його основних аспектів і виявів. З огляду на це, кадровий потенціал сфери фізичної культури та спорту – це: 1) наявність реального людського ресурсу на території України, представники якого потенційно можуть здобути необхідну освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень і набути статусу професійних фахівців, які реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації; 2) здатність кадрового складу працівників підприємств, установ, організацій всіх форм власності до систематичного фахового розвитку з метою, по-перше, отримання новітніх професійних навичок, по-друге, опанування інноваційних технологій, по-третє, вивчення актуальних, прогресивних методів, які застосовують у фізкультурно-спортивній сфері тощо; 3) фактична спроможність національної сфери

фізичної культури та спорту забезпечити професійних фахівців, які реалізують спортивну, фізкультурно-оздоровчу діяльність та/або діяльність із фізкультурно-спортивної реабілітації робочими місцями, гідною та конкурентною оплатою їхньої праці, необхідними гарантіями соціального захисту.

Доведено, що адміністративно-правові інструменти в системі професійного розвитку спортивних кадрів – це система визначених нормами чинного законодавства взаємопов'язаних адміністративно-правових форм і методів діяльності суб'єктів владних повноважень задля забезпечення якісної, систематичної, актуальної та результативної професійної підготовки фахівців, які реалізують діяльність за відповідним напрямом. Запропоновано класифікувати ці інструменти за такими напрямками: 1) регулятивні (державна політика, індивідуальні акти); 2) стимулювальні; 3) контрольні; 4) координаційні; 5) стратегічного планування.

Зауважено, що регулятивні адміністративно-правові інструменти – це форми й методи діяльності суб'єктів владних повноважень, які спрямовано на формування нормативно-організаційних та інших необхідних умов якісної професійної підготовки фахівців спортивного сектору. До цих інструментів належать: а) державна політика. Це консолідований напрям діяльності держави й уповноважених нею суб'єктів у певній сфері. Вона спрямована на розв'язання найважливіших проблем життєдіяльності суспільства та формування сприятливого для існування нації політичного, економічного, соціального та правового середовища; б) видання адміністративних актів. Це документи індивідуальної дії, які регламентують вчинення публічно-правових заходів або дій суб'єктом владних повноважень у сфері організації та забезпечення проведення професійного навчання спортивно-фізкультурних кадрів, наприклад: видання наказу про створення атестаційної комісії або проведення заходів атестації тренерів, прийняття рішення про присвоєння звання та видання посвідчення спортивного судді, затвердження

графіку проведення курсів підвищення кваліфікації та навчальних планів до них тощо.

З'ясовано, що адміністративно-правові стимулювальні інструменти – це форми та методи діяльності суб'єктів владних повноважень, які спрямовані на позитивне спонукання відповідних фахівців сфери фізичної культури та спорту постійно розвивати свої професійні компетенції, підвищувати кваліфікаційний рівень, здобувати знання та формувати актуальні навички, що впливатиме на обсяги оплати їхньої праці, матеріального забезпечення, а також отримання інших переваг.

Акцентовано, що адміністративно-правові інструменти контролю застосовуються суб'єктами владних повноважень з метою: 1) спостереження за законністю діяльності підпорядкованих відомств, органів, агенцій, посадових осіб, а також правильністю та ефективністю виконання ними своїх функцій та завдань у сфері забезпечення професійного навчання спортивних кадрів; 2) перевірки рівня актуальності знань, навичок, кваліфікації фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також визначення перспективи заняття або доцільності подальшого знаходження останніх на відповідній посаді.

Встановлено, що координація у сфері професійного розвитку спортивних кадрів є формою діяльності спеціально уповноважених суб'єктів владних повноважень щодо забезпечення та спрямування взаємодії інших приватних і публічних учасників сфери фізичної культури та спорту з питань організації ефективного розвитку спортивних кадрів. Вона передбачає проведення різноманітних нарад, заслуховувань, створення робочих груп та інших подібних заходів, у межах яких різні представники фізкультурно-спортивного середовища можуть обмінюватися думками, досвідом, а також налагоджувати співпрацю для вирішення спільних питань.

Здійснено аналіз законодавства Сполучених Штатів Америки, який засвідчив, що його ключовою особливістю є не просто наявність окремих норм безпеки, а їхнє системне інтегрування в механізми допуску, підготовки

та контролю діяльності спортивних кадрів. У цій моделі правове регулювання фактично трансформує вимоги безпеки в обов'язкові професійні компетентності, без яких здійснення тренерської чи організаційної діяльності є неможливим. Для України важливим є те, що підготовка кадрів у спорті визначена не як виключно освітній процес, а як елемент публічного управління, який підлягає чіткому адміністративному контролю. Законодавство встановлює обов'язкові вимоги до знань і навичок тренерів у сфері запобігання травматизму, реагування на критичні стани та захисту прав неповнолітніх, що фактично формує стандартизовану модель професійної придатності. Отже, держава не лише визначає загальні рамки діяльності, а й конкретизує зміст підготовки кадрів через імперативні норми. Ключовим аспектом є також багаторівневий характер регулювання, за якого федеральні норми доповнюються актами штатів, що дає змогу деталізувати вимоги з урахуванням специфіки окремих видів спорту та умов їх здійснення. Такий підхід забезпечує гнучкість системи, водночас зберігаючи єдині базові стандарти безпеки.

Зосереджено увагу на тому, що нині в Україні немає єдиного національного центру, аналогічного USCCE, який би формував стандарти тренерської діяльності; координував підготовку кадрів; забезпечував інтеграцію науки, практики та сертифікації. Натомість існує фрагментована модель, де ці функції розподілені між різними суб'єктами, що знижує цілісність та ефективність системи. Через це питання щодо створення подібного Центру в Україні є досить неоднозначним. З одного боку, українська модель підготовки тренерських кадрів вирізняється фрагментарністю: функції розподілені між закладами вищої освіти, спортивними федераціями та окремими державними органами, що призводить до відсутності єдиних стандартів та узгодженої політики. У цьому контексті поява централізованого органу могла б сприяти уніфікації підходів, впровадженню сучасних методик і належній інтеграції науки в

тренерську практику. Проте, з іншого боку, створення окремого центру саме собою не гарантує вирішення цих проблем, адже існує ризик дублювання повноважень уже наявних інституцій, зокрема Міністерства молоді та спорту України та національних спортивних федерацій, а також формування ще одного бюрократичного рівня без реального впливу на якість підготовки кадрів. Українська практика засвідчує, що нові органи часто створюють без належного ресурсного забезпечення та чітко визначеної компетенції, що знижує їхню ефективність. Крім того, американська модель функціонує в умовах значно вищого рівня фінансування спорту, розвиненої інфраструктури та тісної взаємодії між державою та приватним сектором.

Узагальнено досвід підготовки кадрів у сфері спорту в Німеччині, яка характеризується високим рівнем інституційної організованості, децентралізацією управління та тісною взаємодією державних і недержавних структур. Ключову роль у регулюванні відіграє федеративний устрій країни, через що значна частина повноважень у галузі освіти та спорту належить федеральним землям, які самостійно визначають стандарти підготовки фахівців, зміст навчальних програм і вимоги до кваліфікації. Водночас на загальнонаціональному рівні координацію та стратегічний розвиток забезпечують такі організації, як *Deutscher Olympischer Sportbund*, що формує загальні підходи до підготовки тренерів і спортивних менеджерів та встановлює єдині кваліфікаційні рамки. Система підготовки кадрів базується на поєднанні академічної освіти та практично орієнтованого навчання, що реалізується через університети, спеціалізовані вищі школи та численні спортивні академії. Важливу роль відіграють спортивні федерації, які відповідають за ліцензування тренерів і впровадження багаторівневої системи сертифікації, що забезпечує безперервний професійний розвиток. Особливістю є також значна участь добровільного сектору: велика кількість тренерів та інструкторів працюють на громадських засадах, а їхня підготовка підтримується через державні програми й ініціативи спортивних об'єднань.

Констатовано, що підхід Польщі до регулювання тренерської діяльності після дерегуляцій 2010–2013 років можна оцінити як свідомо лібералізований: держава фактично відійшла від встановлення формальних кваліфікаційних вимог і передала ключові рішення ринку – роботодавцям і спортивним об'єднанням. Попри те, що формально це не означає повної відсутності правил, проте нормативна рамка є мінімальною: закон визначає лише базові критерії (вік, освіта, відсутність судимості, загальна компетентність), натомість зміст підготовки, критерії відбору та визнання кваліфікацій залишені на розсуд організацій. З одного боку, така модель має очевидні переваги, адже вона забезпечує гнучкість і швидку адаптацію до потреб ринку, дає змогу клубам і федераціям самостійно визначати стандарти відповідно до специфіки виду спорту, а також знижує бар'єри входу в професію. Це може стимулювати конкуренцію, інновації у навчанні та відкритість до міжнародного досвіду. Особливо в масовому спорті така свобода часто є ефективною, оскільки попит тут різномірний, а надмірна регуляція могла б його стримувати. З іншого боку, відсутність єдиних державних стандартів створює ризики фрагментації якості. Кваліфікації стають неоднорідними, а сертифікати – нерівнозначними за змістом і вимогами. Фактично виникає ситуація, коли якість тренера визначає не система, а конкретний роботодавець, що може призводити як до високих стандартів у провідних організаціях, так і до їхнього заниження в менш розвинених. Такий дисбаланс є особливо критичним у спорті високих досягнень, де підготовка має довгострокові наслідки для здоров'я та кар'єри спортсменів.

Сформульовано висновок про те, що досвід низки країн щодо адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів у сфері спорту сформувався під впливом різних моделей публічного управління, де ключову роль відіграють як державні органи, так і недержавні інституції. Серед відповідного досвіду, корисного для України, слід виокремити такі аспекти:

по-перше, чітке нормативно-правове визначення статусу фахівців у сфері спорту, адже у більшості розвинених систем тренер визначений як окрема професія з визначеними кваліфікаційними вимогами, стандартами освіти та процедурою допуску до діяльності (зокрема у США та Німеччині); по-друге, значну цінність становить поєднання державного регулювання з автономією спортивних організацій (досвід США). Ефективні моделі не передбачають повної централізації, натомість держава встановлює загальні правила і стандарти, а практична реалізація (сертифікація, підготовка, оцінювання) делегується професійним об'єднанням; по-третє, інтеграція підготовки спортивних кадрів у систему вищої освіти із суттєвим посиленням практичної складової; по-четверте, особливо цінним є запровадження безперервного професійного розвитку, зокрема моделі *Lifelong Learning*; по-п'яте, ефективні системи передбачають багаторівневу сертифікацію та ліцензування. Такий механізм забезпечує поступове професійне зростання та чітку диференціацію рівнів компетентності. Його імплементація в Україні сприятиме прозорості ринку праці у сфері спорту та підвищенню конкурентоспроможності фахівців; по-шосте, важливим є використання інструментів стандартизації та забезпечення якості, зокрема єдиних освітніх стандартів, критеріїв оцінювання та механізмів контролю.

РОЗДІЛ 2

СИСТЕМА ТА ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

2.1. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів

Ефективне функціонування системи розвитку спортивних кадрів залежить від сукупності правових, організаційних та матеріально-технічних умов. Формування таких умов належить до компетенції органів державної влади, наділених відповідними владними повноваженнями. Через ухвалення управлінських рішень, нормативно-правове регулювання та координаційний вплив ці суб'єкти забезпечують належний рівень підготовки фахівців у сфері фізичної культури та спорту, а також здійснюють системний контроль за актуальністю їх знань і навичок, зокрема в процесах підготовки та атестації.

Передусім слід з'ясувати змістом і специфіку органів виконавчої влади, які формують окрему адміністративну ланку державних відомств. На рівні законодавства їхньому статусу присвячено окремий Закон України «Про центральні органи виконавчої влади». Відповідно до статей нормативного документа, систему останніх становлять міністерства України та інші центральні органи виконавчої влади. Серед них вищим керівним суб'єктом є Кабінет Міністрів України. Міністерства забезпечують формування та реалізують державну політику в одній чи декількох сферах. Їх основними завданнями міністерства є: 1) забезпечення нормативно-правового регулювання; 2) визначення пріоритетних напрямів розвитку; 3) інформування та надання роз'яснень щодо здійснення державної політики; 4) узагальнення практики застосування законодавства, розроблення

пропозицій щодо його вдосконалення та внесення в установленому порядку проєктів законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України на розгляд Президентіві України та Кабінету Міністрів України; 5) забезпечення здійснення соціального діалогу на галузевому рівні тощо. Своєю чергою, інші центральні органи виконавчої влади (служби, агентства, інспекції, комісії, бюро, а також Український інститут національної пам'яті) утворюються для виконання окремих функцій з реалізації державної політики. Основними завданнями центральних органів виконавчої влади є: 1) надання адміністративних послуг; 2) здійснення державного нагляду (контролю); 3) управління об'єктами державної власності; 4) внесення пропозицій щодо забезпечення формування державної політики на розгляд міністрів, які спрямовують і координують їхню діяльність; 5) здійснення інших завдань, визначених законами України [108].

Значну кількість висновків щодо змісту та специфіки органів виконавчої влади сформовано в межах наукових робіт. Наприклад, згідно з тлумаченням В. К. Колпакова, останні є носіями державної виконавчої влади, що реалізують свою компетенцію в закріпленій сфері державного управління та мають юридичний (нормативно зафіксований) статус [55, с. 110]. Н. П. Матюхіна орган виконавчої влади пропонує тлумачити як частину державного апарату (організацію), яка має власну структуру та штат службовців, територіальний масштаб діяльності, утворюється в установленому законом або іншими правовими актами порядку і в межах передбаченої компетенції здійснює від імені та за дорученням держави функції державного управління в економічній, соціально-культурній, адміністративно-політичній сферах суспільного життя [2, с. 75–76]. Вагомий внесок у дослідження системи органів виконавчої влади здійснив Ю. П. Битяк, зазначаючи: «Органи виконавчої влади, реалізуючи державно-владні функції, становлять певну систему. Остання полягає у структуруванні органів виконавчої влади на певні частини (рівні). Якщо сама система

базується на спільності об'єднаних органів, що покликані здійснювати виконавчо-розпорядчу діяльність, то поділ її на рівні здійснюється на підставі відмінностей (які можна розглядати одночасно і як критерій систематизації), що існують в обсязі та характері компетенції, територіальних масштабах діяльності, порядку формування, методів прийняття рішень» [3, с. 61–65]. Л. В. Коваль зауважує, що органи виконавчої влади України – це не просто спільність однорідних одиниць, а цілісна система, тобто така сукупність органів, у якій всі складові частини взаємопов'язані та водночас становлять самостійні підсистеми органів зі своїми особливостями завдань, функцій, компетенції та з визначеною автономією кожного окремого органу [49, с. 38–39].

В. О. Криворучко зосереджує увагу на тому, що орган виконавчої влади є персоніфікованим суб'єктом адміністративного управління та носієм виконавчої влади, що має чітко визначену нормативно-правовим шляхом компетенцію щодо окремої групи суспільних відносин, під час реалізації яких ухвалює владні (юридично обов'язкові) рішення та здійснює інші юридично значущі дії. За своїм змістом діяльність виконавчої влади полягає у виконанні загальних функцій, що виникають у процесі спільної праці, натомість за способом здійснення вона має владний характер. Державно-владні повноваження відображаються в компетенції органів виконавчої влади та практично реалізуються у прийнятих ними владних рішеннях. Вони оформлюються у вигляді юридично обов'язкових нормативних та індивідуальних правових актів, які видаються від імені держави, а також виявляються в конкретних діях і заходах цих органів [61, с. 97, 98].

Досить ґрунтовно поняття та, що найголовніше, систему органів виконавчої влади досліджено в дисертації О. А. Кузьменко. Учена стверджує, що останні – це «сукупність, хоча загалом й однорідних державних органів, але таких, що суттєво відрізняються один від одного характером компетенції та організаційної структури, специфікою форм діяльності». Чільне місце в

системі виконавчої влади посідає Кабінет Міністрів України (Уряд України) як вищий орган виконавчої влади, що очолює її систему. Цей орган є центром виконавчої влади з організації виконавчо-розпорядчої та контрольної діяльності всіх органів виконавчої влади. У державно-бюджетній сфері Уряд здійснює контрольну діяльність у процесі реалізації державної політики, розроблення та виконання програм розвитку тощо. Натомість здійснення оперативного повсякденного державного управління і, відповідно, державного контролю в окремих галузях і сферах покладено на міністерства й відомства [63, с. 71–72].

У підручнику з адміністративного права та процесу В. В. Галуцька та В. І. Феліка зміст досліджуваних державних відомств висвітлюється через специфіку виконавчої влади загалом. Автори акцентують, що остання є однією з трьох гілок публічної влади разом із законодавчою та судовою владою. Саме виконавча влада забезпечує виконання функцій держави через формування державної політики та її реалізації в різних сферах суспільного життя через виконання Конституції та законів України. Виконавча влада реалізується переважно органами виконавчої влади. Інші суб'єкти публічної адміністрації можуть здійснювати окремі функції виконавчої влади у випадках, визначених Конституцією та законами України. Попри те, що виконавча влада здійснюється не лише органами виконавчої влади, саме останні несуть найбільше навантаження в цій сфері. Органи виконавчої влади становлять найбільш численну групу суб'єктів публічної адміністрації. На них покладено найбільше функцій у сфері публічного управління. Саме з органами виконавчої влади різного рівня найчастіше вступають у правовідносини «приватні особи – фізичні особи та юридичні особи приватного права», а отже, саме від належного функціонування органів виконавчої влади здебільшого залежить дотримання прав і свобод людини й громадянина та реалізація законних інтересів приватних осіб. Учені зазначають, що система органів виконавчої влади має чотири ключові рівні:

вищий – Кабінет Міністрів України; центральний – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; республіканський – органи виконавчої влади Автономної Республіки Крим; місцевий – місцеві органи виконавчої влади [1, с. 138].

Отже, з огляду на викладене, органи виконавчої влади – це організована, ієрархічна система владних суб'єктів, яка охоплює Кабінет Міністрів України, міністерства та інші центральні й місцеві органи влади, що забезпечують реалізацію законів України, формування й реалізацію державної політики у відповідних сферах, а також здійснюють державне управління та регулювання суспільних відносин.

Першим суб'єктом забезпечення підготовки й атестування спортивних кадрів є КМУ. Згідно із Законом України «Про Кабінет Міністрів України», КМУ – це вищий орган виконавчої влади. До складу Уряду входять Прем'єр-міністр України, Перший віцепрем'єр-міністр України, віцепрем'єр-міністри та міністри України. Члени Кабінету Міністрів України, крім Прем'єр-міністра України, Міністра оборони України та Міністра закордонних справ України, призначаються на посаду Верховною Радою України за поданням Прем'єр-міністра України [106].

До основних завдань Уряду належить: 1) забезпечення державного суверенітету й економічної самостійності України, здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави, виконання Конституції та законів України, актів Президента України; 2) вжиття заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та громадянина, створення сприятливих умов для вільного й усебічного розвитку особистості; 3) забезпечення проведення бюджетної, фінансової, цінової, інвестиційної, зокрема амортизаційної, податкової, структурно-галузевої політики; політики у сферах праці та зайнятості населення, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, науки й культури, охорони природи, екологічної безпеки та природокористування, національної пам'яті Українського народу; 4) розроблення й виконання

загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, культурного розвитку, охорони довкілля, а також розроблення, затвердження й виконання інших державних цільових програм; 5) забезпечення розвитку та державної підтримки науково-технічного й інноваційного потенціалу держави; 6) забезпечення рівних умов для розвитку всіх форм власності; здійснення управління об'єктами державної власності відповідно до закону; 7) здійснення заходів щодо забезпечення обороноздатності та національної безпеки України, громадського порядку, боротьби зі злочинністю, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; 8) організація та забезпечення провадження зовнішньоекономічної діяльності, митної справи; 9) спрямування й координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади, здійснення контролю за їхньою діяльністю. Діяльність КМУ спрямовано на забезпечення інтересів Українського народу шляхом виконання Конституції та законів України, актів Президента України, а також Програми діяльності КМУ, схваленої Верховною Радою України, вирішення питань державного управління у сфері економіки й фінансів, соціальної політики, праці та зайнятості, охорони здоров'я, освіти, науки, культури, спорту, туризму, охорони навколишнього природного середовища, екологічної безпеки, природокористування, правової політики, законності, забезпечення прав і свобод людини та громадянина, запобігання та протидії корупції, виконання інших завдань внутрішньої та зовнішньої політики, цивільного захисту, національної безпеки й обороноздатності. Крім того, Уряд здійснює постійний контроль за виконанням органами виконавчої влади Конституції України та інших актів законодавства України, вживає заходів щодо усунення недоліків у роботі зазначених органів. До повноважень КМУ у сферах соціальної політики, охорони здоров'я, освіти, науки, культури, спорту, туризму, охорони навколишнього природного середовища та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, зокрема, належить: забезпечення проведення державної політики у сферах охорони здоров'я, санітарно-

епідемічного благополуччя, охорони материнства й дитинства, освіти, фізичної культури та доступність для громадян послуг медичних, освітніх і фізкультурно-оздоровчих закладів; забезпечення розроблення та здійснення заходів щодо створення матеріально-технічної бази й інших умов, необхідних для розвитку охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, туристичного й рекреаційного господарства тощо [106].

Попри те, що на КМУ не покладається прямих повноважень у сфері підготовки й атестації спортивних кадрів, як головний та вищий орган виконавчої влади в державі Уряд відповідальний за створення фундаментальних адміністративних засад ефективності цих процесів. Передусім КМУ забезпечує проведення державної політики у сфері фізичної культури та спорту, а також розвитку її кадрового потенціалу. Постановою Уряду затверджено зазначену раніше Стратегію розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року [105].

Крім Стратегії, КМУ видано цілу низку документів підзаконного характеру, якими регламентовано різні інституційні та технічні питання підготовки й атестації спортивних кадрів, наприклад: 1) постановою КМУ «Деякі питання центрів з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю "Інваспорт"» врегульовано правовий статус спеціального державного закладу, який здійснює атестацію окремих фахівців сфери фізичної культури та спорту; 2) постановою КМУ «Про затвердження Положення про заклад спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання» визначено основні засади діяльності закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання всіх типів незалежно від підпорядкування й форми власності, у яких здійснюється підготовка спортивних кадрів [35; 95]. Як вищий орган виконавчої влади КМУ координує, спрямовує та регулює діяльність інших відомств цієї гілки, а саме низки міністерств, що мають цільові повноваження у сфері проведення атестації та підготовки спортивних кадрів. Зокрема, постановами

КМУ затверджено Положення про Міністерство молоді та спорту України і Міністерство освіти і науки України (далі – МОН) відповідно [96; 97].

Серед міністерств найширше коло повноважень у досліджуваній сфері покладається на Мінмолодьспорт. Відповідно до установчих документів міністерство є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах молодіжної політики, фізичної культури й спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності. Основними завданнями Мінмолодьспорту є формування та реалізація державної політики у сферах молодіжної політики, фізичної культури та спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності, участь у формуванні та реалізації в межах повноважень, передбачених законом, державної політики у сфері волонтерської діяльності [96].

Мінмолодьспорту з огляду на представлені завдання: 1) визначає перспективи, пріоритетні напрями й прогнози розвитку сфер молодіжної політики, фізичної культури та спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності; 2) забезпечує нормативно-правове регулювання у сферах молодіжної політики, фізичної культури та спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності, а також бере участь у здійсненні нормативно-правового регулювання у сфері волонтерської діяльності; 3) узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо його вдосконалення та внесення в установленому порядку проєктів законодавчих актів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України на розгляд Президента України, Кабінету Міністрів України; 4) погоджує проєкти законів, інших актів законодавства, які надходять на погодження від інших центральних органів виконавчої влади, готує в межах повноважень, передбачених законом, висновки й пропозиції до проєктів законів, інших актів законодавства, які подаються на розгляд Кабінету

Міністрів України, та проєктів законів, внесених на розгляд Верховної Ради України іншими суб'єктами права законодавчої ініціативи; 5) вживає заходів для популяризації та утвердження здорового способу життя, організації змістовного дозвілля молоді, розвитку вуличних культур, неформальних молодіжних об'єднань, проводить інформаційно-просвітницьку роботу з протидії поширенню у молодіжному середовищі соціально небезпечних захворювань і різних форм залежності; 6) сприяє національним спортивним федераціям України та фізкультурно-спортивним товариствам у забезпеченні розвитку олімпійських, неолімпійських і національних видів спорту, спорту ветеранів фізичної культури та спорту, національним спортивним федераціям осіб з інвалідністю з нозологій – у розвитку видів спорту осіб з інвалідністю, поліпшенню їх матеріально-технічної бази, надає іншу підтримку; 7) організовує та проводить чемпіонати України з видів спорту, визнаних в Україні, інші всеукраїнські та міжнародні, спортивні заходи й спортивні змагання, забезпечує участь національних збірних команд у міжнародних змаганнях, погоджує проведення міжнародних змагань на території України тощо [96].

Безпосередньо в системі підготовки спортивних кадрів Мінмолодьспорту відповідає за організацію наукового забезпечення фізкультурно-спортивної галузі. Згідно зі ст. 50 Закону України «Про фізичну культуру і спорт», наукове забезпечення здійснюється для проведення наукових досліджень, упровадження їх результатів у практику роботи суб'єктів сфери фізичної культури та спорту, підготовки спортсменів, наукових і науково-педагогічних кадрів. Наукове та науково-методичне забезпечення є невід'ємною складовою системи супроводження підготовки спортсменів національних збірних команд України та здійснюється в порядку, встановленому Мінмолодьспорту, з урахуванням пропозицій національних спортивних федерацій, національних спортивних федерацій осіб з інвалідністю, Національного олімпійського комітету України,

Спортивного комітету України, всеукраїнських фізкультурно-спортивних товариств, центрів олімпійської підготовки. Фінансування наукового та науково-методичного забезпечення підготовки спортсменів здійснюється за рахунок замовників наукового та науково-методичного забезпечення, грантів, інших джерел, не заборонених законодавством. Мінмолодьспорту затверджує тематику наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок у сфері фізичної культури та спорту, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету [107].

Окрім визначеного, до повноважень Мінмолодьспорту у сфері підготовки спортивних кадрів також належать: а) вжиття разом із заінтересованими органами виконавчої влади заходів для розвитку мережі дитячо-юнацьких спортивних шкіл, шкіл вищої спортивної майстерності, центрів олімпійської підготовки, закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання, здійснення організаційно-методичного забезпечення їхньої діяльності; б) визначення нормативів матеріально-технічного й кадрового забезпечення сфери фізичної культури та спорту; в) здійснення координації діяльності дитячо-юнацьких спортивних шкіл, шкіл вищої спортивної майстерності, центрів олімпійської підготовки, закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання, штатних спортивних команд резервного спорту; г) затвердження порядку й правил підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури та спорту; д) затвердження в установленому законодавством порядку статутів вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти для потреб спортивної галузі; е) участь у ліцензуванні освітньої діяльності та акредитації освітніх програм закладів вищої освіти, у яких здійснюється підготовка фахівців сфери фізичної культури та спорту тощо [98; 103].

Широке коло повноважень покладається на Мінмолодьспорту в галузі організації та проведення атестації спортивних кадрів. Наприклад, наказом

Мінмолодьспорту затверджено Порядок проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) закладів фізичної культури та спорту для визначення їх професійної підготовленості, присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії на основі результативних показників спортсменів, підготовку яких вони здійснювали. Атестація, згідно з наказом, – це система заходів, спрямованих на всебічне комплексне оцінювання ефективності їх діяльності, за якою визначають рівень їхньої кваліфікації та присвоюється кваліфікаційна категорія тренерам (тренерам-викладачам) закладів фізичної культури та спорту. Атестацію здійснює постійно діюча атестаційна комісія, що утворюється: Мінмолодьспортом – для атестації тренерів (тренерів-викладачів) закладів фізичної культури та спорту, що належить до сфери управління Мінмолодьспорту [100].

Крім того, наказом Мінмолодьспорту затверджено Порядок проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) і спортивних суддів, фахівців з питань фізкультурно-спортивної реабілітації, які беруть участь у фізкультурно-оздоровчих, фізкультурно-реабілітаційних і спортивних заходах для осіб з інвалідністю. За своєю сутністю відповідна атестація – це система заходів, спрямованих на всебічне оцінювання їх професійної діяльності, згідно з якою визначають їхню відповідність займаній посаді та присвоюють кваліфікаційну категорію тренерам (тренерам-викладачам). Обов'язковій атестації підлягають тренери штатної команди національних збірних команд України з видів спорту осіб з інвалідністю, спортивні судді, яких залучають до суддівства змагань всеукраїнського рівня серед осіб з інвалідністю, тренери (тренери-викладачі) і фахівці з фізкультурно-спортивної реабілітації, які беруть участь у фізкультурно-оздоровчих, фізкультурно-реабілітаційних і спортивних заходах для осіб з інвалідністю та працюють у закладах фізичної культури та спорту осіб з інвалідністю незалежно від підпорядкування та форми власності. Атестацію здійснюють постійні діючі атестаційні комісії, що утворюються: Українським центром з

фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» – для атестації тренерів штатної команди національних збірних команд України з видів спорту осіб з інвалідністю; регіональними центрами з фізичної культури та спорту осіб з інвалідністю «Інваспорт» – для атестації тренерів (тренерів-викладачів), фахівців, які працюють у закладах фізичної культури та спорту осіб з інвалідністю [101]. Згідно з постановою КМУ «Деякі питання центрів з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю "Інваспорт"», Центр є спеціалізованим державним закладом, який підпорядковується Національному комітету спорту інвалідів та Мінмолодьспорту, забезпечує створення належних умов для реалізації державної політики у сфері фізичної культури та спорту осіб з інвалідністю, здійснює заходи з організації фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності осіб з інвалідністю, зокрема щодо спорту вищих досягнень, фізкультурно-спортивної реабілітації осіб з інвалідністю [35].

Мінмолодьспорт також здійснює атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти спортивного спрямування згідно з наказом міністерства «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти спортивного спрямування». Документ визначає порядок проведення атестації педагогічних працівників спортивних ліцеїв, професійних коледжів (коледжів) спортивного профілю, фахових коледжів, інших закладів спеціалізованої освіти, визначених законодавством, яким надається статус закладу спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти спортивного спрямування у межах виконання ними педагогічної, викладацької роботи, пов'язаної з безпосереднім проведенням навчально-тренувального процесу з учнями (студентами). Атестація, згідно з Положенням, – це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне

оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників. За результатами атестації педагогічного працівника приймається рішення щодо: 1) його відповідності займаній посаді; 2) присвоєння (підтвердження) педагогічному працівникові кваліфікаційної категорії; 3) присвоєння педагогічному працівникові педагогічного звання [93].

Аналіз положень законодавчих і підзаконних актів засвідчує, що саме Мінмолодьспорту нині концентрує найширший спектр повноважень за напрямом регулювання сектору фізичної культури та спорту загалом, а також розвитку кадрового потенціалу останнього. Міністерство видає ключові нормативні документи, що визначають порядок і специфіку підготовки й атестації спортивних кадрів.

Водночас кадрове забезпечення сфери фізичної культури та спорту повністю не обмежується виключно діяльністю Мінмолодьспорту. У цій сфері необхідно виокремити ще один центральний орган виконавчої влади, який володіє важливими та широкими повноваженнями – Міністерство освіти і науки України. Згідно з Положенням про МОН, останнє є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти та науки, наукової, науково-технічної діяльності, інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування та форми власності. Основними завданнями МОН є: 1) забезпечення формування та реалізації державної політики у сферах освіти та науки, наукової, науково-технічної діяльності й інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій; 2) забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері здійснення державного

нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування та форми власності [97].

МОН, відповідно до покладених на нього Положенням завдань, здійснює такі повноваження: 1) здійснює нормативно-правове регулювання у сферах освіти та науки, наукової, науково-технічної діяльності, інноваційної діяльності в зазначених сферах, трансферу (передачі) технологій, а також у сфері здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю закладів освіти, підприємств, установ та організацій, які надають послуги у сфері освіти або провадять іншу діяльність, пов'язану з наданням таких послуг, незалежно від їх підпорядкування та форми власності; 2) забезпечує інтеграцію вітчизняних освіти та науки, інших сфер, що належать до його компетенції, з неухильним дотриманням принципів збереження й захисту національних інтересів; 3) визначає перспективи й пріоритетні напрями розвитку дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, спеціалізованої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти, освіти дорослих, зокрема післядипломної освіти; 4) розробляє стратегію та програми розвитку вищої освіти й подає їх на розгляд Кабінету Міністрів України; 5) провадить аналітично-прогностичну діяльність у сфері вищої освіти, визначає тенденції її розвитку, вплив демографічної, етнічної, соціально-економічної ситуації, інфраструктури виробничої та невиробничої сфери, формує стратегічні напрями розвитку вищої освіти з урахуванням науково-технічного прогресу та інших факторів, узагальнює світовий і вітчизняний досвід розвитку вищої освіти; 6) здійснює в межах повноважень, передбачених законом, координацію діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сферах, що належать до його компетенції; 7) створює умови для здобуття громадянами дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, спеціалізованої, професійної (професійно-

технічної), фахової передвищої та вищої освіти, інклюзивного навчання, освіти дорослих, зокрема післядипломної освіти, наукових ступенів і вчених звань тощо [97].

Як суб'єкт забезпечення підготовки спортивних кадрів МОН передусім здійснює ліцензування освітньої діяльності у сферах вищої, післядипломної, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти. Порядок ліцензування врегульовано постановою КМУ «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» [91; 97].

Наступним важливим моментом є те, що МОН визначає правила та порядок акредитації освітніх програм, зокрема закладів освіти спортивної направленості. Згідно з наказом МОН «Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», акредитація – це оцінювання освітньої програми та/або освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою щодо забезпечення та вдосконалення якості вищої освіти, яка здійснюється за визначеними критеріями. Акредитація здійснюється: а) в очній формі, що передбачає перебування всіх членів експертної групи у закладі вищої освіти під час візиту експертів; б) у дистанційній формі, що передбачає візит експертів шляхом використання технічних засобів відеозв'язку без перебування у закладі вищої освіти під час візиту; в) у змішаній формі, що передбачає використання експертною групою технічних засобів відеозв'язку, за умови перебування члена/членів експертної групи у закладі вищої освіти під час візиту експертів [92].

Крім визначеного, МОН сумісно з іншими органами державної влади розроблює та затверджує стратегічні напрями розвитку освітніх закладів. Зокрема, спільним наказом МОН та Мінмолодьспорту «Про затвердження Концепції розвитку закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання (фахові коледжі, спортивні ліцеї)» окреслено основні проблеми, а також мету, шляхи та способи підвищення

ефективності системи спортивної освіти, успішного поєднання здобуття різних рівнів освіти та підготовки резерву національних збірних команд України з пріоритетних олімпійських видів спорту. Метою реалізації Концепції визначено вдосконалення діяльності наявних закладів спортивного профілю та створення нових закладів спортивного профілю у всіх регіонах країни, вирішення питання щодо можливості фінансового забезпечення модернізації спортивних споруд за рахунок цільової субвенції з державного бюджету. Відповідно до Концепції вдосконалення зазначених закладів передбачає: 1) модернізацію діючої матеріально-технічної бази закладів спортивного профілю відповідно до сучасних вимог міжнародних федерацій з видів спорту; 2) опрацювання питання впровадження субвенції з державного бюджету на модернізацію соціальної (гуртожитків, майданчиків) та спортивної інфраструктури закладів спортивного профілю; 3) прийняття відповідних регіональних програми з проведення реконструкції та ремонтних робіт спортивних споруд у регіоні, модернізації об'єктів спортивної інфраструктури з метою забезпечення закладів спортивного профілю спортивними спорудами відповідно до сучасних вимог і норм, визначених міжнародними правилами змагань з видів спорту; 4) створення науково-методичних кабінетів у структурі закладу спортивного профілю для узагальнення та впровадження результатів тематичних наукових досліджень, передового практичного досвіду роботи національного міжнародного рівня; 5) забезпечення сучасного медичного супроводження підготовки учнів (студентів) у закладах спортивного профілю під час багаторічної спортивної підготовки [90].

Як суб'єкт атестування МОН, згідно з наказом Мінмолодьспорту «Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів)», утворює комісії для атестації тренерів (тренерів-викладачів) закладів фізичної культури та спорту незалежно від підпорядкування й форми власності, які розташовані у відповідній адміністративно-територіальній

одиниці [100]. Крім тренерів (тренерів-викладачів), МОН забезпечує атестацію педагогічних працівників закладів освіти, зокрема спеціалізованого спортивного профілю, діяльність яких не пов'язана з безпосереднім здійсненням навчально-тренувального процесу, що регламентовано положеннями наказу Мінмолодьспорту «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти спортивного спрямування». Наказ МОН «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників» визначає порядок проведення атестації педагогічних працівників як системи заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання їхньої педагогічної діяльності, за якою визначають відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюють кваліфікаційну категорію, педагогічне звання. Метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, зростання їхньої професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу. Атестація є обов'язковою та проводиться з дотриманням академічної доброчесності. Педагогічний працівник проходить чергову атестацію один раз на 5 років. Позачергова атестація може бути ініційована самим педагогічним працівником або керівником закладу освіти [94].

Отже, на відміну від Мінмолодьспорту, МОН є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує доступність, якість і стандартизованість освітньої діяльності щодо підготовки спортивних кадрів. У межах цих повноважень міністерство: а) ліцензує заклади освіти з метою забезпечення відповідності їх роботи вимогам законодавства та якості надання освітніх послуг; б) визначає правила та порядок акредитації освітніх програм, за якими здобувають освітній рівень спортивні кадри; в) забезпечує атестацію

педагогічного й тренерського складу закладів освіти в межах визначеної законодавством компетенції [13].

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження, слід узагальнити, що основу інституційної системи адміністративно-правового забезпечення підготовки й атестації спортивних кадрів становлять: Кабінет Міністрів України, Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України. Зазначені суб'єкти взаємопов'язані між собою як елементи виконавчої гілки влади. Зокрема, КМУ визначає засади проведення державної політики у сфері фізичної культури та спорту, затверджує низку підзаконних документів, що регулюють порядок атестації та підготовки спортивних кадрів, а також координує й спрямовує діяльність інших центральних органів виконавчої влади. Мінмолодьспорту є цільовим органом, який регулює та управляє фізкультурно-спортивним сектором всієї держави й відповідає за його кадрове забезпечення. У межах наданих йому повноважень Міністерство організовує та безпосередньо проводить атестування й підготовку спортивних кадрів. Своєю чергою, МОН – це центральний орган виконавчої влади, який відповідає за якість, послідовність, стандартизованість спеціалізованої освіти в досліджуваній галузі [13].

На завершення слід акцентувати, що у сфері правового регулювання повноважень центральних органів виконавчої влади щодо підготовки й атестації спортивних кадрів наявні системні недоліки, які знижують ефективність відповідного адміністративно-правового механізму. Зокрема, нормативна база має фрагментарний та недостатньо узгоджений характер, що зумовлює нечіткість розмежування компетенції між даними суб'єктами й створює передумови для дублювання їхніх функцій. Водночас виявляється декларативність окремих правових приписів і недостатня деталізація процедур реалізації повноважень, що ускладнює їхнє практичне застосування. У сукупності це свідчить про потребу вдосконалення

нормативного закріплення та інституційної узгодженості діяльності відповідних суб'єктів публічної адміністрації [13].

2.2. Адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти та спеціалізованих центрів підвищення кваліфікації

Важливим елементом адміністративно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу фізичної культури та спорту в межах підготовки відповідних фахівців є заклади вищої освіти (далі – ЗВО). Саме в їхній діяльності сконцентровано найширшу ресурсну базу, яка дає можливість виховувати професіоналів своєї справи, надаючи їм необхідну спеціальну освіту та освітньо-кваліфікаційний рівень. Водночас підготовка саме спортивних кадрів впливає на специфіку адміністративно-правового статусу відповідних закладів вищої освіти.

Термін «статус» у тлумачних словниках української мови запропоновано визначати як: а) становище громадян, державних і громадських органів, міжнародних організацій тощо; б) становище індивіда або групи осіб щодо інших індивідів або груп у соціальній системі; в) стан здоров'я хворого на момент обстеження [22, с. 1387]. У філософії змісту терміна «статус» відповідає категорія «стан», якою фіксується єдність та якісна визначеність основних параметрів і характеристик об'єкта, явища чи процесу в певний момент (інтервал) часу [21, с. 210].

Отже, згідно з етимологією та філософією, статус – це стан, положення, характеристика або сукупність характеристик особи, індивіда, предмета тощо. Найбільшого наукового опрацювання ця категорія набула в межах соціологічної науки. Наприклад, у навчальному посібнику з соціології І. В. Толстова та В. О. Даніл'яна соціальний статус описано як певну позицію особи в соціальній структурі групи та суспільстві, пов'язану з іншими

позиціями через систему прав та обов'язків. «Кожна людина має багато статусів, позаяк є членом багатьох груп (син, студент, юнак, читач бібліотеки, споживач і таке інше). Але у статусному наборі обов'язково виділяється головний. Статуси є природженими (чоловік, дівчина, українець) і такими, що досягаються (студент, шофер, батько, президент)», – зазначають автори [123, с. 58–59]. У підручнику з соціології за загальною редакцією Ю. Ф. Пачковського представлено декілька основних позицій до визначення поняття соціального статусу, а саме: 1) статус як показник нерівного розподілу влади в суспільстві загалом, в організації чи групі. Мати статус – це мати владу, вплив, авторитет; 2) статус – сукупність прав, обов'язків і можливостей, зафіксована у формальних і неформальних соціальних нормах; 3) статус – це характеристика обсягу й асортименту товарів і послуг, що споживає індивід чи група, або, статус стилю життя; 4) статус – це визнання, оцінка іншими, конкретне місце на шкалі поваги й авторитету, що визначається зовнішніми «інстанціями сприйняття». Автор також констатує, що суб'єкти не просто займають певні статуси чи досягають їх, а й ототожнюють себе з ними, очікуючи подібної ідентифікації від інших. Суспільство постійно розробляє статусно-символічні критерії статусів [118, с. 211–212]. Таким чином, у контексті соціологічної науки статус тлумачать як характеристику індивіда в навколишньому соціумі. Тобто це сукупність зовнішніх ознак людини, згідно з якими формується уявлення про її життя, професію, особистість в інших представників певної спільноти.

Від соціального походить правовий статус, адже категорії мають багато спільних ознак. У загальному юридичному значенні Ю. С. Шемшученко визначає правовий статус як сукупність прав та обов'язків фізичних чи юридичних осіб, закріплених національним і міжнародним законодавством та іншими нормативно-правовими актами [135, с. 44]. Згідно з позицією О. П. Угровецького, статус в юриспруденції – це правове положення,

правовий стан (сукупність прав та обов'язків) фізичної або юридичної особи, правове становище виборних осіб, громадян або юридичних осіб, що характеризується та визначається їх організаційно-правовою формою, статусом, свідоцтвом про реєстрацію, правами та обов'язками, відповідальністю, повноваженнями, що впливають із законодавчих та нормативних актів [125, с. 106]. Зокрема, С. А. Костюк та М. І. Іншин тлумачать правовий статус як сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в чинному законодавстві й становлять соціально-допустимі та необхідні потенційні можливості особи мати суб'єктивні права й обов'язки та реалізовувати їх у системі суспільних відносин. Крім того, автори доводять, що правовий статус складається з об'єктивних (законодавчо визначених) і суб'єктивних прав, свобод та обов'язків особи [44, с. 172–173]. Згідно з науковим підходом С. Л. Курила, юридичну категорію правового статусу найповніше окреслюють такі ознаки: 1) правовий статус має універсальний характер, оскільки поширюється на всіх суб'єктів; 2) відображає індивідуальні особливості суб'єкта та його реальне становище в системі суспільних відносин; 3) права та свободи, що становлять основу статусу, не можуть реалізовуватися без інших його компонентів – обов'язків і відповідальності; 4) ця категорія забезпечує системність прав, свобод та обов'язків [65, с. 525].

Отже, правовий статус – це юридична характеристика фізичної або юридичної особи як суб'єкта права, а також її положення в межах певних правовідносин, що визначається системою наданих суб'єктивних прав та обов'язків. Відгалуженням загального правового є адміністративно-правовий статус, який в класичному тлумаченні є сукупністю суб'єктивних прав та обов'язків, закріплених нормами адміністративного права за певним органом [54, с. 64]. Натомість О. А. Марущак обстоює позицію, що адміністративно-правовий статус – це комплексний правовий інститут, який визначає роль і положення суб'єктів у системі адміністративного права, їх

взаємовідносини з іншими суб'єктами й органами державної влади, а також правові механізми реалізації та захисту їхніх прав й інтересів. Основними компонентами адміністративно-правового статусу, на його думку, є: права (встановлені законодавством можливості суб'єкта реалізувати свої інтереси та задовольняти потреби в адміністративно-правовій сфері), обов'язки (покладені на суб'єкта вимоги діяти певним чином відповідно до законодавства), повноваження (конкретні права та обов'язки, які суб'єкт може реалізувати в межах своєї компетенції), відповідальність (обов'язок нести правові наслідки за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків), юридичні гарантії (механізми, які забезпечують реалізацію прав та обов'язків суб'єкта, а також захист від неправомірних дій інших суб'єктів або органів влади) [71, с. 30].

Водночас Ю. М. Кириченко адміністративно-правовий статус органів місцевого самоврядування пропонує тлумачити як їх правове положення в системі місцевого управління справами місцевого значення, яке визначено за допомогою закріплення у чинному адміністративному законодавстві мети їх створення, територіальних меж діяльності кожного окремого органу, їх взаємовідносин між собою, а також із членами територіальної громади, органами державної влади, підприємствами, установами, організаціями та їхніми посадовими особами, завдань, функцій, предметів відання, повноважень, гарантій діяльності та відповідальності, що надає їм можливість бути повноцінним учасником адміністративно-правових відносин [45, с. 46]. На думку О. В. Кучери, адміністративно-правовий статус суб'єктів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України слід дефінувати як положення уповноважених на реалізацію контролю та нагляду за дотриманням законодавства про працю суб'єктів у межах адміністративно-правових відносин, яке визначає сукупність їх юридичних можливостей, особливості діяльності, а також специфіку взаємодії з іншими суб'єктами таких відносин. До елементів визначеного

статусу автор відносить: компетенцію, повноваження, гарантії діяльності суб'єктів нагляду й контролю, юридичну відповідальність. Учений акцентує, що кожна структурна складова цього статусу надає точне теоретичне та практичне уявлення про зміст та особливості їхньої діяльності. Компетенція та повноваження характеризують сектор суспільно-правових відносин, напрями й межі роботи зазначених суб'єктів, водночас гарантії діяльності та юридична відповідальність – це підтримувані державою умови ефективності роботи й обов'язки щодо її стримування в межах вимог законодавства України [66, с. 299]. Г. О. Балака адміністративно-правовий статус Пенсійного фонду України визначила як його правове становище, що впливає з його компетенції, а також із завдань, функцій, організації та порядку діяльності, відповідальності, взаємодії з іншими суб'єктами щодо реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення та загальнообов'язкового державного соціального страхування [5, с. 166]. Згідно з підходом В. В. Гарбузова, адміністративно-правовий статус підрозділів внутрішньої безпеки Національної поліції – це інтеграційна категорія адміністративного права, яка є нормативно визначеною системою прав та обов'язків відповідних підрозділів внутрішньої безпеки, що зумовлені їхніми завданнями щодо задоволення державного інтересу із забезпечення безпеки працівників поліції та запобігання службовій злочинності, а також злочинності, що тісно пов'язана з повноваженнями працівників поліції. Причому науковець виокремлює також елементи адміністративно-правового статусу підрозділів внутрішньої безпеки Національної поліції, серед яких: мета, завдання, компетенція та відповідальність підрозділів внутрішньої безпеки Національної поліції [28, с. 77].

Здійснений аналіз засвідчує, що адміністративно-правовий статус, хоча й наслідує ознаки загального правового, має широке коло специфічних особливостей. Передусім це формально визначене, суворо регламентоване

адміністративно-правовими нормами положення фізичних та/або юридичних осіб у системі адміністративних правовідносин, тобто відносин, які виникають у сфері здійснення публічного регулювання та управління. По-друге, зміст адміністративно-правового статусу становлять не лише права та обов'язки, а й владно-управлінська компетенція, тобто сукупність питань і проблем, на вирішення яких спрямовано адміністративну діяльність особи. По-третє, адміністративно-правовий статус є індивідуальним та унікальним; він зумовлюється визначенням законодавством України місцем фізичної, юридичної особи в ієрархії публічної влади, мірою можливого впливу на інших суб'єктів, а також особливостями взаємодії з ними. По-четверте, такий статус визначає специфіку юридичної відповідальності суб'єкта. Чим більшою адміністративною владою він наділений, тим суттєвішими є обмеження та вимоги щодо якості й законності його діяльності [**Error! Reference source not found.**].

Зважаючи на представлені особливості, можемо дійти висновку, що адміністративно-правовий статус ЗВО як суб'єктів підготовки спортивних кадрів – це положення закладів вищої освіти в системі правовідносин, які виникають у сфері адміністративно-правового забезпечення розвитку кадрового потенціалу фізичної культури та спорту, зумовлене наданими їм законодавством України правами, обов'язками, компетенцією та мірою відповідальності [**Error! Reference source not found.**].

Для аналізу практичного змісту адміністративно-правового статусу ЗВО як суб'єктів підготовки спортивних кадрів доцільно взяти за основу Закон України «Про вищу освіту». Згідно зі ст. 1, ЗВО – це окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, здійснює наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу та здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань,

інтересів і здібностей. Тобто ключова відмінність цього суб'єкта – це право та реальна можливість надавати людям відповідний ступінь вищої освіти. Специфіку останньої детально описано в тій самій нормі Закону: «вища освіта – сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти» [88].

Варто зауважити, що ЗВО може бути не кожна освітня установа, а лише та, яка відповідає низці визначених вимог. Відповідно до ст. 27 Закону України, заклад вищої освіти як суб'єкт господарювання може діяти в одному з таких статусів: бюджетна установа; неприбутковий заклад вищої освіти; прибутковий заклад вищої освіти. Юридична особа (крім наукової установи) набуває статусу закладу вищої освіти з моменту отримання ліцензії на провадження освітньої діяльності. ЗВО може бути засновником (співзасновником) інших юридичних осіб, які провадять свою діяльність відповідно до напрямів навчально-науково-виробничої, інноваційної діяльності закладу вищої освіти та/або забезпечують виконання його статутних завдань. ЗВО державної, комунальної та приватної форм власності мають рівні права у провадженні освітньої, наукової та інших видів діяльності. Крім того, ЗВО можуть утворювати навчальні, навчально-наукові й навчально-науково-виробничі комплекси, наукові парки та входити до складу консорціуму. Усі учасники комплексу, консорціуму зберігають статус юридичної особи та фінансову самостійність [88].

Основний установчий документ ЗВО, згідно із Законом, – це Статут, який має містити такі обов'язкові положення: 1) повне найменування із зазначенням типу закладу вищої освіти, його правосуб'єктність, місцезнаходження, дату прийняття рішення про його утворення;

2) концепцію освітньої діяльності закладу вищої освіти; 3) права та обов'язки засновника (засновників); 4) обсяг основних засобів (розмір статутного капіталу), наданих засновником (засновниками); 5) повноваження органів управління закладу вищої освіти; 6) права та обов'язки керівника закладу вищої освіти; 7) порядок обрання представників до органів громадського самоврядування; 8) підстави дострокового розірвання контракту з керівником закладу вищої освіти та керівником навчально-наукового інституту (факультету); 9) джерела надходження й порядок використання коштів і майна закладу вищої освіти; 10) порядок звітності та контролю за провадженням фінансово-господарської діяльності; 11) порядок внесення змін до статуту закладу вищої освіти; 12) порядок реорганізації та ліквідації закладу вищої освіти [88].

Крім визначного, ЗВО неодноманітні між собою за типом, що детально описано в ст. 28 Закону України. Згідно з її положеннями, в Україні діють заклади вищої освіти таких типів: 1) університет – багатогалузевий (класичний, технічний) або галузевий заклад вищої освіти, що провадить інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти (зокрема доктора філософії), здійснює фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань і провадить культурно-просвітницьку діяльність; 2) академія, інститут – галузевий заклад вищої освіти, що провадить інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на першому й другому рівнях за однією чи кількома галузями знань, може здійснювати підготовку на третьому й вищому науковому рівнях вищої освіти за певними спеціальностями, проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить

культурно-просвітницьку діяльність; 3) коледж – заклад вищої освіти або структурний підрозділ університету, академії чи інституту, що провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям ступеня бакалавра та/або молодшого бакалавра, проводить прикладні наукові дослідження та/або творчу мистецьку діяльність [88].

Все наведене вище дає можливість зробити такі висновки: 1) заклади вищої освіти є юридичними особами публічного або приватного права, які здійснюють освітню діяльність і забезпечують здобуття особами відповідного ступеня вищої освіти; 2) освітня діяльність ЗВО є об'єктом державного регулювання, тому її здійснення можливе виключно за наявності спеціальної ліцензії; 3) ЗВО неоднорідні між собою та поділяються за типами залежно від: а) кількості галузей знань, у яких здійснюється освітня діяльність; б) ступенів вищої освіти, які надаються випускникам; в) специфіки та рівня інноваційності досліджень, які проводяться в ЗВО; г) внутрішньої інфраструктури навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів тощо [**Error! Reference source not found.**].

Підготовкою спортивних кадрів займаються ЗВО, освітня діяльність яких провадиться в галузі фізичного виховання та спорту. В окремих випадках заклад вищої освіти може набути статусу закладу спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання. Відповідно до постанови КМУ «Про затвердження Положення про заклад спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання», заклад спеціалізованої освіти спортивного профілю є закладом освіти, який забезпечує відбір та здійснює спортивну підготовку обдарованих дітей та молоді, створює умови для розвитку їхніх індивідуальних здібностей з метою поглибленого опанування спеціалізації в обраному виді спорту, досягнення високих спортивних результатів і поповнення національних збірних команд. Учні (студенти) поєднують навчально-тренувальний процес зі здобуттям відповідної освіти. Безперервний інтегрований освітній процес у

закладі спеціалізованої освіти спортивного профілю здійснюється на кількох або всіх рівнях освіти: повної загальної середньої; професійної (професійно-технічної); фахової передвищої; вищої. Статус, організаційно-правова форма, тип закладу визначаються засновником і зазначаються в установчих документах закладу. Навчальні установи, які діють одночасно на кількох рівнях освіти, можуть утворювати структурні підрозділи: спортивний лицей, професійний коледж (коледж) спортивного профілю, інші заклади спеціалізованої освіти, визначені законодавством, які забезпечують виконання освітніх програм з видів спорту одночасно зі здобуттям освіти відповідних рівнів. Основою діяльності закладу спеціалізованої освіти спортивного профілю є безперервний навчально-тренувальний процес протягом року, який здійснюється на основі сучасної методики тренування із застосуванням технічних засобів і відновлювальних заходів на базі освоєння тренувальних і змагальних навантажень. Закладу освіти надається статус закладу спеціалізованої освіти спортивного профілю зі специфічними умовами навчання за рішенням Мінмолодьспорту. Основними завданнями його діяльності є: 1) пошук, відбір спортивно обдарованих дітей і молоді; 2) забезпечення, організація та здійснення інтенсивного та високоефективного навчально-тренувального процесу, забезпечення участі учнів і студентів у спортивних змаганнях різного рівня; 3) створення учням (студентам) сприятливих умов для поєднання інтенсивного та високоефективного навчально-тренувального процесу та спортивної роботи з навчанням, відпочинком, відновленням сил та енергії тощо; 4) підготовка спортсменів з олімпійських видів спорту, які здатні успішно брати участь у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях різного рівня; 5) запровадження системи безперервної та ступеневої освіти на різних рівнях освіти для перспективних і висококваліфікованих спортсменів; 6) проведення профорієнтаційної роботи з молоддю [95].

Нині діяльність ЗВО сфери фізичної культури та спорту дає можливість готувати професійні кадри за широким колом напрямів фізкультурно-спортивної діяльності та забезпечувати опанування ними глибоких кваліфікаційних навичок. Прикладом є Національний університет фізичного виховання і спорту України, який діє на підставі Статуту, затвердженого наказом Мінмолодьспорту від 24 грудня 2025 року № 8050. Основною метою діяльності Університету є забезпечення необхідних умов для здобуття особами вищої освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей, провадження фундаментальних і прикладних наукових досліджень, здійснення інноваційної, спортивної, методичної та інших видів діяльності. Основними завданнями Університету є: а) провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти, зокрема особами з особливими освітніми потребами, іноземцями й особами без громадянства, відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями; б) провадження наукової діяльності шляхом проведення фундаментальних і прикладних наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації та використання отриманих результатів в освітньому процесі; в) участь у забезпеченні суспільного й економічного розвитку держави через формування людського капіталу; г) формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах тощо [103].

Крім того, Університет має низку відокремлених структурних підрозділів, а саме: Відокремлений структурний підрозділ «Івано-Франківський фаховий коледж фізичного виховання Національного університету фізичного виховання і спорту України»; Відокремлений структурний підрозділ «Олімпійський фаховий коледж імені Івана

Піддубного Національного університету фізичного виховання і спорту України» [103].

Наукова-дослідна робота університету спрямована на аналіз і формування шляхів розв'язання численних проблем функціонування та еволюції сектору фізичної культури та спорту, що охоплюють: прикладні основи спортивного менеджменту, розвиток кіберспорту й інтелектуальних видів спорту, удосконалення методології підготовки спортсменів, раціоналізацію тренувальних процесів, управління змаганнями, застосування біомеханічних технологій у фізичному вихованні тощо [103].

Іншим прикладом є Харківська державна академія фізичної культури, яка діє згідно зі Статутом, затвердженим наказом Мінмолодьспорту від 24 грудня 2025 року № 8048. Академія є сучасним інноваційним освітньо-науковим закладом вищої освіти, одним із лідерів підготовки висококваліфікованих кадрів у галузі фізичного виховання й спорту для України та країн Світу, активним учасником Олімпійського руху. Місія Академії: участь у розбудові українського суспільства шляхом надання освітніх послуг із підготовки висококваліфікованих, конкурентоспроможних, компетентних фахівців для сфери фізичної культури та спорту, інших галузей економіки, генерації нових ідей і знань, проведення наукових досліджень, поширення передових освітніх і наукових технологій, формування інтелектуальної, культурної та креативної особистості патріота України. Основною метою діяльності Академії є забезпечення необхідних умов для здобуття особами вищої освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей, провадження фундаментальних і прикладних наукових досліджень, здійснення інноваційної, спортивної, методичної та інших видів діяльності. Академія готує фахівців за спеціальностями: психологія, тренерська діяльність, організаційна, промоутерська й агентська діяльність, терапія та реабілітація, фізичне виховання та спорт у закладах вищої освіти, фізкультурно-оздоровча діяльність тощо [104].

Окремим та не менш важливим напрямом діяльності ЗВО у сфері фізичної культури та спорту є професійне навчання діючих кадрів і підвищення їхньої кваліфікації. Згідно з наказом Мінмолодьспорту «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту», підвищення кваліфікації тренерів і фахівців – це навчання з метою оновлення та вдосконалення їхнього освітнього рівня та професійної підготовки шляхом поглиблення й розширення спеціальних знань, умінь, необхідних для ефективного виконання ними посадових (функціональних) обов'язків з урахуванням перспектив їхнього професійного зростання в межах спеціальності. Тренери та фахівці підвищують кваліфікацію в закладах вищої освіти на курсах підвищення кваліфікації один раз на п'ять років. Курси організовують заклади вищої освіти, які мають право на здійснення освітньої діяльності у сфері вищої освіти на першому рівні вищої освіти з підвищення кваліфікації за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт». Основними завданнями підвищення кваліфікації тренерів і фахівців є опанування, оновлення та поглиблення спеціальних фахових, викладацьких, психологічних, науково-методичних, управлінських, правових, соціально-гуманітарних знань, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері фізичної культури та спорту, що сприятиме якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків тощо. Форму навчання тренерів і фахівців визначає заклад вищої освіти залежно від складності навчальних програм, їх мети та змісту. Підсумковий контроль за результатами підвищення кваліфікації здійснюють на підставі оцінювання рівня професійних знань тренерів і фахівців, набутих під час підвищення кваліфікації за відповідними навчальними планами та програмами. Курси підвищення кваліфікації вважають завершеними після засвоєння навчальної програми й успішного складання заліку (іспиту). Після завершення курсів підвищення кваліфікації

або навчання слухачам видають відповідний документ встановленого зразка [98].

Отже, нині в Україні функціонує широка система закладів вищої освіти, що провадять освітню та наукову діяльність з метою забезпечення підготовки висококласних, кваліфікованих, професійних кадрів для потреб сектору фізичної культури та спорту України. Зокрема, ЗВО досліджують актуальні проблеми фізкультурно-спортивної галузі та постійно оновлюють методи навчання у зв'язку з наявними викликами та реаліями сьогодення. Ключова особливість таких ЗВО полягає у поєднанні класичного навчального та навчально-тренувального процесу, що зумовлює одночасне опанування глибоких теоретичних знань і формування високих спортивних навичок. В адміністративно-правовому аспекті ЗВО перебувають в організаційному управлінні центральних органів виконавчої влади, які затверджують правові основи та регулюють інші аспекти їхньої роботи, наприклад, порядок організації підвищення кваліфікації фахівців сфери спорту в закладах вищої освіти, присудження їм особливого звання тощо [Error! Reference source not found.].

2.3. Роль громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості як суб'єктів адміністрування професійного навчання

На відміну від багатьох сфер суспільної діяльності, де підготовка фахівців належить переважно до повноважень суб'єктів публічного права, у сфері фізичної культури та спорту до цього процесу активно залучають громадські об'єднання. З метою забезпечення належного рівня підготовки та професійного розвитку спортивних кадрів законодавство України допускає використання їх ресурсів і навчально-методичної бази.

Досліджуючи це проблемне питання, зауважимо, що категорія «громадське об'єднання» – це особливе організаційно-правове явище, яке виражає суспільну волю та вирізняється відмінним правовим статусом. Цей статус базується на гарантованому Конституцією України праві громадян на об'єднання. У ст. 36 Основного закону передбачено, що громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Політичні партії в Україні сприяють формуванню і вираженню політичної волі громадян, беруть участь у виборах. Членами політичних партій можуть бути лише громадяни України. Обмеження щодо членства в політичних партіях встановлюються виключно цією Конституцією і законами України. Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Усі об'єднання громадян рівні перед законом [57].

Зазначені положення Конституції уточнено в статтях Закону України «Про громадські об'єднання». Відповідно до ст. 1, громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних,

зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. Громадські об'єднання можуть здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи, як непідприємницьке товариство, основною метою якого не є одержання прибутку або без такого статусу. Крім того, існує дві ключові організаційно-правові форми визначених суб'єктів: громадська організація або спілка. Перша є громадським об'єднанням, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. Своєю чергою, громадська спілка – це громадське об'єднання, засноване юридичними особами приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи [89].

Законом гарантовано право на свободу об'єднання. Відповідно до ст. 5 нормативного документа ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке громадське об'єднання. Належність чи неналежність до громадського об'єднання не може бути підставою для обмеження прав і свобод особи або для надання їй органами державної влади, іншими державними органами, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування будь-яких пільг і переваг. Кожна особа має право добровільно в будь-який час припинити членство (участь) у громадському об'єднанні шляхом подання заяви до відповідних статутних органів громадського об'єднання [89].

Водночас помилковим було б уявлення про повну свавільність і вседозволеність діяльності громадських об'єднань. Ст. 4 Закону України визначає досить чіткі й суворі обмеження щодо формування та функціонування останніх, а саме: «Утворення і діяльність громадських об'єднань, мета (цілі) або дії яких спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, на розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права

і свободи людини, здоров'я населення, пропаганду російської імперської політики та її символіки, комуністичного та/або націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів та їхньої символіки, порушення рівноправності громадян залежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками; поширення відомостей, що містять виправдовування, визнання правомірною, заперечення збройної агресії Російської Федерації проти України, зокрема шляхом представлення збройної агресії Російської Федерації проти України як внутрішнього конфлікту, громадянського конфлікту, громадянської війни, заперечення тимчасової окупації частини території України; пропаганду російського нацистського тоталітарного режиму, збройної агресії Російської Федерації проти України, символіки воєнного вторгнення російського нацистського тоталітарного режиму в Україну, забороняються». Крім того, громадські об'єднання не можуть мати воєнізованих формувань, а також владні повноваження, крім прямо передбачених законодавством випадків. Інші обмеження права на свободу об'єднання, зокрема на утворення й діяльність громадських об'єднань, можуть бути встановлені виключно законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей [89].

У сфері фізичної культури та спорту зміст громадських об'єднань визначено у ст. 1 Закону України «Про фізичну культуру і спорт». Згідно з цією правовою нормою, громадське об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це об'єднання громадян, яке створюється з метою задоволення потреб його членів у сфері фізичної культури та спорту [107].

Правовий статус та специфіка діяльності зазначених колективних суб'єктів неодноразово ставали предметом наукових досліджень. Наприклад, у дисертаційній роботі С. Ф. Денисюка представлено визначення, відповідно до якого громадські об'єднання – це такі, що існують окремо від держави,

самодіяльні й самоврядні об'єднання громадян, які створюються ними для задоволення власних потреб, досягнення загальних інтересів, а також зовнішніх пріоритетів методами й засобами, що відповідають природі об'єднання та не суперечать закону [34, с. 254]. На думку С. В. Ромашкіна, громадське об'єднання – це об'єднання людей, які визнають у взаємовідносинах одне з одним певні правила поведінки й дотримуються їх. «Ці правила в змозі бути різними та можуть по-різному називатися: правові норми, мораль, релігія, звичаї, честь, правила пристойності, мода», – зауважує автор [110, с. 118]. Н. О. Давидова та М. В. Менджул пропонують громадські об'єднання тлумачити як непідприємницьке товариство, яке створюють на засадах добровільності та рівності для задоволення й захисту законних соціальних, економічних, творчих, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів, членами якого можуть бути фізичні особи (громадська організація) та фізичні або юридичні особи (громадська спілка) і яке набуває статусу юридичної особи з моменту державної реєстрації [33, с. 55]. О. М. Ващук, І. О. Мазурок, В. В. Навроцький та низка інших учених вважають, що громадська організація – це недержавне, некомерційне, добровільне об'єднання громадян, яке створюють фізичні особи з метою здійснення й захисту своїх прав і свобод та задоволення соціальних, культурних й інших інтересів у порядку, передбаченому Конституцією, законами та нормами цих об'єднань [56, с. 125].

У своїй праці І. С. Козій зазначає: «З позиції права громадські об'єднання є окремим суб'єктом права та можливим учасником суспільних відносин». До ознак цих суб'єктів учена відносить такі: 1) колективні суб'єкти, які певною мірою наділені правами й обов'язками; 2) громадські організації є окремими та самостійними суб'єктами зі специфічним видом діяльності та відповідним правовим статусом; 3) вони наділяються конкретними, гарантованими законодавством повноваженнями; 4) об'єднаннями мають право вступати в публічно-правові відносини [51,

с. 31]. Подібною є позиція М. Ю. Віхляєва, який розкриває зміст громадських об'єднань через сукупність притаманних їм специфічних ознак, а саме: 1) добровільний характер; 2) незалежність у виборі напрямів та методів діяльності; 3) спрямованість на задоволення інтересів членів; 4) спрямованість на досягнення громадських завдань; 5) створення на основі спільної діяльності; 6) самоорганізація та самоврядування; 7) законний порядок створення та діяльності; 8) некомерційний характер; 9) утворення шляхом об'єднання як фізичних, так і юридичних осіб; 10) об'єднання громадян є гарантією та формою реалізації конституційного права громадян на об'єднання, яке передбачає можливість створювати об'єднання громадян, вступати в наявні об'єднання громадян, утримуватися від вступу в об'єднання громадян, безперешкодно виходити з об'єднання громадян; 11) можливість створення як шляхом державної реєстрації з отриманням статусу юридичної особи, так і шляхом повідомлення без отримання статусу юридичної особи; 12) багатоманітність різновидів об'єднань громадян у зв'язку з надзвичайно широким спектром сфер і напрямів їхньої діяльності, які визначаються різноманітністю інтересів і потреб їхніх засновників та членів; 13) можливість членства громадян України, громадян іноземних держав, осіб без громадянства [24, с. 60–61]. Підхід М. Ю. Віхляєвої є достатньо деталізованим, однак не позбавлений певних прогалин. Передусім авторка зосереджує увагу переважно на загальноправових та організаційних ознаках, але не враховує адміністративно-правовий аспект функціонування громадських об'єднань, зокрема їхню взаємодію з органами публічної влади та участь у публічному адмініструванні. Крім того, поза увагою залишено функціональну роль громадських об'єднань як суб'єктів публічної політики, зокрема їхній вплив на формування та реалізацію державних рішень. Не висвітлено також питання їх адміністративної правосуб'єктності, зокрема обсягу прав та обов'язків у сфері публічно-правових відносин. Окремим недоліком є відсутність уваги до механізмів державного контролю та нагляду

за діяльністю таких об'єднань, що є важливим елементом їх правового статусу. Також не враховано цифровий та сучасний інституційний виміри їхньої діяльності (участь в електронному врядуванні, цифрових платформах взаємодії тощо).

Доцільно проаналізувати наукові напрацювання В. М. Кравчук, яка виокремлює зміст та особливості окремого різновиду громадських об'єднань – організацій. У своїй дисертаційній роботі вона запропонувала визначати їх як сукупність добровільних, суспільно корисних, сталих і свідомо скоординованих для досягнення загальної мети соціальних зв'язків і відносин між індивідами, що об'єднуються для спільного задоволення своїх потреб та інтересів. Автор акцентує, що громадські організації виконують важливі завдання: вони є активними контролерами дій влади, узгоджують, відображають та артикують безліч особистих інтересів громадян, лобіюють інтереси суспільства чи його окремих груп у процесі ухвалення владних рішень, забезпечують його інтеграцію, зміцнюють комунікативні зв'язки, здійснюють інформативну функцію тощо. Оригінальною також є класифікація громадських організацій, яка охоплює такі різновиди: 1) організації, створені для захисту професійних та інших прав громадян (профспілкові організації, правозахисні та професійні громадські організації); 2) організації, що діють у загальних, суспільно корисних інтересів (культурно-релігійні, просвітницькі, етнічні й екологічні організації); 3) організації для задоволення соціальних потреб (благодійні організації та фонди); 4) організації для здійснення переважно особистих інтересів (жіночі, молодіжні організації, інші громадські організації – спортивні, творчі та інші) [60, с. 8–10].

Отже, громадські організації – це особливий суб'єкт права, якому притаманні такі специфічні ознаки: 1) він є колективним утворенням, яке формується фізичними або юридичними особами; 2) об'єднання добровільні, що означає наявність індивідуального волевиявлення кожного учасника бути

його членом; 3) мета створення та функціонування громадського об'єднання – досягнення спільних інтересів, задоволення потреб, а також реалізація прав, обов'язків його учасників у певній сфері; 4) право на об'єднання гарантовано Конституцією, а також іншим законодавством України.

Грунтуючись на викладеному, вважаємо за доречне уточнити наявні положення Закону України «Про фізичну культуру і спорту» та закріпити таке визначення поняття «громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості» – це колективні утворення громадян, які сформовані на добровільній основі у передбачених і гарантованих законодавством України організаційно-правових формах, реалізація яких спрямована на досягнення спільних інтересів і завдань, а також реалізацію прав та обов'язків осіб у сфері фізичної культури та спорту.

У розділі II Закону України «Про фізичну культуру і спорту» передбачено різні види громадських об'єднань фізкультурно-спортивної спрямованості, зокрема: колективи фізичної культури, фізкультурно-спортивні товариства, громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості учнів і студентів, спортивна студентська спілка України тощо [107]. Однак лише окремі з них наділені законодавством повноваженнями з адміністрування професійного навчання спортивних кадрів.

Першими варто виокремити спортивні федерації, визначення та статус яких регламентовано ст. 20 Закону України «Про фізичну культуру і спорту». Згідно з цією нормою, це громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості, основними завданнями яких є: забезпечення інтересів членів відповідних спортивних федерацій у сфері спорту, зокрема сприяння захисту їх соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних та інших інтересів; сприяння розвитку відповідного виду (видів) спорту шляхом участі у розробленні та виконанні відповідних програм; залучення різних груп населення до фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності; сприяння підготовці спортсменів національних збірних команд і

забезпечення їхньої участі в офіційних міжнародних спортивних змаганнях; організація та проведення фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів і спортивних змагань; участь у здійсненні кадрового забезпечення розвитку відповідного виду (видів) спорту; сприяння розвитку міжнародного співробітництва у сфері фізичної культури та спорту. Спортивні федерації діють на підставі статуту. У найменуванні спортивної федерації зазначено вид спорту, розвитку якого вона сприяє, а спортивної федерації осіб з інвалідністю – відповідна вада здоров'я. Спортивні федерації можуть мати всеукраїнський або місцевий статус [107].

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, може надати спортивній федерації статус національної. Він надається лише одній спортивній федерації з відповідного виду спорту, яка має всеукраїнський статус. Національні спортивні федерації відповідно до договору з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фізичної культури та спорту: 1) забезпечують розвиток відповідного виду спорту; 2) представляють вид спорту у відповідних міжнародних спортивних федераціях, перелік яких затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері фізичної культури та спорту, з урахуванням пропозицій Національного олімпійського комітету України, Національного комітету спорту інвалідів України, Спортивного комітету України, та на міжнародних спортивних змаганнях; 3) здійснюють у визначеному порядку організацію та проведення офіційних міжнародних спортивних змагань на території України та всеукраїнських спортивних змагань; 4) сприяють розвитку адаптивного спорту, беруть участь у проведенні відповідних спортивних заходів; 5) інформують центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері фізичної культури та спорту, про проведення всіх спортивних змагань і про рейтинг спортсменів за їх підсумками. Крім того, національні спортивні федерації

можуть отримувати з державного бюджету фінансову підтримку відповідно до закону на розвиток відповідного виду спорту, організацію та проведення спортивних заходів і спортивних змагань [107].

Нині, згідно з наказом Мінмолодьспорту «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту», визначені громадські організації фізкультурно-спортивної спрямованості мають право організовувати та проводити навчання з підвищення кваліфікації тренерів та інших фахівців відповідної галузі. Така можливість надається всеукраїнським спортивним федераціям із національним статусом лише за умови, якщо це прямо передбачено їх статутною діяльністю для вдосконалення практичних і теоретичних знань з відповідних видів спорту [98].

Наприклад, програму підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) пропонує Федерація спортивного орієнтування України. Програма спрямована на професійний розвиток тренерів, тренерів-викладачів зі спортивного орієнтування шляхом поглиблення й розширення спеціальних знань, умінь, необхідних для виконання посадових (функціональних) обов'язків. Під час навчання вивчають: сучасні концепції та дидактичні принципи функціонування тренерської діяльності в системі підготовки спортсменів з обраного виду спорту; особливості медичного супроводу й медикаментозного забезпечення спортивної підготовки спортсменів; особливості спортивної дієтології для підвищення спортивного результату в обраному виді спорту; надання домедичної допомоги в процесі занять фізичним вихованням та спортом; специфіка підготовки спортсмена у макроциклі в різних видах спорту [109].

Іншим прикладом є курси підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) вищої категорії та інших фахівців з легкої атлетики зі спеціальності А7 «Фізична культура і спорт», які проводили Федерація легкої атлетики України сумісно з Львівським державним університетом фізичної

культури імені Івана Боберського. У межах курсів були передбачені такі напрями навчання: нормативно правові основи фізичної культури та спорту, система підготовки спортсменів у сучасному спорті високих досягнень, організаційна структура управління й система змагань з легкої атлетики в Україні та світі, системні засади багаторічної спортивної підготовки спортсменів за дисциплінами легкої атлетики тощо [39; 68].

Наступним громадським об'єднанням, статус якого необхідно взяти до уваги, є Національний олімпійський комітет України (далі – НОК, НОК України) – громадське об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості, основним завданням якого є забезпечення розвитку олімпійського руху в Україні як складової частини міжнародного олімпійського руху. Метою олімпійського руху є: пропаганда та впровадження відповідних принципів та ідеалів; сприяння розвитку фізичної культури й спорту; зміцнення міжнародного спортивного співробітництва; участь в Олімпійських іграх та інших міжнародних спортивних змаганнях і заходах, які проводять Міжнародний та Європейський олімпійські комітети; виконання інших завдань і заходів, передбачених статутом Національного олімпійського комітету України, відповідно до Олімпійської хартії. НОК України: а) представляє Україну на Олімпійських іграх, у Міжнародному олімпійському комітеті, міжнародних олімпійських організаціях, якщо інше не передбачено вимогами відповідних міжнародних організацій та/або міжнародними договорами України; б) здійснює заходи щодо забезпечення прав інтелектуальної власності Міжнародного олімпійського комітету; в) визнає спортивні федерації з олімпійських видів спорту; г) співпрацює із суб'єктами сфери фізичної культури та спорту, які забезпечують розвиток олімпійських видів спорту; д) бере участь у наданні всеукраїнським спортивним федераціям з олімпійських видів спорту статусу національної спортивної федерації з відповідного виду спорту; е) бере участь у підготовці та реалізації заходів, спрямованих на забезпечення підготовки національних

збірних команд України до участі в Олімпійських та інших міжнародних спортивних змаганнях і заходах, які проводять Міжнародний та Європейський олімпійські комітети; ж) має свою національну олімпійську символіку, здійснює її використання та забезпечує захист відповідно до закону. Органи державної влади сприяють розвитку матеріально-технічної бази Національного олімпійського комітету України, надають НОК фінансову й організаційну допомогу щодо розвитку олімпійського руху [107].

Ключовим установчим документом, згідно з яким організовано діяльність НОК України, є Статус громадського об'єднання. Актуальну редакцію Статуту громадської організації «Національний олімпійський комітет України» затверджено протоколом XL Генеральної асамблеї НОК України від 14 грудня 2023 року № 14/12. Документ повніше розкриває суб'єктний склад олімпійського руху в Україні, а також окремі специфічні моменти діяльності НОК загалом. Зокрема, до рушійних елементів вітчизняного олімпійського руху, згідно із Статутом, належать: 1) всеукраїнські спортивні федерації (асоціації, спілки, об'єднання тощо) з олімпійських і неолімпійських видів спорту – громадські організації фізкультурно-спортивної спрямованості; 2) державні установи та громадські організації фізкультурно-спортивного спрямування, що сприяють розвитку олімпізму в Україні; 3) відповідні органи з фізичної культури та спорту у складі Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; 4) фізкультурно-спортивні товариства; 5) місцеві осередки Національного олімпійського комітету України; 6) атлети та інші акредитовані на Олімпійських іграх особи; 7) представники Олімпійської академії України; 8) окремі громадяни, які сприяють розвитку спорту та олімпізму та інші [119].

Безпосередньо НОК України, відповідно до Статуту, є всеукраїнською, недержавною, некомерційною, неприбутковою, незалежною, добровільною,

самоврядною громадською організацією фізкультурно-спортивної спрямованості, основним завданням якої є забезпечення розвитку олімпійського руху в Україні як складової частини міжнародного олімпійського руху. Метою діяльності НОК України є реалізація та захист прав та основних свобод своїх членів шляхом розвитку й зміцнення олімпійського руху в Україні, поширення принципів олімпізму у співробітництві з органами державної влади та місцевого самоврядування, громадськими та іншими об'єднаннями, на засадах незалежності та доброї волі, в інтересах спорту й олімпійського руху. НОК України має виключне право представляти Україну на Олімпійських іграх та на регіональних, континентальних і світових комплексних змаганнях, які відбуваються під патронатом Міжнародного олімпійського комітету. Крім того, НОК України дбає про екіпіровку, проїзд та розміщення членів своїх делегацій на Олімпійських іграх. НОК укладає на користь останніх контракти відповідного страхування, що покриває ризик від нещасних випадків (смерті, інвалідності, хвороби, медичних і фармакологічних витрат) та цивільної відповідальності перед третіми особами, а також несе відповідальність за поведінку членів своїх делегацій [119].

Відповідно до чинного законодавства України та Олімпійської хартії, для досягнення статутної мети НОК реалізує такі напрями діяльності: пропаганда ідей та принципів олімпізму; розвиток і захист олімпійського руху в Україні; сприяння зміцненню авторитету та підвищенню престижу українського спорту на міжнародній арені; захист інтересів олімпійського руху України у відносинах з міжнародними спортивними організаціями; сприяння діяльності суб'єктів олімпійського руху в Україні; сприяння вивченню й збереженню олімпійської історії та традицій України шляхом поширення олімпійської освіти й культури; співпраця з національними й міжнародними урядовими та неурядовими структурами з метою виконання статутних завдань; участь у програмах Олімпійської солідарності; участь у

дослідницькій та освітній діяльності в галузі спорту, сприяння підготовці спортивних адміністраторів шляхом організації курсів, які популяризують фундаментальні принципи олімпізму тощо [119].

Організація та реалізація останнього напрямку роботу відбувається силами Олімпійської Академії України (далі – ОАУ). ОАУ створено 1991 року відповідно до рішення I сесії ОА України згідно з рекомендацією Міжнародного Олімпійського Комітету для сприяння розвитку та зміцненню олімпійського руху в країні, духовного взаємозбагачення людей, поширення обміну цінностями національної культури на засадах олімпізму. ОАУ є самостійною громадською організацією та діє під егідою НОК України. Основними завданнями ОАУ є: 1) всебічне вивчення, популяризація, розвиток і розповсюдження олімпійських ідеалів і принципів, гуманістичних цінностей олімпізму, олімпійського руху й олімпійських ігор, сприяння розвитку спортивно-масової та фізкультурно-оздоровчої роботи серед населення України; 2) всебічне сприяння фізичному, моральному й духовному вдосконаленню особистості в міжнародному спортивному русі з метою зміцнення миру, дружби й співробітництва між народами всіх країн нашої планети; 3) підтримку дій усіх прогресивних сил, що ведуть боротьбу за єдність олімпійського руху, проти політичної, расової, національної, релігійної чи будь-якої іншої дискримінації в олімпійському спорті; 4) пропаганда ідей олімпізму як одного з дійових засобів залучення громадян до ідеалів добра, миротворчості, здорового й щасливого способу життя; 5) сприяння участі фахівців України в діяльності Міжнародної Олімпійської Академії, у роботі наукових симпозіумів, конгресів і конференцій, у діяльності міжнародних спортивних федерацій, об'єднань та асоціацій, олімпійських конгресів й інших заходів, які проводить Міжнародний олімпійський комітет; 6) участь в організації та проведенні науково-дослідних робіт та освітньої діяльності, поширенні наукової інформації за результатами наукових розробок щодо олімпійської тематики;

7) репрезентація Академії та захист її інтересів у МОА, а також здійснення міжнародних контактів і зовнішньоекономічних зв'язків зі спортивних питань; 8) участь в організації підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців галузі фізичної культури та спорту тощо. Олімпійська Академія України створено згідно з принципами індивідуального та колективного членства [77].

Отже, здійснений у роботі аналіз засвідчує, що громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це активні та важливі учасники процесу організації та проведення професійного навчання спортивних кадрів. У межах своєї діяльності об'єднання забезпечують кваліфікаційний розвиток фахівців і систематичну актуалізацію їхніх знань за галузевим принципом, що підтримується реальною сукупністю прав та обов'язків, а також спеціальними гарантіями функціонування. Зокрема, національні спортивні федерації беруть безпосередню участь у забезпеченні підвищення кваліфікації тренерського складу, а Національний олімпійський комітет України через Олімпійську Академію України здійснює наукову та навчальну діяльність для досягнення власної мети. Активне залучення громадських організацій до процесів професійного навчання сприяє передусім удосконаленню практичних навичок фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також опануванню ними нових, актуальних умінь, що відповідають сучасним реаліям і кадровим потребам [**Error! Reference source not found.**].

Висновки до розділу 2

Встановлено, що органи виконавчої влади – це організована, ієрархічна система владних суб'єктів, до складу якої належать Кабінет Міністрів України, міністерства й інші центральні та місцеві органи влади, що

забезпечують реалізацію законів України, формування й реалізацію державної політики у відповідних сферах, а також здійснюють державне управління та регулювання суспільних відносин.

Акцентовано, що, на відміну від Мінмолодьспорту, МОН є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує доступність, якість та стандартизованість освітньої діяльності щодо підготовки спортивних кадрів, у межах чого: а) ліцензує заклади освіти з метою забезпечення відповідності їх роботи вимогам законодавства та якості надання освітніх послуг; б) визначає правила та порядок акредитації освітніх програм, за якими здобувають освітній рівень спортивні кадри; в) забезпечує атестацію педагогічного й тренерського складу закладів освіти в межах визначеної законодавством компетенції.

Узагальнено, що основу інституційної системи адміністративно-правового забезпечення підготовки та атестації спортивних кадрів становлять: Кабінет Міністрів України, Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України. Зазначені суб'єкти взаємопов'язані між собою як елементи виконавчої гілки влади. Зокрема, КМУ визначає засади здійснення державної політики у сфері фізичної культури та спорту, затверджує низку підзаконних документів, що регулюють порядок атестації та підготовки спортивних кадрів, а також координує і спрямовує діяльність інших центральних органів виконавчої влади. Мінмолодьспорту є цільовим органом, який регулює та управляє фізкультурно-спортивним сектором усієї держави й відповідає за його кадрове забезпечення. У межах наданих йому повноважень Міністерство організовує та безпосередньо проводить атестування й підготовку спортивних кадрів. Своєю чергою, МОН – це центральний орган виконавчої влади, який відповідає за якість, послідовність, стандартизованість спеціалізованої освіти в досліджуваній галузі.

Доведено, що у сфері правового регулювання повноважень центральних органів виконавчої влади щодо підготовки та атестації спортивних кадрів наявні системні недоліки, які знижують ефективність відповідного адміністративно-правового механізму. Зокрема, нормативна база має фрагментарний та недостатньо узгоджений характер, що зумовлює нечіткість розмежування компетенції між даними суб'єктами та створює передумови для дублювання їхніх функцій. Водночас спостерігається декларативність окремих правових приписів і недостатня деталізація процедур реалізації повноважень, що ускладнює їхнє практичне застосування. У сукупності це засвідчує потребу вдосконалення нормативного закріплення та інституційної узгодженості діяльності відповідних суб'єктів публічної адміністрації.

Зауважено, що адміністративно-правовий статус, хоча й наслідує ознаки загального правового, має широке коло специфічних особливостей. Передусім це формально визначене, суворо регламентоване адміністративно-правовими нормами положення фізичних та/або юридичних осіб у системі адміністративних правовідносин, тобто відносин, які виникають у сфері здійснення публічного регулювання й управління. По-друге, зміст адміністративно-правового статусу становлять не лише права та обов'язки, а й владно-управлінська компетенція, тобто сукупність питань і проблем, на вирішення яких спрямовано адміністративну діяльність особи. По-третє, адміністративно-правовий статус є індивідуальним та унікальним; він зумовлений визначеним законодавством України місцем фізичної, юридичної особи в ієрархії публічної влади, мірою можливого впливу на інших суб'єктів, а також особливостями взаємодії із ними. По-четверте, цей статус зумовлює специфіку юридичної відповідальності суб'єкта. Чим більшою адміністративною владою він наділяється, тим суттєвішими є обмеження та вимоги щодо якості та законності його діяльності.

Сформульовано такі висновки щодо сутності діяльності ЗВО:

- 1) заклади вищої освіти є юридичними особами публічного або приватного права, які здійснюють освітню діяльність і забезпечують здобуття особами відповідного ступеня вищої освіти;
- 2) освітня діяльність ЗВО є об'єктом державного регулювання, у зв'язку із чим її проведення можливе виключно за наявності спеціальної ліцензії;
- 3) ЗВО неоднорідні між собою та поділяються за типами залежно від:
 - а) кількості галузей знань, у яких здійснюється освітня діяльність;
 - б) ступенів вищої освіти, які надаються випускникам;
 - в) специфіки та рівня інноваційності досліджень, які проводяться в ЗВО;
 - г) внутрішньої інфраструктури навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів тощо.

Акцентовано, що нині в Україні функціонує широка система закладів вищої освіти, що провадять освітню та наукову діяльність з метою забезпечення підготовки висококласних, кваліфікованих, професійних кадрів для потреб сектору фізичної культури та спорту нашої країни. У своїй роботі ЗВО досліджують актуальні проблеми фізкультурно-спортивної галузі та постійно оновлюють методи навчання у зв'язку з наявними викликами та реаліями сьогодення. Ключова особливість таких ЗВО полягає у поєднанні класичного навчального та навчально-тренувального процесу, що зумовлює одночасне опанування глибоких теоретичних знань і формування високих спортивних навичок. В адміністративно-правовому аспекті ЗВО перебувають в організаційному управлінні центральних органів виконавчої влади, які затверджують правові основи та регулюють інші аспекти їх роботи, наприклад, порядок організації підвищення кваліфікації фахівців сфери спорту, присудження їм особливого звання і таке інше.

З'ясовано, що громадські організації – це особливий суб'єкт права, якому притаманні такі специфічні ознаки: 1) він є колективним утворенням, яке формується фізичними або юридичними особами; 2) об'єднання добровільні, що означає наявність індивідуального волевиявлення кожного

учасника бути його членом; 3) мета створення та функціонування громадського об'єднання – досягнення спільних інтересів, задоволення потреб, а також реалізація прав, обов'язків його учасників у певній сфері; 4) право на об'єднання гарантується Конституцією, а також іншим законодавством України.

Доведено, що громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це колективні утворення громадян, які сформовані на добровільній основі у передбачених і гарантованих законодавством України організаційно-правових формах, з метою реалізації спільних інтересів і прав їхніх учасників у сфері фізичної культури та спорту.

Констатовано, що громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це активі та важливі учасники процесу організації та проведення професійного навчання спортивних кадрів. У своїй роботі об'єднання забезпечують кваліфікаційний розвиток фахівців і систематичну актуалізацію їхніх знань за галузевим принципом, що підтримується реальним набором прав та обов'язків, а також спеціальними гарантіями функціонування. Зокрема, національні спортивні федерації беруть безпосередню участь у забезпеченні підвищення кваліфікації тренерського складу, а Національний олімпійський комітет України через Олімпійську Академію України здійснює наукову та навчальну діяльність для реалізації своїх завдань. Активне залучення громадських організацій до процесів професійного навчання сприяє передусім удосконаленню практичних навичок фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також опануванню ними нових, актуальних умінь, що відповідають сучасним реаліям і кадровим потребам.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ

3.1. Оптимізація процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців

Динамічний розвиток спортивної індустрії, інтеграція національної освітньої системи у європейський та світовий освітній простір, а також необхідність забезпечення конкурентоспроможності випускників зумовлюють потребу в оптимізації наявних механізмів оцінювання якості освітніх послуг. Процедури ліцензування та акредитації є ключовими інструментами державного регулювання освітньої діяльності, забезпечуючи відповідність освітніх програм встановленим стандартам і вимогам. Водночас у практиці їх реалізації часто виявляються певні недоліки, зокрема надмірна бюрократизація, дублювання вимог, недостатня гнучкість критеріїв оцінювання й обмежена орієнтованість на результати навчання та потреби ринку праці. Це особливо критично для підготовки спортивних фахівців, діяльність яких поєднує теоретичні знання, практичні навички та високий рівень професійної відповідальності.

У межах опрацювання шляхів оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців передусім доцільно з'ясувати специфіку їх реалізації. У загальному значенні освітня програма – це системно організований комплекс освітніх компонентів (навчальних дисциплін, практик, форм контролю та інших елементів), визначених для досягнення конкретних результатів навчання, що відповідають певному рівню освіти, кваліфікації та вимогам стандарту освіти. Освітня програма, зокрема, охоплює: мету й очікувані результати навчання; перелік і логічну

послідовність освітніх компонентів; обсяг навчального навантаження (у кредитах ECTS); форми організації освітнього процесу; критерії оцінювання результатів навчання; вимоги до здобувачів освіти та їх компетентностей. Отже, освітня програма є базовим інструментом реалізації освітнього процесу та забезпечення якості підготовки фахівців у конкретній галузі.

Ліцензування та акредитація освітніх програм необхідні для забезпечення якості освіти, відповідності стандартам і довіри до дипломів. Вони виконують різні, проте взаємодоповнювальні функції. Т. В. Васильєва визначає ліцензування як сукупність правових норм, що регулюють групи відносин: що виникають у межах створення системи органів, які мають право видавати ліцензії на провадження окремих видів господарської діяльності; щодо організації діяльності органів, які здійснюють ліцензування (нормативно-правового, методичного, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення); що виникають між органами виконавчої влади й особою, яка бажає одержати, одержала чи втратила ліцензію на проведення певного виду господарської діяльності [20, с. 113]. П. М. Пальчук доводить, що ліцензування – це адміністративно-правова діяльність відповідних органів державної влади щодо видачі, переоформлення та анулювання ліцензій, видачі дублікатів ліцензій, ведення ліцензійних справ і ліцензійних реєстрів, контроль за додержанням ліцензіатами ліцензійних умов, видача розпоряджень про усунення порушень ліцензійних умов, а також розпоряджень про усунення порушень законодавства у сфері ліцензування та виконання ліцензіатами вимог ліцензійних умов щодо певного виду господарської діяльності [80, с. 13].

Слід навести позицію П. В. Синицького, який у своєму дисертаційному дослідженні доводить, що ліцензування – це порядок надання дозволів на здійснення окремих видів діяльності спеціально уповноваженими на те державою органами. Тобто ліцензія є документом, який засвідчує легітимацію зазначених господарських відносин; вона зазначає, що

конкретний суб'єкт господарювання працює на ринку добровільно й законно. Ліцензування застосовують в Україні з метою підвищення надійності економіки держави та недопущення на ринок товарів і послуг, які не відповідають встановленим на рівні держави стандартам і вимогам. Тобто ліцензування є законодавчо визначеним способом обмеження господарської ініціативи суб'єктів, але не є способом обмеження конкуренції у провадженні господарської діяльності [112, с. 71]. Автор також зазначає, що ліцензування є одним із заходів державного регулювання господарських відносин в Україні; воно є своєрідним превентивним заходом і слугує для запобігання негативним наслідкам діяльності монопольних організацій, захисту найважливіших сфер життя, внутрішнього ринку та національних інтересів. Ліцензування за своєю суттю не протистоїть розвитку ринкових відносин, а стимулює їхню активність шляхом використання наявних можливостей. Попри таку його особливість та велике значення, яке відіграє ліцензування в економіці нашої держави, нормативна база в регулюванні багатьох питань ліцензування господарської діяльності не відповідає потребам сьогодення, а також і практична діяльність органів, які безпосередньо здійснюють видачу ліцензій [112, с. 71–72].

Отже, здійснений аналіз дає змогу дійти висновку, що ліцензування освітніх програм для спортивних фахівців – це нормативно врегульована процедура оцінювання та офіційного визнання спроможності закладу освіти реалізовувати освітню програму, зокрема й у сфері фізичної культури та спорту, яка передбачає перевірку відповідності цієї програми вимогам державних стандартів вищої (або фахової передвищої) освіти, кадрового, матеріально-технічного, інформаційного та методичного забезпечення з метою надання права на підготовку кваліфікованих спортивних фахівців.

Відповідно до постанови КМУ «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» ліцензуванню підлягають такі види освітньої діяльності: на рівні вищої освіти – за певним рівнем вищої освіти

(початковий (короткий цикл), перший (бакалаврський), другий (магістерський), третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий)); за освітніми програмами, що передбачають присвоєння професійної кваліфікації з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання на певному рівні вищої освіти. Ліцензування діяльності закладів вищої освіти (за винятком наукових установ), що провадяться з метою забезпечення здобуття вищої освіти за третім (освітньо-науковим/освітньо-творчим) рівнем, здійснюється за умови наявності у закладу освіти ліцензії на провадження освітньої діяльності за другим (магістерським) рівнем вищої освіти; у сфері післядипломної освіти – підвищення кваліфікації або підготовка в інтернатурі за відповідною спеціальністю [91]. Ліцензуванню підлягає освітня діяльність з підвищення кваліфікації працівників, обов'язковість якої передбачена законом, з підготовки в інтернатурі; на рівні фахової передвищої освіти – за відповідною спеціальністю, з підготовки іноземців та осіб без громадянства за акредитованими спеціальностями; на рівні професійної (професійно-технічної) освіти – за професіями або класом класифікаційного угруповання Національного класифікатора професій ДК 003:2010 (у разі ліцензування освітньої діяльності, що провадиться на виробництві) з первинної професійної підготовки, професійно-технічного навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації на першому (початковому), другому (базовому), третьому (вищому) рівні професійної (професійно-технічної) освіти; на рівні повної загальної середньої освіти – за певним рівнем повної загальної середньої освіти (початкова освіта, базова середня освіта, профільна середня освіта) [91].

У зазначеному Положенні також закріплено, що до здобувачів ліцензій (ліцензіатів) на провадження освітньої діяльності, наприклад, належать: 1) на рівні вищої освіти: юридичні особи публічного чи приватного права, крім наукових установ, основним видом діяльності яких статут визначає освітню діяльність на рівні (рівнях) вищої освіти (після отримання ліцензії набувають

статусу закладу вищої освіти); заклади вищої освіти; заклади фахової передвищої освіти (на початковому рівні (короткому циклі) та першому (бакалаврському) рівні вищої освіти); наукові установи (на другому (магістерському) та третьому (освітньо-науковому/освітньо-творчому) рівні вищої освіти); заклади вищої освіти (для територіально відокремлених структурних підрозділів закладу вищої освіти); заклади вищої освіти іноземних держав (для відокремлених структурних підрозділів (філій), що утворюються та функціонують на території України) [91]; 2) у сфері післядипломної освіти: заклади післядипломної, вищої та фахової передвищої освіти; наукові установи; заклади післядипломної, вищої та фахової передвищої освіти (для територіально відокремлених структурних підрозділів закладів освіти); 3) на рівні фахової передвищої освіти: юридичні особи публічного чи приватного права, основним видом діяльності яких статут визначає освітню діяльність на рівні фахової передвищої освіти (після отримання ліцензії набувають статусу закладу фахової передвищої освіти); заклади фахової передвищої освіти; заклади фахової передвищої освіти (для філій); заклади професійної (професійно-технічної) освіти; заклади вищої освіти (для структурних підрозділів, основним видом діяльності яких є освітня діяльність на рівні фахової передвищої освіти); інші юридичні особи публічного чи приватного права (для структурних підрозділів, основним видом діяльності яких є освітня діяльність на рівні фахової передвищої освіти), заклади вищої або фахової передвищої освіти іноземних держав (для відокремлених структурних підрозділів (філій), що утворюються і функціонують на території України) [91] тощо.

Аналіз положень постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» дає можливість виокремити такі етапи ліцензування [91]:

1. Підготовка до ліцензування, на якому заклад освіти (незалежно від його рівня) забезпечує відповідність вимогам, визначеним ліцензійними

умовами, які викладені у відповідних розділах постанови. Ідеться про кадрове забезпечення, матеріально-технічну базу, навчально-методичні ресурси й організацію освітнього процесу.

2. Подання заяви та документів. На цьому етапі здобувач подає до органу ліцензування заяву разом із пакетом документів, перелік яких є визначеним і вичерпним. Зміст цих документів відображає фактичну спроможність закладу провадити освітню діяльність за заявленою програмою.

3. Прийняття документів до розгляду. Після надходження заяви орган ліцензування здійснює її реєстрацію та перевіряє комплектність поданих матеріалів. Цей етап зумовлений загальною логікою адміністративної процедури, закріпленої у постанові, і передує змістовному аналізу.

4. Розгляд та експертиза. На цьому етапі, з огляду на вимоги ліцензійних умов, орган ліцензування оцінює відповідність поданих документів встановленим критеріям та аналізує, чи відповідають кадрові, матеріальні й організаційні характеристики заявленої освітньої програми тим стандартам, які визначені у постанові.

5. Перевірка достовірності інформації.

6. Прийняття рішення. На підставі результатів розгляду, як передбачено постановою, орган ліцензування ухвалює рішення про видачу ліцензії або відмову. Позитивне рішення означає надання закладу освіти права провадити освітню діяльність за відповідною спеціальністю та рівнем освіти.

7. Набуття права на освітню діяльність. Після прийняття рішення інформацію про ліцензію вносять до відповідних реєстрів, що забезпечує її офіційне оформлення та юридичну чинність. З цього моменту заклад освіти може реалізовувати освітню програму.

8. Постліцензійний контроль. Відповідно до зазначеної постанови, ліцензіат має постійно підтримувати відповідність встановленим вимогам.

Орган ліцензування, своєю чергою, здійснює державний нагляд, що засвідчує безперервний характер регулювання у сфері освітньої діяльності [91].

Отже, сучасний стан регулювання та організації процедури ліцензування освітніх програм в Україні загалом вирізняється інституційною впорядкованістю, нормативною деталізацією та поступовою цифровізацією адміністративних процесів. Причому доцільно зауважити, що ліцензування функціонує як базовий дозвільний механізм, що надає закладу освіти право здійснювати освітню діяльність за визначеним рівнем, спеціальністю та освітньою програмою. Воно ґрунтується на перевірці спроможності закладу забезпечити належні умови реалізації освітнього процесу, зокрема кадровий потенціал, матеріально-технічну базу, навчально-методичне забезпечення та організаційні ресурси. Тому ліцензування фактично не є інструментом оцінювання, однак воно тісно пов'язане з подальшими процедурами акредитації освітніх програм, які забезпечують оцінювання результативності та якості освітнього процесу.

У межах окресленої в роботі проблематики наступним аспектом дослідження є акредитація освітніх програм для спортивних фахівців. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти визначає, що акредитація – оцінювання освітньої програми та/або освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою на предмет забезпечення та вдосконалення якості вищої освіти, що здійснюється за визначеними цим Положенням критеріями [92]. Зокрема, акредитація реалізується:

– в очній формі, що передбачає перебування всіх членів експертної групи у закладі вищої освіти під час візиту експертів;

– у дистанційній формі, що передбачає візит експертів шляхом використання технічних засобів відеозв'язку без перебування у закладі вищої освіти під час візиту;

– у змішаній формі, що передбачає використання експертною групою технічних засобів відеозв'язку, за умови перебування члена/членів експертної групи в закладі вищої освіти під час візиту експертів.

Акредитація може проводитися в дистанційній або змішаній формах на підставі рішення Національного агентства за умови, якщо заклад вищої освіти тимчасово переміщений, розташований у зоні бойових дій та/або зазнав руйнувань через них. Такий формат застосовують також з урахуванням обставин здійснення освітньої діяльності за освітньою програмою в умовах воєнного стану та необхідності забезпечення безпеки для всіх учасників акредитаційної експертизи [92].

Акредитація здійснюється відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми, зазначених у додатку 1 до цього Положення (далі – Критерії), які базуються на Стандартах і рекомендаціях із забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти. Заклад вищої освіти використовує критерії для підготовки відомостей про самооцінювання; Національне агентство, його експертні групи та ГЕР – для оцінювання освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою [92].

Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, визначає десять критеріїв оцінювання якості освітньої програми [92]:

1. Проєктування освітньої програми. Зміст освітньої програми відповідає вимогам професійних стандартів (за наявності). Освітні програми, що передбачають присвоєння професійних кваліфікацій, мають забезпечувати виконання вимог відповідних професійних стандартів.

2. Структура та зміст освітньої програми. Зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти становлять логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявленої мети та програмних результатів навчання. Зміст освітньої програми забезпечує формування загальнокультурних і громадянських компетентностей,

досягнення програмних результатів навчання, що передбачають готовність здобувача самостійно здійснювати аналіз і визначати закономірності суспільних процесів.

3. Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання. Заклад вищої освіти в межах освітньої програми здійснює визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. Таке визнання здійснюється відповідно до чітких і зрозумілих правил, що не суперечать законодавству, є доступними для всіх учасників освітнього процесу.

4. Навчання та викладання за освітньою програмою. Освітній процес відповідає вимогам законодавства. Методи, засоби та технології навчання й викладання сприяють досягненню заявлених в освітній програмі мети та програмних результатів навчання, відповідають вимогам студентоцентрованого підходу й принципам академічної свободи.

5. Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність. У закладі вищої освіти визначено чіткі та зрозумілі політику й процедури дотримання академічної доброчесності, яких послідовно дотримуються всі учасники освітнього процесу під час реалізації освітньої програми. Заклад вищої освіти популяризує академічну доброчесність (насамперед через її імплементацію в культуру якості закладу вищої освіти) та використовує відповідні технологічні рішення як інструменти протидії порушенням академічної доброчесності.

6. Людські ресурси. Викладачі, залучені до реалізації освітньої програми, з огляду на їхню кваліфікацію та/або професійний досвід, спроможні забезпечити освітні компоненти, які вони реалізують у межах освітньої програми, з урахуванням вимог щодо викладачів, визначених законодавством. Заклад вищої освіти залучає роботодавців, їх організації, професіоналів-практиків та експертів галузі до реалізації освітнього процесу.

7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси. Навчально-методичне забезпечення освітньої програми, фінансові й матеріально-технічні ресурси (програмне забезпечення, обладнання, бібліотека, інша інфраструктура тощо) забезпечують досягнення визначених освітньою програмою мети освітньої програми та програмних результатів навчання.

8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми. Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через відповідні органи самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Пропозиції здобувачів вищої освіти беруться до уваги під час перегляду освітньої програми.

9. Прозорість і публічність. Цей критерій застосовують з урахуванням вимог та обмежень щодо оприлюднення інформації з обмеженим доступом, встановлених законодавством.

10. Навчання через дослідження. Цей критерій використовують під час акредитації освітніх програм третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня вищої освіти [92].

Аналіз Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти дає змогу констатувати, що документ визначає акредитацію як інструмент не контролю, а саме забезпечення та вдосконалення якості освітніх програм. Це принципово важливо, адже фактично означає зміщення акценту: ЗВО не «проходить перевірку», а має довести спроможність підтримувати якість освіти на належному рівні як системну характеристику. Критерії акредитації сформульовані достатньо широко, адже вони засвідчують результати навчання, внутрішню систему якості, освітнє середовище. Водночас вони не містять жорстких параметрів для визначення належного рівня якості. У результаті акредитація стає залежною від інтерпретації експертів, а не від чітко вимірюваних показників, що є характерною ознакою перехідних систем.

Здійснений аналіз засвідчує, що нині в Україні створено уніфіковану систему ліцензування та акредитації освітніх програм, які фактично не відрізняються для спортивних фахівців. Проте певні особливості слід виокремити насамперед у змісті й акцентах оцінювання, зокрема: *по-перше*, це стосується матеріально-технічного забезпечення, оскільки реалізація таких програм неможлива без належної спортивної інфраструктури, зокрема спеціалізованих залів, майданчиків та обладнання; *по-друге*, значну увагу в процесі акредитації приділяють практичній підготовці, яка має не формальний, а прикладний характер і безпосередньо пов'язана з майбутньою професійною діяльністю здобувачів освіти; *по-третьє*, специфічними є вимоги до кадрового забезпечення, адже підготовка спортивних фахівців передбачає поєднання науково-педагогічної та практичної складових, що зумовлює необхідність залучення викладачів із відповідним професійним досвідом у сфері спорту; *по-четверте*, орієнтованість освітніх програм на формування не лише теоретичних знань, а й практичних умінь, фізичних якостей і професійних компетентностей, що мають прикладне значення; *по-п'яте*, додаткову увагу зосереджено на питаннях безпеки освітнього процесу, зокрема дотриманні норм охорони праці, фізичного здоров'я та готовності майбутніх фахівців працювати з різними категоріями населення.

У контексті порушеного проблемного питання доцільно проаналізувати діяльність International Sports Professionals Association (ISPA), яка пропонує акредитацію професійних освітніх програм у сфері спорту для академічних установ. Інституційну акредитацію ISPA спрямовано на забезпечення порівнянності та підтримання високих стандартів і практик у діяльності організацій, що керують кількома закладами освіти або реалізують комплексні освітні програми. Така акредитація покликана підвищити довіру до освітніх програм і засвідчити для потенційних здобувачів освіти дотримання етичних і професійних стандартів на належному рівні. Інституційна акредитація ISPA надає низку суттєвих переваг і можливостей.

Зокрема, вона сприяє підвищенню довіри до нових і вже наявних академічних програм, а також формує конкурентні переваги закладу освіти шляхом підвищення його привабливості для потенційних студентів й отримання позитивної репутаційної оцінки [146]. Крім того, акредитація передбачає експертну підтримку, консультування та методичний супровід у розробленні й удосконаленні освітніх програм і навчальних планів відповідно до стандартів ISPA. Важливим компонентом є також студентська акредитація, яка поширюється на здобувачів освіти, що навчаються за акредитованими програмами. Вона є додатковим підтвердженням професійної підготовки та може бути використана як вагомий елемент у формуванні конкурентоспроможного резюме молодого фахівця. Студентська акредитація ISPA передбачає низку професійних переваг, серед яких сертифікат якості для представлення професійних компетентностей, рекомендації щодо підготовки резюме, а також можливість отримання рекомендаційного листа від президента ISPA John E. Mayer (за запитом). Окрім цього, ISPA надає стратегічну рекламну та маркетингову підтримку, спрямовану на просування закладу освіти та його освітніх практик у міжнародній академічній спільноті [146].

Зарубіжні вчені зазначають, що в сучасному конкурентному спортивному середовищі отримання міжнародної акредитації стало життєво важливою метою для спортивних шкіл і постачальників програм позашкільної освіти, зокрема футбольних шкіл, шкіл фехтування, шкіл тхеквондо, тенісних академій та баскетбольних клубів. Це визнання не лише підвищує авторитет закладу, а й приносить значну користь його учням і ширшій спільноті. Ось чому спортивні школи та постачальники програм мають пріоритетно ставитися до отримання міжнародної акредитації. Вона гарантує, що спортивні школи та програми позашкільної освіти відповідають суворим освітнім стандартам, встановленим світовими акредитаційними органами. Цей процес передбачає комплексне оцінювання навчальних

програм, методів навчання та обладнання. Дотримуючись цих високих стандартів, школи можуть забезпечувати якісну освіту, яка відповідає передовому міжнародному досвіду. Такі організації, як QАНЕ (Міжнародна асоціація із забезпечення якості у дошкільній та вищій освіті), відіграють вирішальну роль у керівництві закладами цим процесом, гарантуючи, що вони надають найкращий навчальний досвід [156].

Акредитація слугує ознакою якості та досконалості. Для спортивних шкіл і програм позашкільної освіти міжнародна акредитація підвищує їхню репутацію серед спортсменів, батьків і потенційних спонсорів. Це свідчить про зобов'язання забезпечувати високоякісне навчання та освіту, що може залучити більше студентів. Солідна репутація підвищує впізнаваність закладу у спортивній спільноті, сприяючи партнерству та співпраці, що може призвести до додаткових ресурсів і можливостей. Акредитовані спортивні школи та програми позашкільної діяльності мають відповідати певним стандартам безпеки та експлуатації. Ця відповідність забезпечує безпечне тренувальне середовище для учнів, мінімізуючи ризики, пов'язані зі спортивною діяльністю. Батьки й опікуни можуть бути спокійними, адже такі заклади дбають про благополуччя своїх спортсменів. Дотримання міжнародних стандартів захищає школи від юридичної відповідальності, що робить такий крок розумною інвестицією в майбутнє закладу [156].

Варто зауважити, що імплементація міжнародної акредитації для спортивних шкіл в Україні дійсно виглядає привабливою з позиції інтеграції у глобальний спортивний простір, однак її доцільність не є беззаперечною і потребує критичного переосмислення. У міжнародному дискурсі акредитація часто слугує універсальним маркером якості, але на практиці вона виконує переважно репутаційну та ринкову функцію, ніж реально трансформує зміст підготовки спортсменів. В умовах України існує ризик, що вона стане формальним інструментом легітимації окремих закладів без суттєвого покращення тренувального процесу. Ключова проблема полягає у

структурній нерівності, оскільки провадження міжнародних стандартів потребує значних фінансових, кадрових та організаційних ресурсів, які доступні маленьким містам чи освітнім закладам.

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження, слід зазначити, що з метою оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців вбачається необхідним:

- по-перше, забезпечити концептуальну узгодженість процедур ліцензування та акредитації шляхом уніфікації критеріїв оцінювання освітніх програм загалом, а також у межах окремих професій зокрема;

- по-друге, створити умови для цифрової трансформації процедур, що сприятиме підвищенню операційної ефективності та прозорості процесів;

- по-третє, запровадити ризик-орієнтований підхід до оцінювання, за якого інтенсивність і періодичність акредитаційних процедур диференціюють відповідно до показників якості освітньої діяльності суб'єкта;

- по-четверте, інституціоналізувати участь професійних спортивних організацій і роботодавців у процесах експертного оцінювання;

- по-п'яте, гармонізувати національні процедури із міжнародними стандартами забезпечення якості освіти, що сприятиме академічній і професійній мобільності випускників.

3.2. Розвиток інструментів цифрового адміністрування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту

У сучасних умовах цифрової трансформації суспільства суттєво зростає роль інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах

життєдіяльності, зокрема в галузі фізичної культури та спорту. Активне впровадження цифрових рішень змінює підходи до управління, організації освітнього процесу, а також до підготовки й підвищення кваліфікації кадрів. Це зумовлює необхідність переосмислення традиційних механізмів адміністрування та переходу до сучасних цифрових інструментів, що забезпечують ефективність, прозорість і доступність управлінських та освітніх процесів. Підготовка фахівців у сфері фізичної культури та спорту нині потребує не лише високого рівня професійної компетентності, а й сформованості цифрових навичок, здатності працювати з сучасними інформаційними системами, аналізувати дані та використовувати інноваційні технології у професійній діяльності. У цьому контексті особливої актуальності набуває розвиток інструментів цифрового адміністрування, які сприяють оптимізації управлінських процесів, автоматизації документообігу, моніторингу результативності та персоналізації навчання. Попри активне впровадження цифрових технологій в освітній простір, питання комплексного використання інструментів цифрового адміністрування у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту залишаються малодослідженими. Потребують подальшого наукового обґрунтування підходи до їх інтеграції, визначення ефективних моделей використання й оцінювання їхнього впливу на якість професійної підготовки.

М. Г. Хаустова стверджує, що цифровізація у вузькому значенні є перетворенням інформації у цифрову форму, що забезпечує зниження витрат і появу нових можливостей тощо. Значна кількість конкретних перетворень інформації у цифрову форму призводить до суттєвих позитивних наслідків, які зумовлюють застосування терміна цифровізації у широкому значенні. Як перехід до цифрової інформації всіх сторін економічного та соціального життя, цифровізація з простого методу покращення різних приватних сторін життя перетворюється у драйвер

світового суспільного розвитку, який забезпечує підвищення ефективності економіки й покращення рівня життя. На думку автора, цифровізацію у широкому значенні можна вважати трендом ефективного світового розвитку лише за умови, якщо цифрова трансформація відповідає таким вимогам: вона охоплює виробництво, бізнес, науку, соціальну сферу та звичайне життя громадян; супроводжується виключно ефективним використанням її результатів; забезпечує доступність цих результатів для споживачів інформації; орієнтована не лише на фахівців, а й на пересічних громадян, які володіють навичками роботи з цифровими даними [128]. Досить цікавою є позиція С. В. Філіппової та О. Л. Маліної, які доводять, що цифровізація – це систематизований, неперервний процес удосконалення бізнес-процесів через підвищення рівня застосування та якості використання цифрових технологій задля покращення ефективності функціонування суб'єкта господарювання. На думку авторів, проведення ефективної цифровізації економіки та бізнесу відкриває можливості: 1) створити умови для розширення; 2) підвищити продуктивність праці; 3) здійснити технологічний стрибок української економіки; 4) створити нові бізнес-моделі, сегменти та сектори; 5) створити можливості швидко, зручно та дешево розвивати, масштабувати й капіталізувати бізнес; 6) суттєво підвищити конкурентоспроможність економіки на глобальних ринках; 7) створити нові робочі місця та попит на нові професії; 8) суттєво підвищити конкурентоспроможність економіки на глобальних ринках [127, с. 58–59].

Досліджуючи вплив цифровізації та освітні процеси, І. В. Кучерак акцентує, що переваги цифрової трансформації освіти є очевидними. Зокрема, це забезпечення сприятливих умов для: розвитку вмінь навчатися самостійно, виокремлювати найцінніший матеріал для саморозвитку; формування мобільності особистості, умінь швидко адаптуватися до умов, що змінюються непередбачувано й стрімко; посилення мотивації до самоосвіти та саморозвитку; охоплення різноманітної аудиторії (контент стає

персоналізованим), забезпечення співпраці й інтегративності; побудови індивідуальної освітньої траєкторії; навчання у зручних умовах – комфортному темпі, але з оптимальним використанням часу, виокремленого для виконання певних завдань. Найголовніше, зауважує науковець, диджиталізація забезпечує перехід від «освіти для всіх до освіти для кожного». Отже, розбудовується сучасний освітній простір, у якому є всі умови для опанування базових (надпрофесійних) компетенцій [67].

Отже, результати аналізу засвідчують, що цифрове адміністрування у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту – це комплексна система управління освітніми, організаційними, інформаційними й аналітичними процесами, що базується на використанні цифрових технологій, інтегрованих інформаційних систем і платформ з метою забезпечення ефективного планування, координації, реалізації, моніторингу й удосконалення професійної підготовки та безперервного розвитку фахівців галузі, а також підвищення прозорості, доступності та якості управлінських й освітніх послуг.

Розвиток інструментів цифрового адміністрування у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту є критично важливим, оскільки він забезпечує якісно новий рівень організації, керованості та результативності освітніх і професійних процесів у галузі. Використання цифрових рішень дає змогу перейти до цілісної системи управління, у якій усі елементи, – від обліку кадрів до оцінювання їхніх компетентностей, взаємопов'язані та функціонують у єдиному інформаційному середовищі. Це створює умови для оперативного прийняття управлінських рішень на основі актуальних даних, підвищує прозорість процесів і зменшує ризики помилок, пов'язаних з людським фактором. Важливого значення цифрове адміністрування набуває в контексті безперервного професійного розвитку, оскільки воно дає змогу формувати індивідуальні освітні траєкторії, відстежувати прогрес фахівців та

оперативно оновлювати зміст навчальних програм відповідно до сучасних вимог і стандартів.

Отже, на нашу думку, розвиток інструментів цифрового адміністрування у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту має передбачати:

1. По-перше, розроблення та впровадження єдиних цифрових платформ, зокрема реєстрів спортивних кадрів. Попри те, що окремі реєстри спортивних кадрів уже існують, необхідність розроблення та впровадження єдиних цифрових платформ залишається обґрунтованою, оскільки наявні реєстри зазвичай функціонують розрізнено, мають обмежену сумісність і не забезпечують цілісного управління процесами підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Вони часто виконують лише облікову або довідкову функцію, не інтегруючись повноцінно з освітніми системами, інструментами моніторингу компетентностей чи аналітичними модулями, що суттєво обмежує їх управлінський потенціал. Нині окремі реєстри запускаються на регіональному рівні. Наприклад, у червні 2025 року Полтавський обласний лікарсько-фізкультурний диспансер за технічної підтримки фахівців Управління цифрової трансформації ПОВА (Полтавської обласної військової адміністрації) створив електронну програму обліку та медичного супроводу спортсменів Полтавщини. Реєстр розробили для модернізації та прискорення пошуку даних щодо проходження медичних оглядів спортсменами дитячо-юнацьких спортивних шкіл, спортивних товариств і фізкультурно-оздоровчих клубів області. Його мета – оптимізувати процес допуску до спортивно-масових заходів як професійних спортсменів, так і всіх, хто здійснює фізкультурно-оздоровчу діяльність. Програма забезпечує доступ до електронної карти спортсмена (ЕКС), що дає змогу: якісно відстежувати стан здоров'я та рівень фізичної підготовки спортсмена; формувати індивідуальні плани лікування й реабілітації за умови травм чи захворювань; контролювати ефективність медичних і відновлювальних заходів. Це важливий крок на

шляху до цифровізації спортивної медицини в області [76]. Подібні реєстри в Україні дійсно існують, проте мають такі принципові особливості:

- по-перше, вони переважно створюються на рівні окремих регіонів або установ і не є загальнонаціональними системами;

- по-друге, вони мають вузьку функціональну спрямованість, зокрема медичний супровід спортсменів, а не комплексне управління кадрами чи освітнім процесом;

- по-третє, такі рішення не інтегровані між собою та з іншими галузевими реєстрами, що обмежує їхнє використання як інструменту повноцінного цифрового адміністрування.

Отже, створення єдиної цифрової платформи передбачає не дублювання вже наявних реєстрів, а їхню інтеграцію, уніфікацію та розширення функціональності в межах єдиного інформаційного середовища. Це дає змогу забезпечити узгодженість даних, уникнути їх фрагментації та дублювання, а також створити основу для комплексної аналітики й прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, єдина платформа надає можливість поєднати реєстри з системами навчання, сертифікації та оцінювання, що перетворює їх із пасивних баз даних на активний інструмент управління професійним розвитком кадрів.

2. По-друге, цифровізацію освітнього контенту та процесів навчання, а також використання сучасних технологій для фізичної підготовки спортивних фахівців, наприклад, віртуальної реальності. За останні десятиліття спортивна індустрія стала конкурентнішою, що спонукає до дедалі більшої залежності від передових технологій для отримання стратегічної переваги. Професійні спортивні організації використовують інновації для покращення результатів спортсменів, оптимізації прийняття рішень та підвищення залученості вболівальників. Ці технологічні досягнення, від штучного інтелекту і до портативних пристроїв, трансформують елітний спорт і починають впливати на повсякденну фітнес-

практику. Актуальність спортивних технологій зросла завдяки підвищеному інтересу з боку організацій, політиків і дослідників. Оскільки штучний інтелект і технології еволюціонують від теоретичних моделей до практичних інструментів, вони змінюють те, як спортсмени тренуються, як тренери розробляють стратегії та як вболівальники взаємодіють зі спортом. Ці технології тепер виходять за межі елітних команд, пропонуючи користувачам-любителям потенційні переваги для здоров'я та продуктивності. Наприклад, такі пристрої, як фітнес-трекери та пульсометри, стали поширеними серед звичайних споживачів, які прагнуть стежити за своїм самопочуттям [155].

Технологія віртуальної реальності (далі – VR) швидко трансформує спортивні тренування, пропонуючи спортсменам неперевершені методи підвищення результатів завдяки захопливим і реалістичним симуляціям. VR моделює реалістичні середовища та враження, використовуючи комп'ютерні сенсорні вхідні дані, такі як візуальний, слуховий і тактильний зворотний зв'язок. У спортивних тренуваннях VR пропонує революційний підхід: надає можливість спортсменам практикувати та вдосконалювати свої навички у віртуальних середовищах, які максимально точно імітують реальні ситуації. Віртуальна реальність ефективно відтворює точні ігрові сценарії та дає змогу спортсменам неодноразово відпрацьовувати конкретні складні ситуації без фізичної втоми чи ризику травм. Спортсмени використовують VR-гарнітури, щоб зануритися в сценарії, починаючи від пенальті у футболі та завершуючи детальними вправами на паси в баскетболі. Завдяки постійному впливу реалістичних сценаріїв, VR-тренування значно покращують тактичну обізнаність спортсменів, стратегічне мислення та навички прийняття рішень. Спортсмени розвивають здатність швидко передбачати рухи суперників, виявляти закономірності й точно реагувати в стресових ситуаціях. Згідно з нещодавніми дослідженнями спортивної аналітики, команди, що впроваджують VR, повідомляють про покращення

тактичної ефективності та результатів на полі до 20 % [159]. За неофіційними даними, технологію віртуальної реальності (VR) вже використовує приблизно половина клубів англійської Прем'єр-ліги (футболу) для розвитку певних когнітивних навичок та імітації тиску в день матчу, а також для мінімізації ризику травм голови під час тренувань. Крім того, VR пропонує командам перспективний інструмент під час реабілітації після травм, забезпечуючи відчуття занурення в реальні тренування та ігри під час перерв після травм, яке було б відсутнє без VR. Зокрема, під час реабілітації травмованих гравців середовище VR може забезпечити контрольоване та відносно безпечне середовище щодо фізичних вимог (порівняно з тренуваннями в реальному світі) і водночас забезпечити потенційно потужну когнітивну стимуляцію та інтенсивне розумове тренування. Крім того, віртуальну реальність (VR) можна використовувати для оцінки травм спортсменів і моделей рухів у безпечному та контрольованому віртуальному середовищі [160].

Слід зауважити, що технологічні застосування мають свої педагогічні межі: вони не повинні перешкоджати досягненню початкових завдань спорту, а камери та зображення не мають порушувати мотивацію спортсмена. Отже, цифровізація освітнього контенту та процесів навчання у сфері підготовки спортивних фахівців має передбачати трансформацію традиційних навчальних матеріалів у інтерактивні цифрові формати, що забезпечують доступність, адаптивність і практичну спрямованість навчання. Ідеться не лише про оцифрування текстів чи відео, а про створення цілісного цифрового освітнього середовища, у якому навчальні програми, методичні матеріали, оцінювання та комунікацію між учасниками інтегрують в єдину систему. Такий підхід дає змогу гнучко оновлювати зміст підготовки відповідно до сучасних наукових і практичних досягнень у сфері фізичної культури та спорту, а також забезпечує можливість індивідуалізації навчання залежно від рівня підготовки й професійних потреб фахівців. Водночас

важливим аспектом є упровадження сучасних технологій у сам процес фізичної підготовки, зокрема використання віртуальної та доповненої реальності, симуляційних систем і цифрових тренажерів. Такі технології надають можливість моделювати складні або небезпечні ситуації, відпрацьовувати технічні елементи, аналізувати рухи та біомеханіку без ризику для здоров'я, а також підвищувати ефективність засвоєння практичних навичок. Використання віртуальної реальності, наприклад, відкриває можливість створення імітаційних тренувальних середовищ, у яких фахівці можуть відпрацьовувати тактичні дії, взаємодію в команді чи реакцію на змінні умови змагань.

3. По-третє, використання штучного інтелекту (далі – ШІ) у процесах підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту. Технологія штучного інтелекту значно просунулася у спортивному тренуванні та створенні персоналізованих програм, зборі зворотного зв'язку в режимі реального часу та підвищенні стійкості у спорті. Використання показників носимих (портативних) пристроїв та інтелектуальних систем, таких як симулятори потоку води у плаванні й автомати для подачі в настільному тенісі, насамперед спрямовані на покращення навичок спортсменів у різних видах спорту. Поведінку суперників прогнозують за допомогою моделей машинного навчання (ML) та дистанційного навчання (DL), які допомагають оптимізувати процедури змагань, що використовуються для зустрічі з іншими гравцями. Зростання ефективності виконання завдань і швидкості прийняття рішень спортсменами мінімізує ризик отримання травм в складних ситуаціях [152]. Дослідження зарубіжних авторів свідчать, що аналіз рухів на основі штучного інтелекту суттєво підвищує якість навчання, забезпечуючи точні, керовані даними освітні стратегії. Системи розпізнавання рухів відстежують дії учнів у режимі реального часу, надають оперативний і точний зворотний зв'язок і сприяють вдосконаленню техніки виконання вправ. Завдяки цьому інтелектуалізація

навчальних програм із використанням штучного інтелекту стала масовою, а процес фізичного виховання – персоналізованим та адаптивним. Зокрема, експеримент з упровадження фізичного виховання, інтегрованого зі штучним інтелектом, підтвердив, що 80 % з 150 учнів-учасників зауважили покращення рівня володіння спортивними навичками завдяки AI-підтриманим курсам, що також сприяло формуванню стійкого інтересу до фізичної активності. Крім того, штучний інтелект запроваджує сучасні підходи до оцінювання, підвищуючи його точність і рівень індивідуалізації. AI-системи аналізують спортивні показники учнів для формування персоналізованих освітніх траєкторій, що суттєво покращує результати, особливо в розвитку координації та витривалості. Вони також забезпечують безперервний моніторинг рухових моделей, надають зворотний зв'язок у режимі реального часу та відповідно коригують тренувальний процес, оптимізуючи розвиток навичок і сприяючи ранньому виявленню потенційних ризиків для здоров'я [166]. Використання технологій штучного інтелекту сприяє ранньому виявленню проблем зі здоров'ям і розробленню персоналізованих програм фізичних вправ, узгоджуючи фізичне виховання з цілями громадського здоров'я. Водночас ефективне впровадження ШІ потребує підвищення кваліфікації педагогів. Зокрема, опитування 500 учителів фізичної культури засвідчує, що 60 % із них не мають належної підготовки у сфері штучного інтелекту, що ускладнює інтеграцію відповідних технологій у навчальний процес. Для розв'язання цієї проблеми заклади вищої освіти впроваджують освітні програми, спрямовані на розвиток компетентностей учителів у галузі аналізу даних і застосування ШІ у навчанні. Крім того, штучний інтелект має значний потенціал у профілактиці спортивних травм завдяки інтеграції фізіологічних показників (зокрема електроміографії та варіабельності серцевого ритму) і використанню методів машинного навчання для прогнозування ризиків травм [166].

Отже, використання штучного інтелекту у підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту має системний ефект і трансформує як зміст навчання, так і методи професійного розвитку, зокрема: забезпечує персоналізацію освітнього процесу, адже на основі аналізу рівня знань, практичних навичок і професійного досвіду фахівців інтелектуальні системи формують індивідуальні траєкторії навчання; сприяє підвищенню практичної спрямованості підготовки; важливою перевагою є безперервний професійний розвиток (lifelong learning); покращує об'єктивність оцінювання компетентностей, оскільки автоматизовані системи аналізують як теоретичні знання, так і практичні дії (наприклад, правильність виконання вправ або побудову тренувальних програм), зменшуючи суб'єктивний вплив і підвищуючи точність оцінювання; сприяє інтеграції міждисциплінарних знань. Сучасний фахівець у сфері спорту має орієнтуватися не лише у фізичній підготовці, а й у фізіології, біомеханіці, нутриціології та аналітиці [10].

4. По-четверте, автоматизацію управлінських процесів. Відповідно до Порядку проведення інституційного аудиту закладів дошкільної освіти, управлінські процеси закладу освіти – це комплекс взаємопов'язаних функцій управління, що виконуються в певній послідовності й спрямовані на виконання конкретних завдань (відповідно до плану роботи закладу освіти на рік) та досягнення поставленої мети шляхом формування, прийняття та реалізації управлінських рішень [102]. Ю. В. Сотнікова та В. М. Лугова акцентують, що автоматизація процесу управління в сучасних умовах диджиталізації набуває особливої актуальності та необхідності. Нині існує велика кількість програмних продуктів, які надають можливість реалізувати різні управлінські процеси – від управлінського обліку до автоматизації систем управління якістю – швидшими та ефективнішими. Кожна з програм має свої переваги й недоліки, її вибір залежить від обсягу підприємства та бюджету, виділеного на процес автоматизації, а також специфіки його

діяльності [117]. Отже, автоматизація управлінських процесів у контексті розвитку інструментів цифрового адміністрування в системі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту є комплексним упровадженням інформаційно-аналітичних, організаційних і комунікаційних рішень, спрямованих на підвищення ефективності управління людськими ресурсами й освітніми процесами. По-перше, така автоматизація має передбачати створення єдиного цифрового середовища, у якому інтегруються бази даних тренерів, викладачів, інструкторів і слухачів програм підвищення кваліфікації, що надає змогу оперативно здійснювати облік, моніторинг професійного розвитку та планування освітніх траєкторій. По-друге, важливим компонентом є впровадження систем управління навчанням, які забезпечують дистанційне навчання, доступ до навчальних матеріалів, автоматизовану перевірку знань і формування аналітики щодо результативності навчального процесу. По-третє, автоматизація має охоплювати процеси прийняття управлінських рішень шляхом використання аналітичних інструментів і технологій опрацювання даних, що дають змогу прогнозувати потреби у кадрах, оцінювати ефективність програм підготовки та своєчасно коригувати зміст освітніх курсів відповідно до сучасних вимог сфери фізичної культури та спорту;

5. По-п'яте, удосконалення системи кадрового забезпечення, що має передбачати розвиток цифрових компетентностей кадрів. Зокрема, О. В. Ткаченко сутність кадрового забезпечення в державі вбачає у діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами. Воно здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод і законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них

мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [122, с. 88–91]. Значення кадрового забезпечення у сфері фізичної культури та спорту полягає у тому, що воно охоплює не лише процес залучення спеціалістів, а й системну організацію їхнього професійного становлення, безперервного розвитку й ефективного використання відповідно до актуальних потреб галузі. У сучасних умовах динамічних змін, пов'язаних із цифровізацією, оновленням освітніх стандартів і зростанням вимог до професійної компетентності, кадрове забезпечення є основою формування здатності фахівців адаптуватися до нових викликів і впроваджувати інноваційні підходи у практику фізичного виховання та спорту. Водночас воно (кадрове забезпечення) безпосередньо впливає на зміст та якість процесів підготовки й підвищення кваліфікації, забезпечуючи їх відповідність сучасним науковим досягненням і практичним запитам. Через ефективну організацію кадрового забезпечення створюються умови для цілеспрямованого розвитку професійних компетентностей, підвищення рівня управлінської культури та вдосконалення методичного супроводу діяльності фахівців. Тому кадрове забезпечення постає як ключовий чинник стабільного функціонування і поступального розвитку сфери фізичної культури та спорту, оскільки саме воно визначає потенціал системи до відтворення, оновлення та якісного зростання людських ресурсів. Отже, розвиток цифрових компетентностей кадрів у межах проблематики дослідження має передбачати: формування цифрової грамотності тренерів, викладачів та адміністраторів; упровадження програм підвищення кваліфікації з ІТ-інструментів; стимулювання безперервного професійного розвитку через онлайн-платформи.

6. По-шосте, забезпечення кібербезпеки та захисту даних. О. А. Баранов доводить, що кібербезпека – це такий стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства й держави в умовах

використання комп'ютерних систем та/або телекомунікаційних мереж, за якого мінімізується завдання їм шкоди через: неповноту, невчасність і невірогідність інформації, що використовується; негативний інформаційний вплив; негативні наслідки функціонування інформаційних технологій; несанкціоноване поширення, використання й порушення цілісності, конфіденційності та доступності інформації [7]. Кібератаки та кіберзлочинність можуть порушувати роботу, завдавати шкоди й знищувати бізнес, громади та життя. Інциденти безпеки можуть призвести до крадіжки особистих даних, вимагання та втрати конфіденційної інформації, що може суттєво вплинути на бізнес та економіку. За однією з оцінок, кіберзлочинність коштуватиме світовій економіці 10,5 трлн доларів США на рік до 2025 року [144].

У межах представленої в роботі проблематики належний рівень кібербезпеки передбачає розроблення та дотримання відповідних нормативно-правових і внутрішньоорганізаційних політик, що регламентують порядок опрацювання, зберігання й передачі даних, а також визначають відповідальність користувачів та адміністраторів систем. Не менш важливою є підготовка самих фахівців до безпечної роботи в цифровому середовищі, що охоплює формування базових навичок кібергігієни, усвідомлення потенційних ризиків і здатність запобігати інцидентам, пов'язаним з людським фактором. Тому забезпечення кібербезпеки та захисту даних слугує ключовою умовою надійності та сталого функціонування цифрових інструментів адміністрування, сприяючи підвищенню довіри до них та ефективності процесів підготовки й професійного розвитку кадрів.

Узагальнюючи представлене наукове дослідження, слід констатувати, що цифрова трансформація досліджуваної сфери суспільного життя є об'єктивною і необхідною умовою її модернізації та підвищення ефективності функціонування. Упровадження цифрових інструментів сприяє

оптимізації управлінських процесів, підвищенню доступності та якості освітніх послуг, а також створенню передумов для безперервного професійного розвитку фахівців.

3.3. Удосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті

Здійснений у попередніх підрозділах дисертаційного дослідження аналіз засвідчує, що чинне адміністративне законодавство у сфері фізичної культури та спорту не відповідає сучасним викликам і потребує вдосконалення з метою створення належних правових, організаційних та економічних механізмів підтримки професійного зростання фахівців. Недостатня узгодженість нормативно-правових актів, обмеженість стимулювальних інструментів, а також фрагментарність підходів до впровадження принципів безперервного навчання знижують ефективність функціонування системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у спорті. У цьому контексті важливого значення набуває дослідження напрямів удосконалення адміністративного законодавства, спрямованого на стимулювання Lifelong Learning (навчання протягом життя) як одного із ключових чинників забезпечення якості кадрового потенціалу галузі. Ідеться про формування комплексної нормативної бази, що передбачає впровадження сучасних механізмів мотивації до професійного розвитку, розширення можливостей доступу до освітніх ресурсів, а також інтеграцію цифрових інструментів у процеси навчання й підвищення кваліфікації.

Чому навчання протягом усього життя є важливим? У світі, що швидко змінюється, технології, глобалізація, зміна клімату, дедалі більша поляризація суспільств, а також демографічна та соціальна динаміка

змінюють усі сфери людського життя. За цих умов освітня система також зазнає трансформації. Нині освіта виходить за межі традиційного шкільного навчання дітей і перетворюється на безперервний процес. Людям уже не достатньо знань і навичок, отриманих у школі, коледжі чи університеті. Сучасні реалії вимагають постійного навчання впродовж усього життя.

Отже, навчання протягом усього життя: покращує можливості працевлаштування шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у мінливому світі праці; дає змогу людям опанувати цифрову революцію; надає особам різного віку можливість вживати заходів щодо боротьби зі зміною клімату; підтримує здоров'я та благополуччя в усіх громадах; допомагає країнам реагувати на старіння суспільств, оскільки очікується, що до 2050 року чисельність населення світу віком 65 років і старше перевищить чисельність молоді; сприяє толерантності та демократичним цінностям в умовах глибоких соціальних та економічних змін. Ці фактори, серед інших, роблять навчання протягом усього життя економічним, політичним, соціальним та екологічним імперативом для будь-якої країни. Зробивши навчання протягом усього життя провідним принципом систем освіти, уряди здійснюють значний внесок у сталий розвиток на національному, регіональному та місцевому рівнях [164].

Навчання протягом життя (Lifelong Learning) вирізняється такими властивостями:

- 1) воно ґрунтується на внутрішній мотивації. Люди, які навчаються протягом усього життя, беруть на себе відповідальність за свій освітній шлях, проактивно визначаючи сфери вдосконалення та шукаючи відповідні можливості для навчання. Такий самостійний підхід сприяє формуванню відповідальності за власний розвиток, що призводить до більш змістовного й тривалого навчального досвіду. Він також розвиває критично важливі навички, такі як самодисципліна, управління часом і постановка завдань;

2) охоплює широкий спектр предметів і навичок поза межами професійного розвитку. Воно може передбачати вивчення нової мови, історії, мистецтва, розуміння особистих фінансів або опанування ремесла. Таке розмаїття формує всебічну особистість і сприяє когнітивній гнучкості та креативності. Вивчаючи різні дисципліни, люди, які навчаються протягом усього життя, можуть встановлювати унікальні зв'язки та розробляти інноваційні рішення для складних проблем;

3) має гнучкий характер, адже навчання відбувається як через структуровані курси та програми, так і через неформальний досвід. Формальне навчання може охоплювати запис на онлайн-курси, відвідування семінарів або здобуття додаткових ступенів. Неформальне навчання, не менш цінне, може відбуватися через читання, подорожі, спілкування з однолітками, волонтерство або практичний досвід. Таке поєднання формального та неформального навчання дає змогу людям адаптувати свій освітній досвід до особистих уподобань й обставин;

4) цифрові інструменти та платформи революціонізували доступ до інформації, зробивши навчання доступнішим і гнучкішим, ніж будь-коли раніше. Платформи електронного навчання, масові відкриті онлайн-курси (МООС), освітні додатки та віртуальна реальність відкрили для нас світ знань. Це технологічне вдосконалення не лише забезпечує зручність, а й пропонує інтерактивний та захопливий навчальний досвід, який задовольняє різноманітні вподобання [161].

У світі навчанню протягом життя приділяють значну увагу. Зокрема, більшість американців ідентифікують себе як осіб, що навчаються протягом усього життя, незалежно від того, чи йдеться про здобуття знань для реалізації власних проєктів, ознайомлення з матеріалами за особистими інтересами або вдосконалення професійних навичок. Така навчальна активність переважно відбувається у традиційних середовищах – удома, на робочому місці, під час конференцій або в громадських установах, зокрема

державних органах і бібліотеках. Водночас Інтернет відіграє дедалі важливішу роль як інструмент підтримки навчання дорослих упродовж життя. Більшість американців залучені до освітньої діяльності як у приватному, так і в професійному вимірах. Згідно з даними дослідження Дослідницького центру П'ю, 73 % дорослих вважають себе такими, що навчаються протягом усього життя. Водночас 74 % дорослого населення навчаються задля особистого розвитку: за 12 останніх місяців вони брали участь принаймні в одному виді діяльності, що відповідає їхнім власним інтересам. До таких видів діяльності належать читання, відвідування курсів, участь у зустрічах або заходах, пов'язаних з власними пізнавальними інтересами. Серед працюючого населення 63 % (або 36 % від загальної кількості дорослих) належать до категорії професійних учнів, тобто тих, хто протягом останнього року проходив курси або інше навчання з метою підвищення професійної кваліфікації чи розвитку кар'єрних компетентностей. Зазначені освітні активності реалізуються в різних середовищах. Попри те, що Інтернет часто використовують як платформу для навчання, більшість людей і надалі надає перевагу очним формам. Зокрема, із суттєвою різницею (81 % проти 52 %) особисті учні частіше зазначають такі місця, як навчальні заклади, релігійні установи або бібліотеки, основними середовищами для навчання, ніж онлайн-простір. Аналогічну тенденцію виявлено і серед професійних учнів: 75 % з них зазначають, що їхнє професійне навчання відбувалося у середовищі, пов'язаному з роботою, натомість 55 % – в Інтернеті [148].

У США місцеві громади відіграють важливу роль у задоволенні освітніх потреб населення впродовж усього життя, оскільки попит на навчання визначають переважно індивідуальні інтереси та запити громадян. Центри для людей похилого віку часто співпрацюють із місцевими коледжами, організовуючи пізнавальні екскурсії для старшого покоління та їхніх онуків. Такий формат дає змогу учасникам здобувати глибші знання з

різних дисциплін поза межами традиційного аудиторного середовища, яке іноді може спричиняти дискомфорт, а також сприяє формуванню в молодшого покоління позитивного ставлення до навчання протягом життя. Важливим осередком неформальної освіти є також місцеві бібліотеки, які пропонують широкий вибір можливостей для дорослих. Вони можуть долучатися до книжкових клубів, отримувати рекомендації від бібліотекарів щодо літератури та користуватися різноманітними освітніми програмами. Бібліотеки організують як розважальні, так і навчальні заходи, що проводяться як у приміщенні, так і поза його межами. Зокрема, ідеться про курси комп'ютерної грамотності, які передбачають роботу з електронними каталогами й основи інтернет-досліджень, а також програми читання та обговорення книг. Окрім цього, значну роль відіграють освітні екскурсії, які можуть передбачати одноденні поїздки до музеїв, історичних будівель, театральних вистав або оперних постановок. Такі заходи супроводжуються попередньою інформаційною підготовкою та поясненнями під час подорожі, що сприяє поглибленню пізнавального досвіду. Місцеві музеї організують обговорення своїх експозицій і проводять виїзні виставки, натомість планетарії пропонують програми з астрономії, небесної навігації та тематичні дискусії про космос [164].

Вагомий внесок у розвиток навчання протягом життя роблять і громадські об'єднання. Зокрема, поширення набувають так звані активні спільноти дорослих – житлові комплекси для осіб віком від 55 років, у межах яких передбачено різноманітні освітні можливості. У межах членських внесків учасникам пропонують комп'ютерні курси, заняття спортом, ігри, творчі студії, а також програми з безпеки дорожнього руху. Діяльність таких спільнот також передбачає функціонування різноманітних клубів, серед яких клуби образотворчого мистецтва, бізнес- і фінансові клуби, книжкові та дискусійні клуби, об'єднання за інтересами, зокрема пов'язані з подорожами, культурою, домашніми тваринами чи політикою. Більшість заходів є

безоплатними в межах членства, хоча окремі з них можуть передбачати незначну оплату для покриття витрат на матеріали [164].

Отже, зазначене дає змогу аргументувати, що стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту має ключове значення для забезпечення якісного функціонування всієї спортивної системи, оскільки в умовах постійного оновлення знань, методик і технологій професійна компетентність фахівців не може залишатися сталою. Сучасний спорт вирізняється високим рівнем динамічності, що виявляється у впровадженні нових підходів до тренувального процесу, розвитку спортивної науки, цифровізації управління та зростанні вимог до безпеки спортсменів. У зв'язку з цим потреба у постійному оновленні знань і навичок набуває об'єктивного характеру. У цьому контексті безперервний професійний розвиток є не лише інструментом індивідуального вдосконалення фахівців, а й важливим чинником підвищення якості спортивної підготовки, оскільки саме здатність тренера чи іншого спеціаліста адаптуватися до нових науково обґрунтованих методик визначає ефективність тренувального процесу та результати спортсменів. Водночас Lifelong Learning виконує важливу функцію забезпечення безпеки у спорті, адже актуальні знання у сфері фізіології, реабілітації та профілактики травматизму надають можливість мінімізувати ризики для здоров'я спортсменів і забезпечити раціональне використання фізичних навантажень. Крім того, стимулювання безперервного навчання сприяє підвищенню рівня професіоналізації спортивної діяльності, формуючи середовище, у якому кваліфікація підтверджується не лише формальними освітніми документами, а й постійним розвитком компетентностей, що, своєю чергою, підвищує довіру до спортивних інституцій та їхніх представників. Не менш важливим є й управлінський аспект, оскільки сучасні умови функціонування спорту вимагають від організаторів і менеджерів здатності ефективно використовувати цифрові інструменти, застосовувати принципи

стратегічного управління та орієнтуватися на міжнародні стандарти, що також досягається через систематичне навчання.

Отже, з метою вдосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті вбачається необхідним:

1) належне нормативне закріплення принципу безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті. Зазначене має забезпечувати не декларативне, а функціональне включення Lifelong Learning у систему правового регулювання спортивної діяльності. Ідеться про таку модель, за якої безперервне навчання стає невід'ємним елементом професійного статусу фахівців та одночасно об'єктом адміністративно-правового впливу. Передусім це передбачає чітке законодавче визначення самого поняття безперервного професійного розвитку у профільному Законі України «Про фізичну культуру і спорт» з окресленням його змісту через категорії системності, періодичності та спрямованості на оновлення компетентностей. Таке визначення має бути узгоджене з положеннями Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», що забезпечить єдність правового підходу до освіти впродовж життя. Водночас нормативне закріплення має передбачати встановлення кола суб'єктів, на яких поширюється обов'язок безперервного професійного розвитку, зокрема йдеться не лише про тренерів, а й про суддів, інструкторів, спортивних менеджерів та інших фахівців, діяльність яких безпосередньо впливає на організацію та результати спортивної діяльності. Визначення їхнього правового статусу має супроводжуватися закріпленням обов'язку систематично підвищувати кваліфікацію;

2) запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного розвитку. Безперервний професійний розвиток (далі – CPD (Continuing Professional Development)) – це термін, що використовують для опису навчальної діяльності, яку здійснюють фахівці з метою розвитку та вдосконалення своїх

здібностей. В Україні концепція безперервного професійного розвитку переважно застосовується до працівників сфери охорони здоров'я та означає безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, що дає змогу підтримувати або підвищувати рівень професійної діяльності відповідно до потреб сфери охорони здоров'я. З метою забезпечення безперервного професійного розвитку діє система, яка призначена для збереження інформації про провайдерів і заходи безперервного професійного розвитку, обліку балів безперервного професійного розвитку та ведення особистого освітнього портфолію працівника сфери охорони здоров'я [99].

У низці провідних держав CPD є цілісним підходом до вдосконалення особистих навичок і професійної майстерності протягом усієї кар'єри. Безперервний професійний розвиток є потужним інструментом навчання, який фахівці різних галузей можуть застосовувати у своєму житті, щоб залишатися зосередженими на вдосконаленні навичок, забезпечувати актуальність академічної кваліфікації та формувати стимулювальний підхід до кар'єрного зростання [162]. Участь у заходах CPD гарантує, що як академічні, так і практичні кваліфікації не застарівають і не втрачають актуальності, а також дає змогу особам постійно підвищувати кваліфікацію або перекваліфіковуватися незалежно від професії, віку чи рівня освіти. Отже, безперервний професійний розвиток – це тривалий процес систематичного вдосконалення навичок і компетентностей, спрямований на підвищення продуктивності праці та розширення майбутніх кар'єрних перспектив. Нині CPD дедалі частіше використовують як міжнародний термін на позначення професійного підвищення кваліфікації [162].

CPD складається з п'яти ключових етапів і кроків, а саме: Етап 1. Визначення потреб. Виявлення прогалин у навичках і знаннях; окреслення сфер, які можуть допомогти розвивати й покращувати професійні навички та знання. Етап 2. Планування. Формулювання конкретних цілей;

вибір видів діяльності й тем, які сприятимуть досягненню загальних результатів розвитку. Етап 3. Діяльність/Вчинок. Відвідування та участь у навчальних заходах (зокрема, в акредитованих програмах підвищення кваліфікації). Основна увага приділяється навчанню, що дає можливість усунути раніше виявлені прогалини в знаннях. Етап 4. Осмислення навчання. Аналіз результатів виконаних завдань. Цей етап має дати відповіді на питання: «Чого я навчився? Як покращилися мої знання? Які навички я здобув? Що я можу застосувати на практиці?» Етап 5. Упровадження нових знань. Застосування нових знань і навичок на безпосередньому робочому місці, завершення повного процесу циклу безперервного професійного розвитку [163].

Отже, запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного професійного розвитку в Україні має передбачати створення цілісного адміністративно-правового механізму, у межах якого професійний розвиток стає не рекомендацією, а юридично значущою умовою здійснення професійної діяльності у сфері спорту. Ідеться про таку конструкцію, де проходження CPD інтегрується у кар'єру фахівця та впливає на можливість реалізації ним професійних прав. Важливим також є встановлення чітких критеріїв оцінювання професійного розвитку, які мають ґрунтуватися не лише на кількісних показниках, таких як тривалість навчання, а й на оцінці реального впливу здобутих знань і навичок на професійну діяльність. У цьому контексті модель CPD має поєднувати формальне та неформальне навчання, визнаючи різні джерела професійного зростання. Запровадження обов'язкової моделі CPD має супроводжуватися визначенням повноважень органів державної влади та спортивних федерацій щодо організації, координації та контролю професійного розвитку. Водночас важливо забезпечити баланс між адміністративним регулюванням і професійною автономією, надаючи федераціям можливість адаптувати вимоги до специфіки окремих видів спорту [9];

3) гармонізація з європейськими стандартами підготовки спортивних фахівців. У цьому контексті йдеться не лише про формальне запозичення окремих норм, а й про інтеграцію у спільну модель, у якій забезпечується порівнюваність кваліфікацій, прозорість вимог до компетентностей і можливість професійної мобільності фахівців. У практичному вимірі це означає узгодження змісту підготовки, критеріїв оцінювання, механізмів сертифікації та системи безперервного професійного розвитку з підходами, що застосовують у межах Європейський Союз. Міжнародна конфедерація спортивної та фізичної наукової практики (ICSESP) пишається тим, що очолила знакову глобальну ініціативу щодо встановлення Міжнародних професійних стандартів у спортивній науці. Проєкт, започаткований у травні 2024 року, об'єднав провідних світових експертів завдяки спеціальному Керівному комітету та міжнародній робочій групі, що представляє 16 країн. Використовуючи суворий, заснований на доказах і консенсусі підхід, експерти співпрацювали над формуванням стандартів, що відображають найкращі практики в різних регіонах і професійних контекстах. Ця ініціатива є значним кроком уперед у зміцненні професійної довіри, послідовності та глобального визнання спортивної науки. Вона забезпечує міцну основу для майбутнього зростання та розвитку професії в усьому світі [151]. Важливим елементом такої інтеграції є Європейська рамка кваліфікацій (EQF). Це спільна європейська рамка оцінювання, яка спрощує розуміння, порівняння та визнання кваліфікацій у різних країнах і освітніх системах Європи. Вона сприяє визначенню рівня кваліфікацій, здобутих в інших європейських країнах, а також створює надійну основу для їх порівняння та визнання через національні кордони. Завдяки цьому студенти та широка громадськість отримують більше можливостей для навчання й працевлаштування за кордоном, що, своєю чергою, сприяє розвитку транскордонної мобільності. Хоча Європейська рамка кваліфікацій (ЄРК) не забезпечує автоматичного

визнання кваліфікацій, вона виступає важливим інструментом оцінювання, який використовується у процесі визнання іноземних кваліфікацій [143].

Окрему роль відіграють галузеві ініціативи, зокрема European Coaching Council (Європейська рада тренерів), яка розробляє підходи до стандартизації підготовки тренерів, а також рекомендації Council of Europe щодо етики, безпеки та якості у спорті. Наприклад, ЕМСС Великобританії прагне розвивати, просувати та встановлювати очікування щодо найкращих практик у наставництві, коучингу та супервізії по всьому світу. Люди, які отримали кваліфікацію коуча PLM, матимуть можливість побудувати мережу зв'язків з іншими коучами та наставниками, приєднавшись до регіональних і спеціальних груп за інтересами або завдяки волонтерським можливостям [142]. Місія ЕМСС УК полягає в заохоченні досконалості наставників, коучів і супервізорів.

Гармонізація з європейськими стандартами підготовки спортивних фахівців передбачає впровадження компетентнісного підходу, за якого ключовим стає не лише обсяг знань, а й здатність фахівця ефективно застосовувати їх у практичній діяльності. Водночас гармонізація охоплює і структурні аспекти, зокрема співвіднесення національних кваліфікацій із європейськими рівнями, визнання результатів неформального навчання, а також забезпечення взаємного визнання дипломів і сертифікатів. У результаті формується єдиний освітньо-професійний простір, у межах якого спортивні фахівці можуть вільніше переміщуватися та реалізовувати свою професійну діяльність;

4) створення цифрової системи обліку професійного розвитку. Ефективність адміністративного регулювання неможлива без належної інформаційної інфраструктури. Доцільно створити єдиний державний реєстр професійного розвитку фахівців спорту, який фіксуватиме результати навчання, сертифікації та підвищення кваліфікації. Інтеграція такої системи з

цифровими сервісами, зокрема Дія, забезпечить прозорість, спрощення процедур і підвищення довіри до системи контролю;

5) економічне стимулювання професійного розвитку спортивних фахівців. У загальному значенні стимулювання – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистої мети й завдань організації. На думку учених, стимулювання – це одна із загальних функцій менеджменту поряд з плануванням, організуванням, контролюванням і регулюванням, яка формується на мотивах і стимулах до праці, а також мотивацією та стимулюванням праці [64, с. 156]. Економічне стимулювання професійного розвитку спортивних фахівців має важливе значення, оскільки створює матеріальну зацікавленість у постійному оновленні знань і навичок, перетворюючи безперервне навчання з формального обов'язку на реально мотивований процес. У сфері спорту, де рівень кваліфікації безпосередньо впливає на результати спортсменів, безпеку тренувального процесу та ефективність управління, наявність фінансових стимулів забезпечує ширше залучення фахівців до професійного розвитку. Крім того, економічна підтримка зменшує бар'єри доступу до навчання, особливо для молодих спеціалістів і представників регіонів, та сприяє формуванню культури безперервного розвитку як невід'ємної складової професійної діяльності [15].

У контексті вдосконалення адміністративного законодавства України його розвиток має передбачати формування цілісної системи фінансової підтримки, яка поєднує інтереси держави, роботодавців і самих фахівців. Доцільним є запровадження податкових стимулів для суб'єктів, що інвестують у навчання, а також розвиток механізмів адресної підтримки, зокрема через персоніфіковане фінансування підвищення кваліфікації. Водночас ефективність таких заходів переважно залежить від запровадження моделей співфінансування, що дають змогу розподілити витрати та підвищити зацікавленість усіх учасників процесу. Важливою умовою є також

прив'язка економічних стимулів до реальних результатів безперервного професійного розвитку, що забезпечує орієнтацію не на формальне проходження навчання, а на фактичне підвищення компетентностей. У сукупності такі підходи дають змогу інтегрувати економічне стимулювання в загальну систему Lifelong Learning у спорті та підвищити її ефективність [15];

б) цифровізація та розширення доступності навчання. Сучасні умови вимагають визнання нових форматів освіти, зокрема дистанційного та змішаного навчання. Законодавче закріплення можливості використання онлайн-курсів та електронних сертифікатів розширює доступ до професійного розвитку, особливо для регіонів, де фізична інфраструктура є обмеженою. Це також сприяє гнучкості навчального процесу й адаптації до індивідуальних потреб фахівців. Наприклад, Moodle Workplace 4.4, який представляє революційну функцію – навчальний каталог. Цей інструмент дає співробітникам змогу керувати власним навчальним процесом, пропонуючи різноманітні навчальні можливості, адаптовані до індивідуальних потреб. Каталог спрощує пошук курсів, заохочує персоналізоване підвищення кваліфікації та допомагає менеджерам з навчання й розвитку формувати культуру самостійного навчання. Навчальний каталог не лише сприяє розвитку співробітників, а й надає організаціям інноваційні інструменти для рекрутингу та маркетингові канали. Об'єднуючи управління курсами, їх кураторство, просування та проведення в межах єдиної платформи, Moodle Workplace 4.4 забезпечує значну економію ресурсів та узгоджені робочі процеси, надаючи організаціям конкурентну перевагу у сфері навчання та розвитку. Moodle Academy є наочним прикладом можливостей Moodle Workplace у сприянні самостійному та безперервному навчанню. Подібно до самого сайту Moodle Workplace, Moodle Academy використовує розширені функції платформи, щоб запропонувати комплексний навчальний досвід. Вона пропонує три окремі навчальні напрями, призначені для

адміністраторів, розробників і викладачів. Вони складаються з безоплатних курсів у власному темпі, доступних для різних рівнів підготовки, що дає змогу слухачам удосконалювати свої навички відповідно до власного графіка та потреб. Використовуючи функціональні можливості Moodle Workplace, Moodle Academy демонструє ефективність платформи у створенні структурованого, але гнучкого навчального середовища. Слухачі можуть орієнтуватися в ретельно розроблених навчальних напрямках, відстежувати свій прогрес, отримувати бейджі та купувати сертифікати. Водночас вони на практиці оціняють переваги якісно впровадженої системи Moodle Workplace. Досвідчені викладачі можуть отримати сертифікат на окремому спеціалізованому сайті Workplace за експертної підтримки Moodle Partners. Це практичне застосування не лише демонструє можливості платформи, а й надає користувачам Moodle цінні ресурси для підвищення їхніх навичок і більш ефективної діяльності у відповідному освітньому чи організаційному середовищі [161].

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що вдосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку у сфері спорту є об'єктивною необхідністю, зумовленою динамічністю сучасного спортивного середовища та зростанням вимог до професійної компетентності фахівців. Здійснений аналіз засвідчує, що чинне правове регулювання в Україні має фрагментарний характер і не забезпечує цілісного впровадження принципу Lifelong Learning як системоутворювального елементу професійної діяльності у спорті. Запропоновані кроки надають можливість розв'язати цю проблему.

Висновки до розділу 3

З'ясовано, що ліцензування освітніх програм для спортивних фахівців – це нормативно врегульована процедура оцінювання та офіційного визнання спроможності закладу освіти реалізовувати освітню програму, зокрема й у сфері фізичної культури та спорту, яка передбачає перевірку відповідності цієї програми вимогам державних стандартів вищої (або фахової передвищої) освіти, кадрового, матеріально-технічного, інформаційного та методичного забезпечення з метою надання права на підготовку кваліфікованих спортивних фахівців.

У межах проведеного дисертаційного дослідження обґрунтовано, що сучасний стан регулювання та організації процедури ліцензування освітніх програм в Україні загалом вирізняється інституційною впорядкованістю, нормативною деталізацією та поступовою цифровізацією адміністративних процесів. Акцентовано, що ліцензування функціонує як базовий дозвільний механізм, що надає закладу освіти право здійснювати освітню діяльність за визначеним рівнем, спеціальністю та освітньою програмою. Воно ґрунтується на перевірці спроможності закладу забезпечити належні умови реалізації освітнього процесу: кадровий потенціал, матеріально-технічну базу, навчально-методичне забезпечення та організаційні ресурси. Таким чином, є всі підстави стверджувати, що фактично ліцензування не є безпосереднім інструментом оцінювання. Водночас воно тісно пов'язане з подальшими процедурами акредитації освітніх програм, які забезпечують оцінювання результативності та якості освітнього процесу.

На підставі аналізу Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти констатовано, що документ визначає акредитацію не як інструмент контролю, а як механізм забезпечення й удосконалення якості освітніх програм. Це принципово важливо, адже фактично означає зміщення акценту: ЗВО не «проходить

перевірку», а має довести спроможність підтримувати якість освіти на належному рівні як системну характеристику. Критерії акредитації сформульовані достатньо широко, адже вони засвідчують результати навчання, внутрішню систему якості, освітнє середовище. Водночас вони не містять жорстких параметрів для визначення належного рівня якості. У результаті акредитація стає залежною від інтерпретації експертів, а не від чітко вимірюваних показників, що є характерною ознакою перехідних систем.

Встановлено, що нині в Україні створено уніфіковану систему ліцензування та акредитації освітніх програм, які фактично не відрізняються для спортивних фахівців. Проте у змісті й акцентах оцінювання є певні особливості: по-перше, це стосується матеріально-технічного забезпечення, оскільки реалізація таких програм неможлива без належної спортивної інфраструктури, зокрема спеціалізованих залів, майданчиків та обладнання; по-друге, значну увагу в процесі акредитації приділяють практичній підготовці, яка має не формальний, а прикладний характер і безпосередньо пов'язана з майбутньою професійною діяльністю здобувачів освіти; по-третє, більш специфічними є вимоги до кадрового забезпечення, адже підготовка спортивних фахівців передбачає поєднання науково-педагогічної та практичної складових, що зумовлює необхідність залучення викладачів із відповідним професійним досвідом у сфері спорту; по-четверте, орієнтація освітніх програм на формування не лише теоретичних знань, а й практичних умінь, фізичних якостей і професійних компетентностей, що мають прикладне значення; по-п'яте, підвищена увага до питань безпеки освітнього процесу, зокрема дотримання норм охорони праці, фізичного здоров'я та готовності майбутніх фахівців працювати з різними категоріями населення.

З метою оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців запропоновано: по-перше, забезпечити концептуальну узгодженість процедур ліцензування та акредитації шляхом

уніфікації критеріїв оцінювання освітніх програм загалом, а також в межах окремих професій зокрема; по-друге, створити умови для цифрової трансформації процедур, що сприятиме підвищенню операційної ефективності та прозорості процесів; по-третє, запровадити ризик-орієнтований підхід до оцінювання, за якого інтенсивність і періодичність акредитаційних процедур диференціюється відповідно до показників якості освітньої діяльності суб'єкта; по-четверте, інституціоналізувати участь професійних спортивних організацій і роботодавців у процесах експертного оцінювання; по-п'яте, гармонізувати національні процедури із міжнародними стандартами забезпечення якості освіти, що сприятиме академічній і професійній мобільності випускників.

Визначено, що цифрове адміністрування у процесі підготовки й підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту – це комплексна система управління освітніми, організаційними, інформаційними та аналітичними процесами, що базується на використанні цифрових технологій, інтегрованих інформаційних систем і платформ з метою забезпечення ефективного планування, координації, реалізації, моніторингу й удосконалення професійної підготовки та безперервного розвитку фахівців галузі, а також підвищення прозорості, доступності та якості управлінських й освітніх послуг.

Запропоновано розробити та запровадити єдину цифрову платформу, зокрема реєстр спортивних кадрів, що передбачає не дублювання вже наявних реєстрів, а їхню інтеграцію, уніфікацію та розширення функціональності в межах єдиного інформаційного середовища. Це надасть можливість забезпечити узгодженість даних, уникнути їх фрагментації та дублювання, а також створити основу для комплексної аналітики й прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Крім того, єдина платформа надає можливість поєднати реєстри з системами навчання, сертифікації та

оцінювання. Це перетворює пасивні бази даних на активний інструмент управління професійним розвитком кадрів.

Обґрунтовано положення про те, що цифровізація освітнього контенту та процесів навчання у сфері підготовки спортивних фахівців має передбачати трансформацію традиційних навчальних матеріалів у інтерактивні цифрові формати, що забезпечують доступність, адаптивність і практичну спрямованість навчання. Ідеться не лише про оцифрування текстів чи відео, а й про створення цілісного цифрового освітнього середовища, у якому навчальні програми, методичні матеріали, оцінювання та комунікація між учасниками інтегруються в єдину систему. Такий підхід дає змогу гнучко оновлювати зміст підготовки відповідно до сучасних наукових і практичних досягнень у сфері фізичної культури та спорту, а також забезпечує можливість індивідуалізації навчання залежно від рівня підготовки та професійних потреб фахівців. Водночас важливим аспектом є впровадження сучасних технологій у сам процес фізичної підготовки, зокрема використання віртуальної та доповненої реальності, симуляційних систем і цифрових тренажерів. Такі технології надають можливість моделювати складні або небезпечні ситуації, відпрацьовувати технічні елементи, аналізувати рухи та біомеханіку без ризику для здоров'я, а також підвищувати ефективність засвоєння практичних навичок. Наприклад, використання віртуальної реальності відкриває можливість створення імітаційних тренувальних середовищ, у яких фахівці можуть відпрацьовувати тактичні дії, взаємодію в команді чи реакцію на змінні умови змагань.

Зауважено, що використання штучного інтелекту у підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту має системний ефект і трансформує як зміст навчання, так і методи професійного розвитку, зокрема: по-перше, забезпечує персоналізацію освітнього процесу, адже на основі аналізу рівня знань, практичних навичок і професійного досвіду фахівців інтелектуальні системи формують індивідуальні траєкторії

навчання; по-друге, сприяє підвищенню практичної спрямованості підготовки; по-третє, важливою перевагою є безперервний професійний розвиток (lifelong learning); по-четверте, покращує об'єктивність оцінювання компетентностей, оскільки автоматизовані системи аналізують як теоретичні знання, так і практичні дії (наприклад, правильність виконання вправ або побудову тренувальних програм), зменшуючи суб'єктивний вплив і підвищуючи точність оцінювання; по-п'яте, сприяє інтеграції міждисциплінарних знань.

Констатовано, що автоматизація управлінських процесів у контексті розвитку інструментів цифрового адміністрування в системі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури та спорту є комплексним впровадженням інформаційно-аналітичних, організаційних і комунікаційних рішень, спрямованих на підвищення ефективності управління людськими ресурсами та освітніми процесами. По-перше, така автоматизація має передбачати створення єдиного цифрового середовища, у якому інтегруються бази даних тренерів, викладачів, інструкторів і слухачів програм підвищення кваліфікації, що дає змогу оперативно здійснювати облік, моніторинг професійного розвитку та планування освітніх траєкторій. По-друге, важливим компонентом є впровадження систем управління навчанням, які забезпечують дистанційне навчання, доступ до навчальних матеріалів, автоматизовану перевірку знань і формування аналітики щодо результативності навчального процесу. По-третє, автоматизація має охоплювати процеси прийняття управлінських рішень шляхом використання аналітичних інструментів і технологій опрацювання даних, що дають змогу прогнозувати потреби у кадрах, оцінювати ефективність програм підготовки та своєчасно коригувати зміст освітніх курсів відповідно до сучасних вимог сфери фізичної культури та спорту.

Доведено, що в контексті представленої в роботі проблематики належний рівень кібербезпеки передбачає розроблення та дотримання

відповідних нормативно-правових і внутрішньоорганізаційних політик, що регламентують порядок опрацювання, зберігання й передачі даних, а також визначають відповідальність користувачів та адміністраторів систем. Не менш важливою є підготовка самих фахівців до безпечної роботи в цифровому середовищі, що передбачає формування базових навичок кібергігієни, усвідомлення потенційних ризиків і здатність запобігати інцидентам, пов'язаним з людським фактором. Отже, забезпечення кібербезпеки та захисту даних є ключовою умовою надійності та сталого функціонування цифрових інструментів адміністрування та сприяє підвищенню довіри до них та ефективності процесів підготовки й професійного розвитку кадрів.

Аргументовано твердження про те, що стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту має ключове значення для забезпечення якісного функціонування всієї спортивної системи, оскільки в умовах постійного оновлення знань, методик і технологій професійна компетентність фахівців не може залишатися сталою. Сучасний спорт вирізняється високим рівнем динамічності, що виявляється у впровадженні нових підходів до тренувального процесу, розвитку спортивної науки, цифровізації управління та зростанні вимог до безпеки спортсменів. У зв'язку з цим потреба у постійному оновленні знань і навичок набуває об'єктивного характеру. У цьому контексті безперервний професійний розвиток є не лише інструментом індивідуального вдосконалення фахівців, а й важливим чинником підвищення якості спортивної підготовки, оскільки саме здатність тренера чи іншого спеціаліста адаптуватися до нових науково обґрунтованих методик визначає ефективність тренувального процесу та результати спортсменів. Водночас Lifelong Learning виконує важливу функцію забезпечення безпеки у спорті, адже актуальні знання у сфері фізіології, реабілітації та профілактики травматизму дають змогу мінімізувати ризики для здоров'я спортсменів і забезпечити раціональне

використання фізичних навантажень. Крім того, стимулювання безперервного навчання сприяє підвищенню рівня професіоналізації спортивної діяльності, формуючи середовище, у якому кваліфікація підтверджується не лише формальними освітніми документами, а й постійним розвитком компетентностей, що, своєю чергою, підвищує довіру до спортивних інституцій та їхніх представників.

Акцентовано на необхідності належного нормативного закріплення принципу безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті. Передусім це передбачає чітке законодавче визначення самого поняття безперервного професійного розвитку у профільному Законі України «Про фізичну культуру і спорт» із розкриттям його змісту через категорії системності, періодичності та спрямованості на оновлення компетентностей. Таке визначення має бути узгоджене з положеннями Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», що забезпечить єдність правового підходу до освіти впродовж життя. Водночас нормативне закріплення має передбачати встановлення кола суб'єктів, на яких поширюється обов'язок безперервного професійного розвитку, зокрема йдеться не лише про тренерів, а й про суддів, інструкторів, спортивних менеджерів та інших фахівців, діяльність яких безпосередньо впливає на організацію та результати спортивної діяльності. Визначення їхнього правового статусу має супроводжуватися закріпленням обов'язку систематично підвищувати кваліфікацію.

Конкретизовано, що запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного професійного розвитку (CPD) в Україні має передбачати створення цілісного адміністративно-правового механізму, у межах якого професійний розвиток стає не рекомендацією, а юридично значущою умовою здійснення професійної діяльності у сфері спорту. Ідеться про таку конструкцію, де проходження CPD інтегрується у кар'єру фахівця та впливає на можливість реалізації ним професійних прав. Важливим також є встановлення чітких критеріїв оцінювання професійного розвитку, які мають

ґрунтуватися не лише на кількісних показниках, таких як тривалість навчання, а й на оцінюванні реального впливу здобутих знань і навичок на професійну діяльність. У цьому контексті модель CPD має поєднувати формальне та неформальне навчання, визнаючи різні джерела професійного зростання. Запровадження обов'язкової моделі CPD має супроводжуватися визначенням повноважень органів державної влади та спортивних федерацій щодо організації, координації та контролю професійного розвитку. Водночас важливо забезпечити баланс між адміністративним регулюванням і професійною автономією, надаючи федераціям можливість адаптувати вимоги до специфіки окремих видів спорту.

У дисертаційному дослідженні виявлено, що гармонізація з європейськими стандартами підготовки спортивних фахівців передбачає впровадження компетентнісного підходу, за якого ключовим стає не лише обсяг знань, а й здатність фахівця ефективно застосовувати їх у практичній діяльності. Водночас гармонізація охоплює і структурні аспекти, зокрема співвіднесення національних кваліфікацій із європейськими рівнями, визнання результатів неформального навчання, а також забезпечення взаємного визнання дипломів і сертифікатів. У результаті формується єдиний освітньо-професійний простір, у межах якого спортивні фахівці можуть вільніше переміщуватися та реалізовувати свою професійну діяльність.

Виокремлено твердження про те, що економічне стимулювання професійного розвитку спортивних фахівців має важливе значення, оскільки створює матеріальну зацікавленість у постійному оновленні знань і навичок, перетворюючи безперервне навчання з формального обов'язку на реально мотивований процес. У сфері спорту, де рівень кваліфікації безпосередньо впливає на результати спортсменів, безпеку тренувального процесу й ефективність управління, наявність фінансових стимулів забезпечує ширше залучення фахівців до професійного розвитку. Крім того, економічна підтримка зменшує бар'єри доступу до навчання, особливо для молодих

спеціалістів і представників регіонів, та сприяє формуванню культури безперервного розвитку як невід'ємної складової професійної діяльності.

Сформульовано висновок, згідно з яким сучасні умови вимагають визнання нових форматів освіти, зокрема дистанційного та змішаного навчання. Законодавче закріплення можливості використання онлайн-курсів та електронних сертифікатів розширює доступ до професійного розвитку, особливо для регіонів з обмеженою фізичною інфраструктурою. Це також сприяє гнучкості навчального процесу та адаптації до індивідуальних потреб фахівців.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні сутності, змісту та розкритті особливостей адміністративно-правових інструментів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів і виробленні на цій основі науково обґрунтованих пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого регулюють відповідні суспільні відносини. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Аргументовано, що позитивний розвиток кадрового потенціалу сфери фізичної культури та спорту належить до ключових суспільних інтересів, оскільки наявність професійних фахівців у цій галузі безпосередньо впливає не лише на конкурентоспроможність держави на світовій спортивній арені, а й на рівень життя та стан здоров'я населення загалом. У зв'язку з цим держава забезпечує та підтримує його розвиток через інституційні, правові й організаційні механізми. З'ясовано, що адміністративно-правове забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту – це цілеспрямований, організаційний, регулюючий вплив права через систему адміністративно-правових актів, а також за допомогою низки організаційних, управлінських та інших механізмів на суспільно-правові відносини, які виникають у контексті діяльності суб'єктів владних повноважень щодо створення належних умов для підготовки, залучення, розвитку й ефективного використання фахівців у цій сфері.

2. Доведено, що адміністративно-правові інструменти в системі професійного розвитку спортивних кадрів – це система визначених нормами чинного законодавства взаємопов'язаних адміністративно-правових форм і методів діяльності суб'єктів владних повноважень, що використовуються для

забезпечення якісної, систематичної, актуальної та результативної професійної підготовки фахівців, які реалізують діяльність за відповідним напрямом. Відповідні інструменти запропоновано класифікувати таким чином: 1) інструменти регулятивного характеру; 2) інструменти стимулюючого характеру; 3) контрольні інструменти; 4) координаційні інструменти; 5) інструменти стратегічного планування.

3. Встановлено, що адміністративно-правове регулювання підготовки кадрів у сфері спорту зарубіжних держав формувалося під впливом різних моделей публічного управління, де ключову роль відіграють як державні органи, так і недержавні інституції. Серед відповідного досвіду, який цікавий для України, виокремлено такий: по-перше, чітке нормативно-правове визначення статусу фахівців у сфері спорту, адже в більшості розвинених систем тренер розглядається як окрема професія з визначеними кваліфікаційними вимогами, стандартами освіти та процедурою допуску до діяльності (зокрема США та Німеччина); по-друге, значну цінність становить поєднання державного регулювання з автономією спортивних організацій (досвід США). Моделі формування кадрового складу спортсменів не передбачають повної централізації, натомість держава встановлює загальні правила і стандарти, а практична реалізація (сертифікація, підготовка, оцінювання) делегується професійним об'єднанням; по-третє, інтеграція підготовки спортивних кадрів у систему вищої освіти із суттєвим посиленням практичної складової; по-четверте, особливо цінним є запровадження безперервного професійного розвитку, зокрема моделі *Lifelong Learning*; по-п'яте, ефективні системи передбачають багаторівневу сертифікацію та ліцензування, що забезпечує поступове професійне зростання та чітку диференціацію рівнів компетентності. Його імплементація в Україні сприятиме прозорості ринку праці у сфері спорту та підвищенню конкурентоспроможності фахівців; по-шосте, важливим є використання

інструментів стандартизації та забезпечення якості, включаючи єдині освітні стандарти, критерії оцінювання та механізми контролю.

4. З'ясовано, що основу інституційної системи адміністративно-правового забезпечення підготовки та атестації спортивних кадрів становлять: Кабінет Міністрів України, Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України. Зазначені суб'єкти взаємопов'язані між собою як елементи виконавчої гілки влади. Так, Кабінет Міністрів України визначає засади проведення державної політики у сфері фізичної культури та спорту, затверджує низку підзаконних документів, що регулюють порядок атестації і підготовки спортивних кадрів, а також координує та спрямовує діяльність інших центральних органів виконавчої влади. Міністерство молоді та спорту України є цільовим органом, який регулює та управляє фізкультурно-спортивним сектором всієї держави і відповідає за його кадрове забезпечення. У межах наданих йому повноважень Міністерство організовує та безпосередньо проводить атестування та підготовку спортивних кадрів. Своєю чергою Міністерство освіти і науки України – це центральний орган виконавчої влади, який відповідає за якість, послідовність, стандартизованість спеціалізованої освіти в досліджуваній галузі.

5. Акцентовано увагу на тому, що на сьогодні в Україні функціонує широка система закладів вищої освіти, що провадять освітню та наукову діяльність з метою забезпечення підготовки висококласних, кваліфікованих, професійних кадрів для потреб сектору фізичної культури та спорту нашої країни. У своїй науковій роботі ЗВО досліджують актуальні проблеми фізкультурно-спортивної галузі та постійно оновлюють методи навчання у зв'язку з наявними викликами та реаліями сьогодення. Встановлено, що ключова особливість таких ЗВО полягає в поєднанні класичного навчального та навчально-тренувального процесу, що зумовлює одночасне оволодіння глибокими теоретичними знаннями та високими спортивними навичками. В адміністративно-правовому плані ЗВО перебувають в організаційному

управлінні центральних органів виконавчої влади, які затверджують правові основи та регулюють інші аспекти їх функціонування, наприклад, порядок організації підвищення кваліфікації фахівців сфери спорту, присудження їм особливого звання тощо.

6. Констатовано, що громадські об'єднання фізкультурно-спортивної спрямованості – це активні та важливі учасники процесу організації та проведення професійного навчання спортивних кадрів, які забезпечують кваліфікаційний розвиток фахівців та систематичну актуалізацію їх знань за галузевим принципом, що підтримується реальним набором прав та обов'язків, а також спеціальними гарантіями функціонування. Національні спортивні федерації беруть безпосередню участь у забезпеченні підвищення кваліфікації тренерського складу, а Національний олімпійський комітет України через Олімпійську Академію України проводить наукову та навчальну діяльність у своїх цілях. Доведено, що активне залучення громадських організацій до процесів професійного навчання сприяє передусім удосконаленню практичних навиків фахівців сфери фізичної культури та спорту, а також опануванню ними нових актуальних умінь, що відповідають сучасним реаліям і кадровим потребам.

7. З метою оптимізації процедур ліцензування та акредитації освітніх програм для спортивних фахівців запропоновано: по-перше, забезпечити концептуальну узгодженість процедур ліцензування та акредитації шляхом уніфікації критеріїв оцінювання освітніх програм взагалі, а також у межах окремих професій, зокрема; по-друге, створити умови для цифрової трансформації процедур, що сприятиме підвищенню операційної ефективності та прозорості процесів; по-третє, запровадити ризик-орієнтований підхід до оцінювання освітніх програм для спортивних фахівців, за якого інтенсивність і періодичність акредитаційних процедур диференціюється відповідно до показників якості освітньої діяльності суб'єкта; по-четверте, інституціоналізувати участь професійних спортивних організацій і

роботодавців у процесах експертного оцінювання; по-п'яте, гармонізувати національні процедури з міжнародними стандартами забезпечення якості освіти, що сприятиме академічній і професійній мобільності випускників.

8. Наголошено на тому, що розвиток інструментів цифрового адміністрування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту має передбачати: по-перше, розробку та впровадження єдиних цифрових платформ, зокрема реєстрів спортивних кадрів; по-друге, цифровізацію освітнього контенту та процесів навчання, а також використання сучасних технологій для фізичної підготовки спортивних фахівців, наприклад, віртуальної реальності; по-третє, використання штучного інтелекту в процесах підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту; по-четверте, автоматизацію управлінських процесів; по-п'яте, вдосконалення системи кадрового забезпечення, що має включати розвиток цифрових компетентностей кадрів; по-шосте, забезпечення кібербезпеки та захисту даних.

9. Доведено, що передумовами вдосконалення адміністративного законодавства щодо стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті є: 1) належне нормативне закріплення принципу безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у спорті; 2) запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного розвитку (CPD); 3) гармонізація з європейськими стандартами підготовки спортивних фахівців; 4) створення цифрової системи обліку професійного розвитку; 5) економічне стимулювання професійного розвитку спортивних фахівців; 6) цифровізація та розширення доступності навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право та адміністративний процес. Повний курс : підручник / В. Галуцько, П. Діхтієвський, А. Берлач та ін. ; за заг. ред. В. Галуцька, В. Фелика. 5-те вид. Одеса : Юридика, 2025. 700 с.
2. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. Ю. П. Битяка, В. М. Гаращука, В. В. Зуй. 2-ге вид., перероб та доповн. Харків : Право, 2013. 656 с.
3. Адміністративне право України. : підручник / Ю. П. Битяк, В. В. Богущкий, В. М. Гаращук та ін. ; за ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2000. 520 с.
4. Артюшина О. Л. Управління персоналом акціонерних товариств торгівлі : дис. ... канд. екон. наук. : 08.00.04. Київ, 2009. 272 с.
5. Балика Г. О. Адміністративно-правовий статус пенсійного фонду України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2015. 221 с.
6. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків : Основа, 1996. 398 с.
7. Баранов О. А. Про тлумачення та визначення поняття «кібербезпека». *Правова інформатика*. 2014. № 2. С. 54–62.
8. Барсуков К. В. Адміністративно-правове забезпечення проходження служби працівниками органів внутрішніх справ у складі міжнародних миротворчих підрозділів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 20 с.
9. Безсмертна В. В. Кадровий потенціал підприємства – можливості його формування та ефективного використання. *Наукові вісті Далієвського університету*. 2012. № 8. URL: https://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/2012_8_3.pdf.

10. Бирук В. М. Адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти як суб'єктів підготовки спортивних кадрів. *KELM*. 2023 № 7(59). С. 520–523 (Республіка Польща).

11. Бирук В. М. До питання запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного розвитку (CPD) в Україні. *Інноваційні підходи до реформування сучасного законодавства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 20–21 квіт. 2023 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2023. С. 44–46.

12. Бирук В. М. Запровадження штучного інтелекту у процесі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 18–19 лют. 2025 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 71–73.

13. Бирук В. М. Зміст та види адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 1. С. 16–20.

14. Бирук В. М. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 2. С. 16–20.

15. Бирук В. М. Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту. *Право та державне управління*. 2022. № 3. С. 539–544.

16. Бирук В. М. Сутність та значення стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 квіт. 2025 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 32–34.

17. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Ірпінь : Нац. акад. ДПС України, 2007. 174 с.

18. Бриль К. І. Адміністративно-правове забезпечення децентралізації державної влади в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 41 с.
19. Бурбика М. М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2007. 191 с.
20. Васильєва Т. В. Ліцензування господарської діяльності як окремий напрямок адміністративно-правового режиму. *Право і безпека*. 2011. № 1 (38). С. 110–115.
21. Велика українська енциклопедія. Тематичний словник гасел з напрямку «Філософські науки» (філософія, логіка, етика, естетика) / уклад. : А. В. Арістова, І. В. Шліхта ; за заг. ред. д-ра іст. наук, проф. А. М. Киридон. Київ : Енциклопедичне видавництво, 2019. 256 с.
22. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
23. Вербець В. В., Субот О. А, Христюк Т. А. Соціологія : навч. посіб. Київ : Кондор, 2009. 550 с.
24. Віхляєв М. Ю. Поняття об'єднань громадян у контексті розгляду їх як суб'єктів адміністративного права України. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія : Юридичні науки. 2012. № 1, ч. 1. С. 58–67.
25. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2014. № 3 (27). С. 4–14.
26. Галуцько В. В., Пономаренко Г. О., Шкарупа В. К. Теорія держави та права : конспект лекцій / за заг. ред. В. К. Шкарупи. Херсон : Херсон. міська друкарня, 2008. 280 с.
27. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні : навч. посіб. Харків : Фоліо, 2002. 176 с.

28. Гарбузов В. В. Адміністративно-правовий статус підрозділів внутрішньої безпеки Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2016. 241 с.
29. Горелов М. О. Організаційно-правові основи діяльності слідчих підрозділів ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2008. 198 с.
30. Грибан Г. П. Управління у сфері фізичної культури і спорту : метод. реком. Житомир : Рута, 2022. 124 с.
31. Гуменюк П. М. Формальна логіка : навч. посіб. для студентів-юристів : у 2 ч. Донецьк : ДІВС МВС України, 2000. Ч. 1. 138 с.
32. Гумін О. М., Пряхін Є. В. Адміністративно-правове забезпечення: поняття та структура. *Наше право*. 2014. № 4. С. 46–50.
33. Давидова Н. О., Менджул М. В. Громадське об'єднання та громадська організація: дихотомія понять. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 3. С. 51–57.
34. Денисюк С. Ф. Громадський контроль за правоохоронною діяльністю в Україні: адміністративно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 393 с.
35. Деякі питання центрів з фізичної культури і спорту осіб з інвалідністю "Інваспорт": постанова Кабінету Міністрів України від 20.07.2011 р. № 766. *Офіційний вісник України*. 2011. № 55. Ст. 2205.
36. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
37. Етимологічний словник української мови : в 7 т. / редкол.: О. С. Мельничук (гол. ред.) та ін. ; Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні АН УРСР. Київ : Наукова думка, 1985. Т. 2. Д–Копці / уклад. : Н. С. Родзевич та ін. 572 с.

38. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Рогачова, О. В. Петришин, С. М. Олейников ; за ред. М. В. Цвіка. Харків : Право, 2002. 432 с.

39. Запрошуємо тренерів вищої категорії та охочих фахівців з легкої атлетики на курси підвищення кваліфікації! 30.10.2025. *Федерація легкої атлетики України*. URL: <https://uaf.org.ua/2025/10/30/zaproshuiemo-treneriv-vyshchoi-katehorii-ta-okhochykh-fakhivtsiv-z-lehkoi-atletyky-na-kursy-pidvyshchennia-kvalifikatsii/>.

40. Іванищук А. Адміністративно-правове забезпечення судової влади в Україні : монографія . Київ ; Херсон : Грінь Д. С., 2015. 434 с.

41. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : ФОЛІО, 2002. 543 с.

42. Ігонін Р. Проблеми доктринального визначення поняття «адміністративно-правове забезпечення». *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 2 (40). С. 37–43.

43. Ієрусалимов І. О., Удовенко Ж. В. Криміналістичні аспекти забезпечення процесу доказування на досудовому слідстві. *Актуальні проблеми криміналістики* : матеріали наук.-практ. конф., м. Донецьк, 2 березня 2001 р. Донецьк : Донецький ін-т внутр. справ, 2001. С. 51–56.

44. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

45. Кириченко Ю. М. Поняття та структура адміністративно-правового статусу органів місцевого самоврядування. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 7, ч. 2. С. 41–47.

46. Клименко О. В. Адміністративно-правове забезпечення державної регуляторної політики у сфері господарювання : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 21 с.

47. Клімов М. В. Персонал установ виконання покарань як предмет науково-педагогічного дослідження. *Проблеми пенітенціарної теорії та практики* : щорічний бюлетень КІВС. 2001. № 6. С. 340–347.

48. Клочко А. М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 42–51.

49. Коваль Л. В. Адміністративне право : курс лекцій. Київ : Вентурі, 1998. 208 с.

50. Ковальська В. В. Міліція в системі правоохоронних органів держави (адміністративно-правові акти) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2008. 422 с.

51. Козій І. Поняття та ознаки громадських об'єднань. *Юридичний вісник*. 2023. № 5. С. 29–33.

52. Козлова І. М., Давидов С. І. Кадровий потенціал: поняття, сутність, основні характеристики. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики* : матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 25 листопада 2022 р. Харків, 2022. С. 322–325.

53. Козлова Л. В. Механізм формування державної політики у сфері захисту національних товаровиробників : дис. ... канд. юрид. наук : 25.00.02. Одеса, 2010. 257 с.

54. Коломоєць Т. О. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 576 с.

55. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 736 с.

56. Конституційна держава та права людини й основоположні свободи: Україна та європейський досвід : монографія / О. М. Ващук, І. О. Мазурок, В. В. Навроцький та ін. Ужгород : Мистецька лінія, 2008. 347 с.

57. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. Ст. 2598.

58. Координація на національному рівні : Мінмолодьспорту провело зустріч з ОВА. 16.06.2025. *Міністерство молоді та спорту України*. URL: <https://mms.gov.ua/news/koordynatsiia-na-natsionalnomu-rivni-minmolodsportu-provelo-zustrich-z-ova>.

59. Корж-Ікаєва Т. Г. Адміністративно-правове забезпечення прав і свобод неповнолітніх : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2008. 17 с.

60. Кравчук В. М. Взаємовідносини громадських організацій і держави в умовах формування громадянського суспільства в Україні (теоретико-правові аспекти) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 21 с.

61. Криворучко В. Органи виконавчої влади як суб'єкти адміністративного управління. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 3. С. 95–99.

62. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2003. 296 с.

63. Кузьменко О. А. Контроль з виконанням Державного бюджету України як функції управління : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2002. 208 с.

64. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 416 с.

65. Курило С. Л. Адміністративно-правовий статус органів внутрішніх справ як суб'єкта взаємодії з органами місцевої влади з питань забезпечення громадської безпеки та громадського порядку. *Форум права*. 2012. № 1. С. 523–526.

66. Кучер О. В. Поняття та структура адміністративно-правового статусу суб'єктів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. *Право та державне управління*. 2022. № 3. С. 296–301.

67. Кучерак І. В. Цифровізація та її вплив на освітній простір у контексті формування ключових компетентностей. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 22 (2). С. 91–94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/innped_2020_22%282%29__22.

68. Легка атлетика: спортивна підготовка та тренерська діяльність курси підвищення кваліфікації для тренерів та фахівців. *Федерація легкої атлетики України*. URL: https://uaf.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/Lehka_atletyka_kursy_pidvyshchennia_kvalifikatsii.pdf.

69. Литвин І. І. Адміністративно-правове регулювання взаємодії місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2009. 217 с.

70. Лорткіпанідзе Г. Г. Адміністративні інструменти у сфері забезпечення національної безпеки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2024. 224 с.

71. Марущак О. А. Адміністративно-правовий статус міністерств в системі центральних органів виконавчої влади. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 3 (88). С. 28–33.

72. Медяник В. А. Адміністративно-правове забезпечення державної соціальної політики в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2021. 35 с.

73. Медяник В. А. Поняття адміністративно-правового забезпечення державної соціальної політики. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 579–581.

74. Мельник Ю. В. Правове регулювання діяльності місцевих органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2006. 185 с.

75. Мичко М. І. Теоретичні і практичні проблеми організації роботи в апараті прокуратури області : монографія. Донецьк : Донеччина, 2000. 160 с.

76. На Полтавщині створили електронний реєстр спортсменів. *Полтавська обласна військова адміністрація*. URL: <https://poda.gov.ua/news/225150>.

77. Олімпійська Академія України. *Національний олімпійський комітет України*. URL: <https://noc-ukr.org/pages/structures/academy>.

78. Онуфрієнко О. В. Релятивізм у праворозумінні : термінологічне підґрунтя. *Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України*. 2002. № 3 (20). С. 45–53.

79. Палеха Ю. Кадрове діловодство : навч. посіб. (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доповн. Київ : Ліра-К, 2009. 475 с.

80. Пальчук П. М. Правові засади ліцензування торговельної діяльності в Україні : монографія. Київ : КНТЕУ, 2008. 224 с.

81. Парсяк В. Н. Формування корпоративних відносин в системі малого підприємництва : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.06.01. Київ, 2004. 438 с.

82. Патерило І. В. Право як ціннісна категорія : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2006. 20 с.

83. Перепелиця А. В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2009. 272 с.

84. Першин О. В. Адміністративно-правові інструменти забезпечення економічної безпеки в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2025. 268 с.

85. Петков С. В. Менеджмент в органах внутрішніх справ (організаційно-правові основи) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2005. 500 с.

86. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 232 с.

87. Попок А. А. Формування та реалізація державної політики України щодо закордонного українства : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2010. 410 с.

88. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.

89. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 р. № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.

90. Про затвердження Концепції розвитку закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання (фахові коледжі, спортивні ліцеї) : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 02.12.2021 р. № 1335/4789. *Міністерство молоді та спорту України*. URL: <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-zakladiv-specializovanoyi-osviti-sportivnogo-profilyu-iz-specifichnimi-umovami-navchannya-fahovi-koledzhi-sportivni-liceyi>.

91. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1187. *Офіційний вісник України*. 2016. № 7. Ст. 345. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-p/conv#Text>.

92. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.05.2024 р. № 686. *Офіційний вісник України*. 2024. № 65. Ст. 3951. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1013-24/conv#Text>.

93. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти спортивного спрямування : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 17.07.2024 р. № 4476. *Офіційний вісник України*. 2024. № 78. Ст. 4605.

94. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників : Наказ Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 р. № 805. *Офіційний вісник України*. 2023. № 4. Ст. 485.

95. Про затвердження Положення про заклад спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.11.1999 р. № 2061. *Офіційний вісник України*. 1999. № 45. Ст. 2238.

96. Про затвердження Положення про Міністерство молоді та спорту України : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 р. № 220. *Офіційний вісник України*. 2014. № 54. Ст. 1447.

97. Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 р. № 630. *Офіційний вісник України*. 2014. № 95. Ст. 2729.

98. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 13.09.2016 р. № 3520. *Офіційний вісник України*. 2016. № 85. Ст. 2795.

99. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я : Постанова Кабінету Міністрів України від 14.07.2021 р. № 725. *Офіційний вісник України*. 2021. № 58. Ст. 3606.

100. Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 13.01.2014 р. № 45. *Офіційний вісник України*. 2014. № 13. Ст. 411.

101. Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів) та спортивних суддів, фахівців з питань фізкультурно-спортивної реабілітації, які беруть участь у фізкультурно-оздоровчих, фізкультурно-реабілітаційних та спортивних заходах для осіб з інвалідністю :

Наказ Міністерства молоді та спорту України від 05.05.2014 р № 1407. *Офіційний вісник України*. 2014. № 46. Ст. 1221.

102. Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів дошкільної освіти : Наказ Міністерства освіти і науки України від 27.06.2025 р. № 939. *Офіційний вісник України*. 2025. № 85. Ст. 5868. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1426-25/ed20250627#n32>.

103. Про затвердження Статуту Національного університету фізичного виховання і спорту України (нова редакція) : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 24.12.2025 р. № 8050. Київ, 2025. 51 с. *Національний університет фізичного виховання та спорту України*. URL: <https://uni-sport.edu.ua>.

104. Про затвердження Статуту Харківської державної академії фізичної культури : наказ Міністерства молоді та спорту України від 24.12.2025 р. № 8048. *Харківська державна академія фізичної культури*. URL: <https://khdafk.com.ua/wp-content/uploads/2026/01/statut.pdf>.

105. Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року : постанова Кабінету Міністрів України від 04.11.2020 р. № 1089. *Офіційний вісник України*. 2020. № 92. Ст. 2974.

106. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 13. Ст. 222.

107. Про фізичну культуру і спорт : Закон України від 24.12.1993 р. № 3808-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 14. Ст. 80.

108. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17.03.2011 р. № 3166-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 385.

109. Програма підвищення кваліфікації тренерів-викладачів зі спортивного орієнтування : протокол від 25.02.2025 р. № 2. *Федерація спортивного орієнтування України*. URL: <file:///E:/Download/ПРОГРАМА%20підвищення%20кваліфікації%202025.pdf>.

110. Ромашкін С. В. Типи правопізнання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2007. 186 с.
111. Селюков В. С., Потіхенський А. І. Інструменти превентивної діяльності поліції у сфері протидії жорстокому поводженню з тваринами. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2024. № 2 (105), ч. 2. С. 185–195.
112. Синицький П. В. Контрольно-наглядова діяльність державної служби охорони при МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 209 с.
113. Сірант М. Механізм адміністративно-правового регулювання забезпечення екологічної безпеки: інструментальна основа. *Вісник Національного університет «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2020. № 3 (27). С. 158–165.
114. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Голов. ред. УРЕ АН УРСР, 1974. 865 с.
115. Словник синонімів української мови : в 2 т. / А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, С. І. Головощук та ін. Київ : Наукова думка, 2000. Т. 2. 954 с.
116. Словник української мови : в 11 т. / редкол. : І. К. Білодід (голова) та ін. ; АН Української РСР ; Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. Київ : Наук. думка, 1975. Т. 6 : П–Поїти. 832 с
117. Сотнікова Ю. В., Лугова В. М. Автоматизація управлінської діяльності в умовах цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 65. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-74>.
118. Соціологія : підручник / Ю. Ф. Пачковський, Н. В. Коваліско, І. В. Городняк та ін. ; за ред. д-ра соціол. наук, проф. Ю. Ф. Пачковського. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 418 с.
119. Статут громадської організації "Національний олімпійський комітет України": затв. Протоколом (постанова) від 14.12.2023 р. № 14/12. Київ, 2023. 25 с. *Національний олімпійський комітет України*.

URL: <https://noc-ukr.org/pages/officialdocuments/statut-nacionalnogo-olimpiyskogo-komitetu-ukraini>.

120. Стрельченко О. Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2008. 19 с.

121. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с.

122. Ткаченко О. В. Методологічні засади дослідження кадрового забезпечення державного управління освітою в Україні. *Вісник Київського Національного університету ім. Т. Г. Шевченка*. Серія : Державне управління. 2014. № 1 (1). С. 88–91.

123. Толстов І. В., Даніл'ян В. О. Соціологія : навч. посіб. Харків : УкрДУЗТ, 2018. 284 с.

124. Трухін І. О., Шпак О. Т. Основи шкільного виховання : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 368 с.

125. Угровецький О. П. Система оподаткування в Україні: становлення, адміністрування, реформування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 365 с.

126. Фелик О. В. Сутність інструментів публічного адміністрування в Україні. *Право і суспільство*. 2024. № 4. С. 44–50.

127. Філіппова С. В., Маліна О. Л. Сутність та виклики цифровізації економіки для державно-приватного партнерства. *Economic journal Odessa polytechnic university*. 2020. № 3 (13). С. 55–63.

128. Хаустова М. Г. Поняття цифровізації: національні та міжнародні підходи. *Право та інновації*. 2022. № 2 (38). С. 7–18.
URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/2cf09751-22a8-4b1e-b4ad05ac036d49f3/content>.

129. Хохленко О. М. Адміністративно-правове забезпечення діяльності місцевих державних адміністрацій у сфері освіти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 199 с.

130. Хребтова А. А., Позняк Є. А. Адміністративно-правові інструменти взаємодії Національної поліції України з громадськістю у сфері превентивної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2024. Вип. 86, ч. 4. С. 116–123.

131. Черниш В. О. Адміністративно-правове забезпечення контролю за діяльністю розвідувальних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 207 с.

132. Шевченко В. М. Адміністративно-правові інструменти здійснення превентивної діяльності Національною поліцією України : дис. ... д-ра філос. : 081. Харків, 2024. 251 с.

133. Шопіна І. М. Феномен адміністративно-правового забезпечення в адміністративному праві України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 4. С. 141–145.

134. Штогун С. Г. Правові проблеми організації і функціонування місцевих загальних судів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2004. 245 с.

135. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т 5 : П–С. 733 с.

136. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1999. Т. 2 : Д–Й. 744 с.

137. Яковчук М. Ю. Адміністративно-правове регулювання страхової діяльності в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2009. 244 с.

138. Bundes-institut für Sport-wissenschaft.
URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/behoerden/ehemalige/bisp.html>.

139. Byruk V. The role of public associations of physical culture and sports orientation as subjects of administration of professional training. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2024. № 6. P. 54–58.

140. Coaches and trainers in sports clubs in Germany Sport Development Report for Germany 2017/2018. Part 2. URL: https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Dokumente/SEB/SEB_Bericht_Trainerbericht_Englisch_bf.pdf.

141. Deregulacja zawodu Instruktora i Trenera. URL: <https://www.gov.pl/web/sport/deregulacja-zawodu-instruktora-i-trenera>.

142. European Mentoring and Coaching Council UK (EMCC UK). URL: <https://www.i-l-m.com/learning-and-development/coaching-and-mentoring-qualifications/emcc-uk>.

143. European Qualifications Framework (EQF). URL: <https://ufsn.dk/english/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/european-qualifications-framework/>.

144. Gregg Lindemulder, Matt Kosinski, Alexandra Jonker. What is cybersecurity? URL: <https://www.ibm.com/think/topics/cybersecurity>.

145. High Performance Programs. *The United States Olympic & Paralympic Committee*. URL: <https://www.usopc.org/high-performance-programs>.

146. Institutional Accreditation. URL: <https://thesportsprofessionals.com/ispa-for-academic-institutions/>.

147. Jak zostać instruktorem sportu w Polsce – wymagania, kwalifikacje i ścieżka kariery. URL: <https://kursy-trenerskie.pl/jak-zostac-instruktorem-sportu-w-polsce-wymagania-kwalifikacje-i-sciezka-kariery/>.

148. John B. Horrigan. Lifelong Learning and Technology. URL: https://www.pewresearch.org/internet/2016/03/22/lifelong-learning-and-technology/?gad_source=1&gad_campaignid=22378837192&gbraid=0AAAAA-ddO9EMZiUDFD9PLL9UoG_4iZ4ln&gclid=EAiaIQobChMIz_Cdwt7KkwMVKVKRBR0-PR1GEAMYAiAAEgIKJfD_BwE.

149. John Sadler. Sports Organizations Must Comply With Safety Laws Or Face Consequences. URL: <https://www.sadlersports.com/blog/sports-organizations-must-comply-with-safety-laws-or-face-consequences/>.

150. Performance Coach Duties & Salary in Germany. URL: <https://de.gigexchange.com/services/sports/performance-coach/germany>.

151. Release of the First Ever International Sport Science Professional Standards. URL: https://www.cases.org.uk/article-release_of_the_first_ever_international_sport_science_professional_standards.html

152. Shuai Zhu. Application of Artificial Intelligence in Sports Training and Performance Improvement. URL: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3723936.3724015>.

153. Sports Careers in Germany: Opportunities for Local and International Talent. URL: <https://indo-germanspectrum.com/germany-the-ultimate-destination-for-aspiring-sports-professionals/>.

154. Sports law. URL: https://www.law.cornell.edu/wex/sports_law.

155. The Adoption of Modern Sports Technologies from Professional Settings to Everyday Life. URL: <https://www.mdpi.com/2076-3387/15/7/249>.

156. The Importance of International Accreditation for Sports Schools and After-School Programs. URL: <https://www.qahe.org/article/the-importance-of-international-accreditation-for-sports-schools-and-after-school-programs/>.

157. Tomek Mazur. Zawód instruktora/trenera ponownie regulowany? URL: <https://pza.org.pl/news/news-pza/zawod-instruktoratrenera-ponownie-regulowany>.

158. United States Center for Coaching Excellence. URL: <https://uscoachexcellence.org/who-we-are/>.

159. Virtual Reality in Athletic Training: Enhancing Skills Through Immersive Simulation. URL: <https://promwad.com/news/virtual-reality-athletic-training-enhancement>

160. Virtual training, real effects: a narrative review on sports performance enhancement through interventions in virtual reality.

URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10622803/>

161. What are the features of Lifelong Learning?

URL: <https://moodle.com/news/what-are-the-features-of-lifelong-learning/>.

162. What is Continuing Professional Development (CPD)?

URL: <https://www.cpduk.co.uk/explained>.

163. What is the CPD Cycle? URL: <https://www.cpduk.co.uk/news/an-introduction-to-the-cpd-cycle-stages-and-definition>.

164. What you need to know on lifelong learning.

URL: <https://www.unesco.org/en/lifelong-learning/need-know>

165. Wolfgang Sender. Professions With Sports In Germany: Master Your Career. URL: <https://en.life-in-germany.de/professions-with-sports-in-germany/>.

166. Yan Gao. The role of artificial intelligence in enhancing sports education and public health in higher education: innovations in teaching models, evaluation systems, and personalized training.

URL: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2025.1554911/full>.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Бирук В. М. Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрового потенціалу у сфері фізичної культури і спорту. *Право та державне управління*. 2022. № 3. С. 539–544.

2. Бирук В. М. Адміністративно-правовий статус закладів вищої освіти як суб'єктів підготовки спортивних кадрів. *KELM*. 2023 № 7(59). С. 520–523 (Республіка Польща).

3. Byruk V. The role of public associations of physical culture and sports orientation as subjects of administration of professional training. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2024. № 6. P. 54–58.

4. Бирук В. М. Зміст та види адміністративно-правових інструментів у системі професійного розвитку спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 1. С. 16–20.

5. Бирук В. М. Повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері підготовки та атестації спортивних кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2025. № 2. С. 16–20.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Бирук В. М. До питання запровадження обов'язкової моделі циклу безперервного розвитку (CPD) в Україні. *Інноваційні підходи до реформування сучасного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 20–21 квіт. 2023 р.)*. Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2023. С. 44–46.

7. Бирук В. М. *Запровадження штучного інтелекту у процеси підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері фізичної культури і спорту. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали*

Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 18–19 лют. 2025 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 71–73.

8. Бирук В. М. Сутність та значення стимулювання безперервного професійного розвитку (Lifelong Learning) у сфері спорту. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 квіт. 2025 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2025. С. 32–34.