

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет фізичної культури, спорту та реабілітації
кафедра спорту та фітнесу**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА З ЛЕГКОЇ АТЛЕТИКИ**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконав:
студент 6 курсу 201м групи
спеціальності 017
«Фізична культура і спорт»
Барбюк Назарій Валерійович
Керівник: доктор пед. наук, доц.
Цибанюк О.О.
Рецензент: канд. наук з фіз. вих. та
спорту, доц. Галан Я.П.

До захисту допущено:
Протокол засідання кафедри №_
від « » _____ 2025 р.
зав. кафедри проф. Гакман А. В.

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Барбюк Н.В. Психолого-педагогічні особливості становлення особистості тренера з легкої атлетики. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт». – Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича МОН України, Чернівці, 2025.

У кваліфікаційній роботі здійснено дослідження психолого-педагогічних особливостей становлення особистості тренера з легкої атлетики. Виявлена схильність тренерів до професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація) та дефіцит навичок саморегуляції підтвердили нагальну потребу в розробці ефективних профілактичних та розвивальних програм. Проаналізовано та уточнено структуру психолого-педагогічної компетентності тренера, визначивши емоційний інтелект (EI) та гнучке лідерство як її стрижневі елементи. Експериментально доведена ефективність розробленої програми – зафіксовано статистично значуще підвищення загального балу EI, значне зростання комунікативних навичок та суттєве зниження показників емоційного виснаження та деперсоналізації.

Ключові слова: тренер, емоційний інтелект, комунікативна компетентність, гнучке лідерство, професійне вигорання, саморегуляція, стресостійкість, легка атлетика.

ABSTRACT

Barbiuk N.V. Psychological and pedagogical peculiarities of the development of the Track and Field coach's personality. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Qualification work of the second (master's) level of higher education in specialty 017 «Physical culture and sport». – Chernivtsi National University named

after Yury Fedkovich, Ministry of Education and Science of Ukraine, Chernivtsi, 2025.

The qualification work investigates the psycho-pedagogical features of the formation of an athletics coach's personality.

The identified predisposition of coaches to professional burnout (emotional exhaustion, depersonalization) and the deficit in self-regulation skills confirmed the urgent need for developing effective preventive and developmental programs. The structure of the coach's psycho-pedagogical competence was analyzed and refined, determining emotional intelligence (EI) and flexible leadership as its core elements. The effectiveness of the developed program was experimentally proven – a statistically significant increase in the overall EI score, a significant growth in communication skills, and a substantial decrease in indicators of emotional exhaustion and depersonalization were recorded.

Key words: coach, emotional intelligence, communicative competence, flexible leadership, professional burnout, self-regulation, stress resistance, track and field (athletics).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА В ЛЕГКІЙ АТЛЕТИЦІ.....	7
1.1. Психолого-педагогічні вимоги до професійної діяльності тренера з легкої атлетики.....	7
1.2. Емоційний інтелект як ключовий фактор успішності тренера.....	9
1.3. Комунікативна компетентність та гнучке лідерство у спортивній педагогіці.....	12
1.4. Професійне вигорання тренера: діагностика та профілактичні стратегії.....	16
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ...	19
2.1. Методи дослідження.....	19
2.2. Організація дослідження.....	32
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ТРЕНЕРА З ЛЕГКОЇ АТЛЕТИКИ.....	35
3.1. Зміст та структура програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів.....	35
3.2. Результати дослідження та обговорення результатів.....	40
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Актуальність. У сучасних умовах розвитку спорту особливого значення набуває не лише фізична підготовка спортсменів, а й якість професійної діяльності тренера, зокрема його особистісні характеристики. Легка атлетика – один із базових видів спорту, що формує основу фізичної підготовки, тому роль тренера в цьому виді є надзвичайно важливою. Особистість тренера, його психологічна стійкість, педагогічна майстерність, здатність до саморефлексії та емоційного контакту з вихованцями значною мірою впливають на ефективність тренувального процесу, мотивацію спортсменів та їх психологічний комфорт.

Попри визнану важливість цього питання, у науково-педагогічній літературі ще недостатньо розкриті питання психолого-педагогічних засад формування особистості тренера, зокрема у контексті специфіки легкої атлетики. Зростання вимог до тренерів як фахівців широкого профілю, необхідність забезпечення індивідуального підходу до спортсменів різного віку, потреба у формуванні лідерських якостей та навичок емоційного інтелекту обумовлюють актуальність комплексного дослідження особливостей становлення особистості тренера.

Таким чином, дана тема є надзвичайно актуальною для професійної підготовки фахівців у галузі фізичного виховання і спорту, а також для вдосконалення системи підготовки тренерських кадрів.

Об'єкт дослідження – особистість тренера у сфері дитячо-юнацького спорту.

Предмет дослідження – розвиток особистості тренера з легкої атлетики та його психолого-педагогічні якості.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити ефективність програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів з легкої атлетики з метою підвищення їхньої професійної компетентності, емоційного інтелекту, гнучкості стилю лідерства та стресостійкості.

Завдання дослідження:

- проаналізувати та систематизувати науково-методичну літературу з проблеми розвитку психолого-педагогічних якостей тренера, зокрема емоційного інтелекту, комунікативної компетентності, лідерства та профілактики професійного вигорання;
- визначити комплекс діагностичних методик для об'єктивної оцінки рівня розвитку цільових якостей тренерів;
- експериментально перевірити ефективність розробленої програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів шляхом проведення психолого-педагогічного експерименту з порівняльним аналізом динаміки змін показників в експериментальній та контрольній групах.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз літератури, узагальнення, систематизація; емпіричні: анкетування, спостереження; психолого-педагогічний експеримент; методи математичної статистики.

Апробація дослідження. Результати дослідження оприлюднено в в збірнику матеріалів щорічної науково-практичної студентської конференції Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (2025 р.) та виокремлено у Додатках.

Структура і обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел – 52 найменування, з них – 13 іноземною мовою. Загальний обсяг – 76 сторінки, з них 65 основного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА В ЛЕГКІЙ АТЛЕТИЦІ

1.1. Сутність та структура професійної компетентності тренера у сучасній спортивній психології

Професійна компетентність тренера – це інтегральна якість особистості, що є сукупністю професійно значущих знань, вмінь, навичок та особистісних якостей, які забезпечують високу ефективність педагогічної діяльності та досягнення максимальних результатів спортсменами. У сучасній спортивній психології професійна компетентність розглядається не лише як володіння техніко-тактичними знаннями (спортивна компетентність), а й як багатокomпонентна система (див. Рис.1.1)



Рис.1.1 Основні компоненти становлення компетентності тренера

Спеціальна (атлетична) компетентність охоплює знання про фізіологію, біомеханіку, планування тренувальних циклів, методики технічної підготовки у легкій атлетиці.

Педагогічна компетентність – це здатність до навчання, виховання, організації тренувального процесу, а також використання дидактичних принципів.

В свою чергу, психологічна компетентність включає знання спортивної психології, діагностику психологічного стану спортсмена, а також володіння методами психологічної підготовки до змагань.

А соціально-комунікативна компетентність визначена як здатність до ефективної взаємодії з різними суб'єктами (спортсмени, батьки, колеги, судді) та управління груповою динамікою. Саме психолого-педагогічні компоненти (пункти 3 і 4) є вирішальними для формування мотивації, стабілізації емоційного стану та успішної адаптації спортсменів до умов високого змагального стресу, що підкреслює необхідність їх цілеспрямованого розвитку.

Особистісні якості тренера мають прямий вплив на його педагогічний стиль та, відповідно, на результати вихованців. Ключові вимоги до тренера як суб'єкта педагогічної взаємодії включають:

- емоційну стійкість та саморегуляцію – здатність зберігати спокій та об'єктивність у критичних ситуаціях (поразки, конфлікти, суддівські помилки).
- емпатію та соціальну чутливість – здатність розуміти внутрішній стан спортсмена, його потреби та страхи, що є основою індивідуалізації тренувального процесу.
- гнучкість стилю лідерства. Сучасна спортивна психологія наголошує на актуальності переходу від авторитарності до демократичних практик. Авторитарний стиль (жорсткий контроль, директивність) може бути ефективним на етапі початкового навчання, але він гальмує розвиток самостійності, відповідальності та ініціативності у досвідчених спортсменів. Демократичні та ситуаційні стилі лідерства (делегування, спільне прийняття

рішень) є обов'язковою умовою для підготовки спортсменів високого класу, які повинні самотійно приймати рішення в умовах дефіциту часу на змаганнях.

Таким чином, ефективний сучасний тренер має бути не лише наставником, а й психологом, лідером та фасилітатором розвитку особистості.

Проблема розвитку психолого-педагогічних якостей набуває особливої актуальності у роботі з олімпійським резервом та спортсменами високих досягнень, адже спорту вищих досягнень притаманний високий рівень стресу. Робота з елітними спортсменами пов'язана з екстремальними фізичними та психологічними навантаженнями, високими очікуваннями суспільства та ціною помилки. Тренер, що володіє низьким емоційним інтелектом та низькою стресостійкістю, не здатний ефективно керувати цим стресом, передаючи власне напруження спортсмену.

Професія тренера має високий ризик професійного вигорання через постійну емоційну залученість та відповідальність. Розвиток керування своїми емоціями та комунікативної компетентності є прямою профілактичною мірою, що дозволяє запобігти вигоранню й зберігає особистий ресурс тренера.

Ще одним фактором стає підвищення конкурентоспроможності: У сучасному спорті, де фізичні та технічні резерви спортсменів майже вичерпані, психологічна перевага та здатність тренера створювати оптимальний психологічний клімат стають ключовими факторами перемоги.

Отже, цілеспрямована розробка та впровадження програми, сфокусованої на підвищенні емоційного інтелекту, комунікації, гнучкості лідерства та профілактиці вигорання, є невідкладною актуальною потребою для системи підготовки легкоатлетів.

1.2. Емоційний інтелект як ключовий фактор успішності тренера

Емоційний інтелект (EI) є однією з найбільш досліджуваних концепцій у сучасній психології та менеджменті, що описує здатність людини розпізнавати,

розуміти та ефективно управляти власними емоціями та емоціями інших людей. У контексті спортивної діяльності ЕІ виступає критичною нетехнічною (soft) навичкою, що безпосередньо впливає на педагогічну майстерність тренера.

В науковій літературі виділяють кілька основних моделей ЕІ. Модель здібностей (Дж. Маєр, Д. Карузо, П. Саловей) фокусується на здатності до обробки емоційної інформації та її використання для управління думками і діями [41, с. 290–300].

Хоча Дж. Холл не є автором класичної теорії, його діагностична методика, модель самозвіту, ефективно виділяє п'ять ключових факторів, що охоплюють як внутрішні (самосвідомість, самомотивація, керування своїми емоціями), так і зовнішні (емпатія, розпізнавання емоцій інших) аспекти ЕІ (див. Рис.1.2) [44].

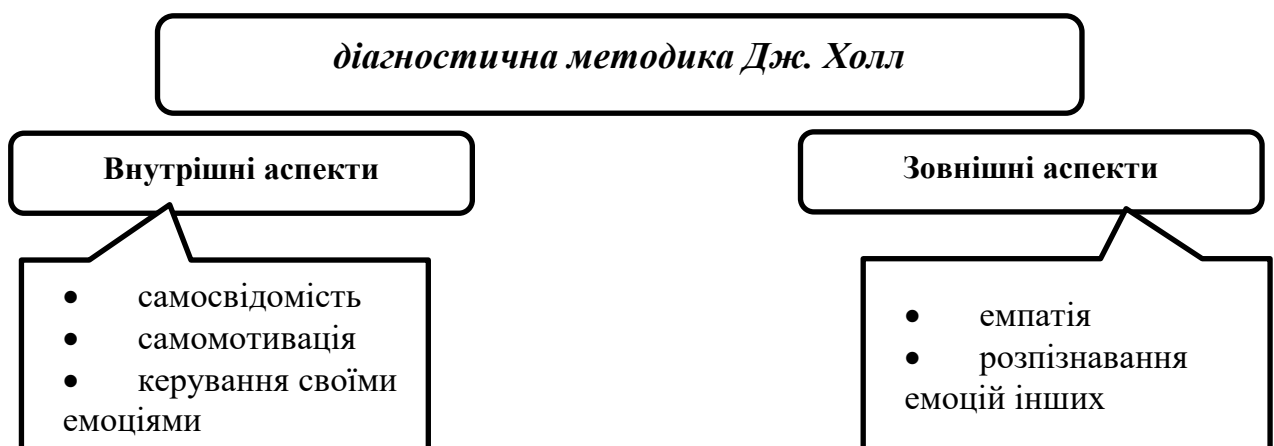


Рис.1.2 Ключові фактори діагностики в методиці Дж. Холл

Найбільш застосовна у професійній сфері, змішана модель (Д. Гоулман) визначає ЕІ як набір компетенцій, згрупованих у чотири основні кластери, які необхідні для лідерства та ефективної діяльності:

- самосвідомість як здатність розуміти свої емоції та їхній вплив;
- самоконтроль (керування емоціями) – здатність керувати своїми імпульсами та емоційними станами [35];
- соціальна обізнаність (емпатія) – здатність розуміти емоції, потреби та занепокоєння інших;

- управління стосунками як здатність впливати на інших, мотивувати та вирішувати конфлікти [16, с. 93-100].

Для тренерської діяльності, яка є високо емоційно насиченою, саме модель Д. Гоулмана та діагностичний інструментарій Дж. Холла забезпечують комплексну основу для оцінки та цільового розвитку компетенцій.

Кожен компонент ЕІ відіграє критичну роль у щоденній роботі тренера, впливаючи на педагогічний процес. Самосвідомість тренера це фундаментальна умова для саморегуляції. Тренер, який усвідомлює власні емоційні тригери, втому, гнів чи фрустрацію, може запобігти їхньому неконтрольованому прояву, особливо у стресових ситуаціях (змагання, поразки). Усвідомлення власних реакцій є першим кроком у профілактиці вигорання.

Здатність керувати своїми емоціями (саморегуляція): дозволяє тренеру зберігати спокій та об'єктивність. Зниження КСЕ є прямим індикатором схильності до авторитарного стилю лідерства та емоційного виснаження. Вдосконалення цієї навички через техніки дихання, переключення та переоцінки дозволяє тренеру моделювати позитивну поведінку для спортсменів.

Емпатія та розпізнавання емоцій інших стають у сучасному світі основою комунікативної компетентності. Емпатія дозволяє тренеру читати невербальні сигнали спортсмена (втома, страх, невпевненість), надавати індивідуалізовану підтримку та використовувати адекватні методи мотивації. У сфері вирішення конфліктів (з батьками або між спортсменами), емпатична позиція тренера сприяє швидкому встановленню довіри та пошуку конструктивних рішень.

Рівень емоційного інтелекту тренера є центральним фактором формування сприятливого психологічного клімату та ефективності команди:

- формування довіри та безпеки. Високий ЕІ тренера створює атмосферу психологічної безпеки, де спортсмени не бояться помилятися, висловлювати думки та обговорювати проблеми. Це прямо протилежно до клімату, що створюється авторитарним стилем;

- мотивація та стійкість. ЕІ дозволяє тренеру використовувати не зовнішній тиск, а внутрішню мотивацію спортсменів, а також ефективно підтримувати їх після невдач, перетворюючи фрустрацію на досвід;
- гнучкість лідерства. Тренер з високим ЕІ здатен усвідомлено обирати оптимальний стиль управління (від інструктування до делегування) залежно від ситуації та індивідуального рівня готовності спортсмена;
- зниження конфліктності. Тренери, які володіють високим ЕІ, рідше потрапляють у затяжні конфлікти з вихованцями та батьками, оскільки вони вміють коректно подавати зворотний зв'язок (техніка «Сендвіч») та використовувати «Я-повідомлення» замість звинувачень [45, с. 227–235].

Таким чином, цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту тренера є не просто бажаним доповненням, а стратегічною необхідністю, що забезпечує довготривалу ефективність, зменшує ризик вигорання та підвищує якість педагогічного впливу.

1.3. Комунікативна компетентність та гнучке лідерство у спортивній педагогіці

Комунікативна компетентність тренера – це інтегрована характеристика особистості, що включає знання, вміння та навички, необхідні для встановлення, підтримки та оптимізації ефективної педагогічної взаємодії зі спортсменами, їхніми батьками, колегами та керівництвом. У тренерській діяльності комунікація виконує низку ключових функцій – інформативну, мотиваційну, регулятивну тощо [38, с. 68–92].

Інформативна функція реалізується через передачу знань, технічних інструкцій та тактичних завдань, мотиваційна шляхом створення емоційного підйому, стимулювання долаття труднощів та підтримка віри в успіх. Регулятивна передбачає встановлення правил, корекція поведінки та управління психологічним станом спортсменів.

Структурно комунікативна компетентність охоплює вербальні (мовленнєві) та невербальні (міміка, жести, інтонація) компоненти. Недостатній рівень розвитку цієї якості призводить до непорозумінь, конфліктів та зниження ефективності тренувального процесу.

Ключові методи вдосконалення комунікації, які варто інтегровані у програму підвищення кваліфікації тренерів будь якої форми охоплюють

- активне слухання – техніку, що передбачає повну зосередженість на словах співрозмовника, використання парафраз (перепарафразування почутого) та невербальних сигналів залученості, що формує довіру та повагу;
- конструктивний зворотний зв'язок (техніка «Сендвіч») – метод подачі критики, де негативне зауваження обрамлюється двома позитивними твердженнями. Це допомагає спортсмену зберегти самооцінку та сфокусуватися на корекції, а не на захисній реакції;
- «Я-повідомлення» – форма висловлення своїх почуттів і потреб без звинувачення іншої особи («Я засмучений, коли ти спізнюєшся на тренування...» замість «Ти завжди спізнюєшся, і це нестерпно»). Цей підхід є прямим наслідком розвиненого компоненту керування своїми емоціями (КСЕ) з емоційного інтелекту.

Лідерство тренера – це процес впливу на спортсменів з метою досягнення командних та індивідуальних спортивних цілей. Традиційна психологія виділяє три основні стилі лідерства:

- авторитарний (директивний), що характеризується одноосібним прийняттям рішень, жорстким контролем та мінімумом емоційної підтримки. У дослідженні помітна схильність до цього стилю корелює з низьким рівнем ЕІ.
- демократичний (колегіальний), який базується на залученні спортсменів до обговорення рішень, делегуванні відповідальності та високому рівні комунікації. Сприяє внутрішній мотивації та розвитку автономії спортсменів;
- ліберальний (потуральний) характеризується відсутністю контролю та мінімальною участю тренера, що часто призводить до дезорганізації [33].

Ефективність лідерства у спорті визначається не лише обраним стилем, а його гнучкістю. Сучасна концепція ситуаційного лідерства (П. Герсі та К. Бланшар) стверджує, що оптимальний стиль залежить від рівня готовності (компетентності та впевненості) спортсмена:

- новачки (низька готовність) потребують інструктуального стилю з високою директивністю й низьким рівнем підтримки.
- середня готовність (невпевнені, але компетентні) потребують підтримуючого стилю з низькою директивністю та високим рівнем підтримки [2].
- висока готовність (досвідчені, компетентні) потребують делегуючого стилю з низьким рівнем директивності й підтримки [13, с. 10–14].

Розвиток ЕІ (особливо емпатії) дозволяє тренеру швидко та адекватно діагностувати рівень готовності спортсмена і відповідно змінювати свій стиль лідерства, що є ключовою метою модуля 3 програми.

Взаємодія тренера з батьками спортсменів є критичною, але часто конфліктною сферою педагогічної діяльності. Батьки є важливими агентами соціалізації та мотивації, але можуть стати джерелом зайвого тиску, особливо у легкій атлетиці.

Комунікативний підхід до цієї взаємодії передбачає проактивне інформування – регулярне та відкрите інформування батьків про цілі тренувального процесу, результати (як позитивні, так і негативні) та психологічний стан дитини; формування партнерства – тренер має сприймати батьків не як перешкоду, а як союзників. Це досягається через спільне визначення ролей та очікувань. А крім того, застосування навичок вирішення конфліктів: Високий ЕІ дозволяє тренеру зберігати емоційну нейтральність, фокусуватися на потребах дитини (а не на звинуваченнях) та застосовувати техніки активного слухання під час складних розмов.

Набуття тренером навичок ефективної комунікації з батьками – це не просто бажана опція, а критична необхідність для побудови успішної спортивної кар'єри юного атлета. Така взаємодія створює єдиний, узгоджений

педагогічний простір, де філософія тренувального процесу та цінності команди підтримуються і в домашньому середовищі. Це передбачає взаємну довіру, чітке визначення ролей (тренер – наставник, відповідальний за спортивний розвиток; батьки – джерело емоційної підтримки та логістичної допомоги) та синхронізацію очікувань.

Першочерговим наслідком такої злагодженості є мінімізація зовнішнього психологічного тиску на спортсмена. Коли батьки повністю розуміють тренувальні цілі, методику та стратегію, вони утримуються від «коучингу з трибун» або встановлення нереалістичних цілей, які часто стають джерелом стресу, вигорання та втрати мотивації у дітей. Тренер, озброєний комунікативними інструментами, може м'яко, але аргументовано, спрямовувати батьківську енергію в конструктивне русло – на підтримку, а не на оцінювання [23].

Крім того, ефективна комунікація забезпечує стійкість і стабільність командної взаємодії. Єдиний фронт тренера та батьків виключає можливість маніпуляцій з боку спортсменів та зміцнює авторитет наставника. Це сприяє підвищенню дисципліни, формуванню сильної командної культури, заснованої на довірі та повазі, а також дозволяє команді швидше відновлюватися після поразок. У довгостроковій перспективі, ця синергія між тренером та сім'єю є вирішальним фактором у процесі довготривалого спортивного розвитку, забезпечуючи атлету не лише фізичне зростання, але й необхідну психологічну стійкість для досягнення найвищих результатів.

1.4. Професійне вигорання тренера: діагностика та профілактичні стратегії

Синдром професійного вигорання (Burnout Syndrome) – це психофізичний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів серед осіб, чия робота пов'язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням та

наданням допомоги (професії типу «людина-людина»). У тренерській діяльності цей синдром має виражену специфіку, оскільки тренер працює в умовах високої емоційної залученості, постійного змагального стресу, відповідальності за результат та публічної оцінки.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визнає вигорання професійним феноменом, який виникає виключно у контексті роботи, а не в інших сферах життя.

Тренерська діяльність належить до сфери «допоміжних професій» (людина-людина), де ризик вигорання є особливо високим. Цій діяльності притаманні:

- надмірне емоційне навантаження: необхідність постійно керувати емоціями спортсменів, батьків, суддів та власними емоціями під час змагань;
- висока відповідальність: постійний тиск результату, відповідальність за здоров'я та кар'єру вихованців;
- конфлікт ролей: необхідність поєднувати ролі педагога, психолога, менеджера та наставника;
- відсутність контролю: мала можливість вплинути на зовнішні фактори (суддівство, травми, фінансування);
- ідеалізація: високі особисті вимоги до себе та перфекціонізм [4, с. 21-22].

Найбільш поширеною є трикомпонентна модель К. Масlach (Maslach Burnout Inventory – MBI), яка визначає вигорання через три основні фази: 1) емоційне виснаження (Emotional Exhaustion) яке відчувається як спустошеність, втома, зниження емоційного фону. 2) деперсоналізація (Depersonalization/Цинізм) – розвиток негативного, цинічного ставлення до клієнтів (спортсменів), формальне виконання обов'язків. 3) редукція особистих досягнень (Reduced Personal Accomplishment) як тенденція до негативної оцінки своїх професійних успіхів, зниження відчуття компетентності [39].

Оскільки тренерська робота вимагає постійного емоційного інвестування та високого рівня емоційного інтелекту (EI), низький рівень якого було

виявлено на констатувальному етапі, тренери з легкої атлетики є особливо вразливими до цього синдрому [14, с. 22-26].

У рамках дослідження використовується адаптація методики, зокрема адаптація Т. Хейфіц, яка дозволяє об'єктивно оцінити наявність та ступінь вираженості фаз вигорання.

Основні фактори ризику, що прискорюють розвиток синдрому вигорання у тренерів, можна класифікувати як організаційні та індивідуальні (див. Таб. 1.1).

Таблиця 1.1

**Характеристика факторів ризику, що прискорюють розвиток
синдрому вигорання у тренерів**

Категорія	Фактори ризику	Вплив на тренувальний процес
Організаційні	Надмірне навантаження, ненормований графік, конфлікти з керівництвом/батьками.	Зниження якості планування, хронічна втома, підвищення конфліктності.
Індивідуальні	Низький ЕІ, негнучкий стиль лідерства (авторитарність), нездатність до саморегуляції.	Неадекватна реакція на поразки, посилення деперсоналізації (цинізм до спортсменів), зниження мотиваційної функції.

Особливий вплив на ефективність тренувального процесу мають три вище описані ключові компоненти вигорання. Емоційне виснаження прямо знижує рівень емпатії тренера (компонент ЕІ), унеможливаючи індивідуальний підхід до спортсмена та коректне використання комунікативних навичок. Деперсоналізація призводить до переходу на авторитарний стиль лідерства, що, за результатами дослідження, корелює з низьким рівнем комунікативної компетентності. Тренер перестає бачити в спортсменах особистостей, що руйнує довіру та командний дух.

А редуція особистих досягнень викликає демотивацію та сумніви у власній професійній компетентності, що може призвести до уникнення відповідальності та пасивності у критичних змагальних ситуаціях.

Саме тому програма розвитку психолого-педагогічних якостей є прямою профілактичною стратегією, оскільки підвищення керування своїми емоціями (КСЕ) та гнучкості лідерства формує психологічний «захисний щит».

Психологічна саморегуляція – це здатність тренера цілеспрямовано змінювати свій психоемоційний стан, що є необхідною умовою для стійкості до професійних стресів. Розвиток навичок саморегуляції є центральним елементом протидії вигоранню [5, с. 382-391].

До ключових методів психологічної саморегуляції, які формують особистий ресурс тренера, належать:

когнітивні техніки (самопереконання) – методи переоцінки стресової ситуації (когнітивне рефреймування), заміни деструктивних думок на конструктивні, що допомагають тренеру підтримувати об'єктивність.

Емоційні техніки (аутогенне тренування, релаксація) спрямовані на зниження рівня емоційної напруги через медитативні практики, дихальні вправи (контроль дихання), які безпосередньо залучають фізіологічні механізми зниження стресу.

Поведінкові техніки (тайм-менеджмент, планування відпочинку) – раціоналізація робочого часу та чітке розмежування професійної та особистої сфер, що є ключовим для запобігання емоційному виснаженню [6, с. 116-123].

Ці методи є основою програми, що формують особистий ресурс тренера, оскільки саме вони дозволяють тренеру не лише вирішувати зовнішні конфлікти, а й ефективно відновлювати свій внутрішній ресурс, забезпечуючи довготривалу професійну ефективність.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Методи дослідження

Для вирішення поставлених вище завдань були використані наступні методи:

1. аналіз науково-методичної літератури.
2. педагогічне спостереження, психолого-педагогічний експеримент;
3. методи математичної статистики.

Для виконання поставлених завдань, спрямованих на перевірку ефективності вдосконалення психолого-педагогічних якостей тренерів заплановано проведення педагогічного експерименту, метою якого стала перевірка ефективності розробленої програми розвитку ключових психолого-педагогічних якостей (емоційний інтелект, комунікативна компетентність, лідерство) у тренерів.

Задля виявлення вихідного рівня розвитку професійно важливих психологічних (емоційний інтелект, стресостійкість, мотивація) та педагогічних (комунікативна компетентність, оцінка педагогічної майстерності) якостей тренерів були використані наступні методики діагностики:

- методика Дж. Холла для оцінки емоційного інтелекту [36];
- методика діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОС) [31];
- тестова методика на визначення стилю лідерства [20];
- методика Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання» [28];
- експертне оцінювання: оцінка керівниками (наприклад, директора ДЮСШ) педагогічної майстерності тренерів [29].
- анкетування для самооцінки тренерами власних психолого-педагогічних якостей [12].

Як інструментарій оцінки емоційного інтелекту нами використаний опитувальник, створений за методикою Дж. Холла, що дозволяє оцінити п'ять ключових шкал (компонентів) емоційного інтелекту:

- емоційну обізнаність;
- управління власними емоціями (емоційна відхідливість, емоційна неригідність);
- самотивацію (довільне управління своїми емоціями);
- емпатію;
- розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших) [36].

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентуються в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Для адаптації до специфіки роботи тренера з легкої атлетики формулювання питань скориговані відповідно до професійної діяльності, зберігаючи зміст шкал.

Даний опитувальник складається з 20 тверджень відповідно п'яти вище визначених шкал (див. Таб. 2.1.).

Інструкція для тренера. Вам пропонується оцінити, наскільки точно кожне з наведених нижче тверджень описує Вашу типову поведінку чи внутрішній стан у професійній діяльності. Використовуйте наступну шкалу оцінювання:

4 – Повністю згоден / Це про мене завжди.

3 – Згоден / Це про мене (часто)

2 – Важко сказати / Іноді так, іноді ні

1 – Не згоден / Це про мене (дуже рідко)

0 – Повністю не згоден / Це не про мене.

Розподіл тверджень за шкалами враховує 4 твердження на кожну шкалу: емоційна обізнаність (твердження 1, 6, 11, 16), керування власними емоціями (2, 7, 12, 17), самотивація (3, 8, 13, 18), емпатія (4, 9, 14, 19), розпізнавання емоцій інших (5, 10, 15, 20).

Таблиця 2.1

Опитувальник для визначення емоційного інтелекту (20 тверджень)

№	Шкала	Твердження	Оцінка
1	Емоційна обізнаність	Я добре розумію, які емоції відчуваю під час змагань або після невдач спортсменів.	
2	Керування своїми емоціями	Я здатний(-на) швидко відновити спокій після емоційної напруженої розмови зі спортсменом чи суддею.	
3	Самотивація	Навіть після серії поразок я знаходжу внутрішні сили для продовження ефективної роботи з командою.	
4	Емпатія	Я відчуваю настрій та емоційний стан вихованців, навіть коли вони про це не говорять.	
5	Розпізнавання емоцій інших	Мені легко зрозуміти справжню причину засмучення чи радості спортсмена лише за виразом його обличчя чи інтонацією.	
6	Емоційна обізнаність	Я чітко розрізняю, що саме викликало мою дратівливість чи нетерпіння на тренуванні.	
7	Керування своїми емоціями	У складних ситуаціях (наприклад, травма спортсмена) я зберігаю холонокровність і дію раціонально.	
8	Самотивація	Я постійно прагну вдосконалювати свої методики тренувань, навіть якщо поточні результати мене влаштовують.	
9	Емпатія	Я намагаюся подивитися на тренувальну ситуацію очима вихованця (наприклад, зрозуміти його страх перед висотою чи швидкістю).	
10	Розпізнавання емоцій інших	Я передбачаю емоційну реакцію спортсмена на мою критику чи зауваження.	
11	Емоційна обізнаність	Мої емоції рідко заважають мені приймати об'єктивні рішення щодо плану тренувань.	
12	Керування своїми емоціями	Коли я відчуваю сильний гнів чи розчарування, я можу свідомо змінити свою емоційну реакцію.	
13	Самотивація	Я здатний(-на) сам(-а) себе надихнути на роботу, навіть якщо немає зовнішнього визнання чи нагород.	
14	Емпатія	Я відчуваю співчуття до спортсменів, які мають проблеми поза спортом (сім'я, навчання), і враховую це у роботі.	
15	Розпізнавання емоцій інших	У розмові з батьками спортсменів я завжди вловлюю їхні приховані сумніви чи занепокоєння.	
16	Емоційна обізнаність	Мої ефективні тренерські рішення рідко супроводжуються сильним внутрішнім емоційним конфліктом.	
17	Керування своїми емоціями	Я не дозволяю особистим проблемам чи настрою впливати на мою поведінку під час тренувань.	
18	Самотивація	Я активно шукаю нові виклики та складні завдання для себе як тренера.	
19	Емпатія	Я легко налагоджую емоційний контакт навіть із новими або «складними» вихованцями.	
20	Розпізнавання емоцій інших	Я відмінно розумію мотиви поведінки спортсменів, які часто здаються іншим дивними чи нелогічними.	

Для підрахунку сумуються бали, набрані за відповідними чотирма твердженнями для кожної шкали. Так, мінімальний бал за шкалою може бути 0, а максимальний 16 ($4 \times 4 = 16$). Сума балів за всіма п'ятьма шкалами співставляється з даними таблиці 2.2 (мінімальний загальний бал – 0, максимальний – 80).

Емоційний інтелект – це здатність ефективно керувати власними емоціями та розуміти почуття інших, що є наріжним каменем успішного лідерства та педагогічної майстерності. Високий емоційний інтелект дозволяє тренеру перетворити конфліктну ситуацію на мотиваційний ресурс, забезпечуючи психологічну стійкість як собі, так і спортсменам.

Таблиця 2.2

Шкала інтерпретації результатів тестування емоційного інтелекту за методикою Дж. Холла

Рівень EI	Загальний бал (0–80)	Характеристика
Низький	0 – 35	Емоційні реакції часто неадекватні, значні труднощі у взаємодії та самоконтролі.
Середній	36 – 59	Вміння контролювати емоції в більшості ситуацій; потребує розвитку емпатії та самомотивації.
Високий	60 – 80	Високий потенціал для успішної педагогічної та лідерської діяльності; емоційна стійкість.

Зазначимо, що у професійній діяльності показник «Низький рівень EI» вказує на значні труднощі у сфері EI, що може призводити до частих конфліктів та емоційного вигорання. «Середній рівень» (36-59) – найпоширеніший діапазон, який відображає базове вміння контролювати емоції у більшості типових ситуацій. Проте, особистість на цьому рівні потребує цілеспрямованого розвитку окремих компонентів, зокрема емпатії та самомотивації [там само].

Високий рівень (60-80) забезпечує успішну педагогічну та лідерську діяльність, оскільки особа ефективно використовує емоційну інформацію для прийняття рішень і мотивації.

Таким чином, таблиця слугує діагностичним критерієм для оцінки та планування подальшої роботи, визначаючи, чи є потреба у формувальному втручанні (низький та середній рівні) для підвищення професійної компетентності фахівця.

Для виконання завдання щодо діагностики комунікативних та лідерських здібностей тренерів у межах магістерської роботи, ми використовували дві стандартизовані методики – діагностики комунікативних і організаторських здібностей (КОС) та тест для визначення стилю лідерства.

Таблиця 2.3

Таблиця запитань (комунікативні здібності) опитувальника за методикою КОС

№	Питання	Так	Ні
Комунікативні здібності (К)			
1	Чи маєте Ви багато друзів, з якими регулярно спілкуєтесь?		
2	Чи часто Вам вдається схилити колег чи спортсменів на свій бік?		
3	Чи легко Ви сходитеся з людьми у новій групі (на зборах, семінарах)?		
4	Чи відчуваєте Ви труднощі у виступі перед великою аудиторією (наприклад, на батьківських зборах)? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
5	Чи подобається Вам організовувати розважальні заходи, спортивні вечори?		
6	Чи охоче Ви вступаєте у суперечки чи дискусії?		
7	Чи часто Ви потрапляєте в незручне становище через недостатнє знання теми розмови? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
8	Чи надаєте Ви перевагу читанню книг, а не спілкуванню з людьми? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
9	Чи легко Ви відмовляєтеся від своїх цілей, якщо стикаєтеся з опором? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
10	Чи легко Ви встановлюєте контакт із дітьми різного віку?		

Адаптований варіант опитувальника за методикою КОС призначений для оцінки схильності особистості до комунікативної та організаторської діяльності. У контексті тренерської роботи організаторські здібності безпосередньо корелюють із функціями управління та планування, а комунікативні – з педагогічною майстерністю та налагодженням контакту.

Представимо інструкцію до заповнення: «Вам пропонується 20 запитань. На кожне питання необхідно відповісти «Так» або «Ні». Відповідайте швидко, не роздумуючи» (див. Таб. 2.3 та 2.4).

Кожна позитивна відповідь на пряме питання та негативна на зворотне питання оцінюється в 1 бал. Підрахунок ведеться окремо за шкалами К та О.

Таблиця 2.4

Таблиця запитань (організаторські здібності) опитувальника за методикою КОС

Організаторські здібності (О)		Так	Ні
11	Чи завжди Ви заздалегідь плануєте свою роботу та тренувальний процес?		
12	Чи береже Ви ініціативу на себе при вирішенні складних організаційних питань?		
13	Чи відчуваєте Ви роздратування, коли доводиться перевіряти роботу помічників або контролювати виконання завдань? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
14	Чи легко Ви розподіляєте обов'язки між помічниками чи старшими спортсменами?		
15	Чи подобається Вам керувати великою групою людей?		
16	Чи відчуваєте Ви себе впевнено, коли потрібно швидко змінити план тренування через непередбачені обставини?		
17	Чи здається Вам, що Ви часто не встигаєте виконати заплановане? (Оцінюється у зворотній шкалі)		
18	Чи здатні Ви швидко знайти вихід із критичної організаційної ситуації (на змаганнях, зборах)?		
19	Чи легко Ви доручаєте відповідальність іншим?		
20	Чи часто Вас обирають відповідальним за підготовку заходів (наприклад, змагань, виїзду)?		

Представлена таблиця є шкалою інтерпретації рівнів комунікативних та організаторських здібностей (КОС) тренера, де максимальний бал за кожною зі шкал становить 20 (див. Таб.2.5). Вона використовується для якісної оцінки професійного потенціалу тренера та визначення зон, що потребують розвитку.

Ця шкала є ключовою для констатувального етапу дослідження, оскільки допомагає ідентифікувати тренерів, які найбільше потребують включення у формувальну програму з розвитку комунікативної компетентності та організаторського лідерства.

Рівень «високий» (16–20) – тренер володіє високою схильністю як до ефективної комунікації, так і до організації тренувального процесу та змагань.

Таблиця 2.5

Шкала інтерпретації результатів тестування рівня здібностей тренера

Бали	Рівень здібностей	Характеристика для тренера
16-20	Високий	Висока схильність до комунікації/організації. Відмінний потенціал лідера.
11-15	Вище середнього	Здібності добре розвинені, але є потреба у вдосконаленні окремих навичок.
6-10	Середній	Здібності проявляються вибірково; потребують розвитку через цілеспрямовані тренінги.
1-5	Низький	Низька схильність. Можливі труднощі в налагодженні контакту та управлінні групою.

Це свідчить про відмінний потенціал лідера і високу готовність до управлінських функцій у спорті

Рівень «вище середнього» (11–15) – здібності тренера є добре розвиненими, що дозволяє успішно виконувати більшість професійних обов'язків. Однак, існує потреба у вдосконаленні окремих навичок для досягнення максимальної майстерності, особливо у складних, конфліктних або нетипових ситуаціях.

Середній рівень (6–10) – здібності проявляються вибірково і є достатніми лише для рутинних операцій. Тренер, що перебуває на цьому рівні, потребує цілеспрямованого розвитку через спеціалізовані тренінги та педагогічні втручання, особливо в ситуаціях багатофункціональної взаємодії.

Низький рівень (1–5) – фіксується низька схильність до комунікативної та організаторської діяльності. Це спричиняє можливі труднощі в налагодженні контакту зі спортсменами та батьками, а також у плануванні та управлінні групою, що може негативно позначитися на результативності тренувального процесу

Методика К. Левіна визначає схильність особистості до авторитарного, демократичного або ліберального (потурального) стилю управління. У

тренерській діяльності демократичний стиль часто вважається найбільш ефективним для роботи з підлітками та формування їхньої самостійності.

Інструкція: «Оберіть один із трьох варіантів відповіді (А, Б, В), який найбільш точно відображає Вашу поведінку у типових робочих ситуаціях» (див. Таб.2.6).

Таблиця 2.6

Таблиця відповідей тестової методика на визначення стилю лідерства

№	Ситуація	Варіанти відповіді
1	Планування тренувального мікроциклу:	А. Я сам(-а) визначаю всі завдання та їх послідовність.
		Б. Я обговорюю можливі варіанти з командою, приймаючи остаточне рішення.
		В. Я пропоную спортсменам самим визначити, що і як вони будуть робити.
2	Оцінка помилок спортсмена:	А. Я вказую на помилку і вимагаю негайного виправлення.
		Б. Я обговорюю причини помилки разом зі спортсменом і пропоную знайти оптимальне рішення.
		В. Я чекаю, доки спортсмен сам усвідомить свою помилку та виправить її.
3	Покарання за порушення дисципліни:	А. Я негайно оголошую про санкції, які не обговорюються.
		Б. Я даю можливість спортсмену пояснити свій вчинок, і рішення приймається після обговорення.
		В. Я уникаю застосування покарань, сподіваючись, що ситуація вирішиться сама собою.
4	Поведінка тренера на змаганнях:	А. Я даю чіткі інструкції, не терплячи заперечень.
		Б. Я консультую спортсмена, надаючи загальну стратегію та довіряючи його рішенням.
		В. Я не втручаюся, залишаючи всі рішення за спортсменом.
5	Реакція на ініціативу спортсмена:	А. Я приймаю лише ті пропозиції, які вважаю ідеальними і не порушують мій план.
		Б. Я заохочую ініціативу, навіть якщо вона не повністю відповідає моєму баченню, та інтегрую її.
		В. Я ставлюся до ініціативи спортсмена байдуже, оскільки кінцеве рішення все одно буде за мною.

Варіант А відповідає авторитарному стилю, варіант Б – демократичному, варіант В – ліберальному (потуральному) стилю. Підраховується загальна кількість балів за кожним варіантом (А, Б, В). Домінуючий стиль – це той, який набрав найбільшу кількість балів.

Отже, авторитарному стилю характерно одноосібне прийняття рішень, жорсткий контроль; висока ефективність при короткострокових завданнях, але пригнічує самостійність спортсменів.

Демократичному – співпраця, врахування думок, заохочення ініціативи; сприяє самостійності, високій мотивації та сприятливому психологічному клімату.

Ліберальному – нечіткість вимог, уникнення відповідальності, пасивність. Часто призводить до зниження дисципліни та результативності [26, с. 313-314].

Методика «Діагностика професійного вигорання» (адаптована Т. Хейфіц, на основі моделі К. Маслач) призначена для оцінки наявності та рівня сформованості ключових симптомів синдрому професійного вигорання у представників допоміжних професій (включно з тренерами, педагогами та медичними працівниками).

Таблиця 2.7

Призначення та структура методики Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання»

Параметр	Опис
Призначення	Оцінка рівня емоційного та фізичного виснаження, а також ступеня деперсоналізації та редукції особистих досягнень, що є трьома основними фазами вигорання.
Кількість питань	Залежно від адаптації, методика зазвичай містить близько 22-26 тверджень.
Шкала оцінювання	Використовується шкала Лайкерта (від 0 до 6 або від 1 до 7), де респондент оцінює частоту прояву кожного твердження.

Методика чітко розділяє прояви вигорання на три основні, незалежні шкали: А. Емоційне виснаження (відчуття емоційного та фізичного перенапруження, спустошення, втоми, викликані роботою). Прояви у тренера: хронічна втома, відчуття «виснаження» після кожного тренування, емоційна байдужість до процесу;

Б. Деперсоналізація (розвиток цинічного, бездушного та байдужого ставлення до суб'єктів професійної діяльності. Прояви: формалізм у

спілкуванні, жорсткість, втрата емпатії, ставлення до спортсменів, колег, батьків як до «об'єктів» для досягнення результату.

В. Редукція особистих досягнень (тенденція негативно оцінювати власні професійні успіхи та компетенцію, відчуття неефективності та втрати сенсу професійної діяльності. Прояви: знецінення власних зусиль, сумніви у своїй кваліфікації, переконання, що зусилля марні і не призведуть до позитивних результатів у вихованців.

Тренеру пропонується оцінити частоту виникнення наведених нижче почуттів чи станів, пов'язаних з роботою, використовуючи наступну шкалу:

Ніколи – 0 балів

Дуже рідко – 1 балів

Рідко – 2 балів

Іноді – 3 балів

Часто – 4 балів

Дуже часто – 5 балів

Кожен день – 6 балів.

В таблиці 2.8 представлений витяг із таблиці тверджень за методикою Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання» (повний варіант представлений в Додатку А.1).

Наведемо правила підрахунку балів за шкалами. Бали підраховуються окремо для кожної з трьох шкал. Так, шкала «Емоційне виснаження» може мати максимальну суму балів за питаннями 1-9 – 54 бали (9x6), які інтерпретуються наступним чином – чим вищий бал, тим сильніше виснаження.

Шкала «Деперсоналізація» може мати максимальну суму балів за питаннями 10-14 – 30 балів. Чим вищий бал, тим сильніший цинізм та байдужість до вихованців.

І, за наступною, «Редукція особистих досягнень» сума балів за питаннями 15-22 може бути – 48 балів. Це зворотна шкала – сим нижчий бал, тим сильніше відчуття неефективності (редукція досягнень). Високий бал свідчить про високу професійну ефективність та задоволеність роботою.

Таблиця 2.8

Таблиця тверджень за методикою Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання»

Шкала, твердження	бали
Емоційне виснаження (ЕВ) – (9 тверджень)	
Я почуваюся емоційно спустошеним(-ою) після тренувального дня.	
Наприкінці робочого дня я почуваюся, як вичавлений лимон.	
Я почуваюся виснаженим(-ою), коли мені доводиться багато спілкуватися зі спортсменами чи їхніми батьками.	
Я відчуваю, що моя робота мене емоційно «знесилює».	
Деперсоналізація (ДП) – (5 тверджень)	
Я ставлюся до своїх вихованців, як до «об'єктів», а не як до живих особистостей.	
Я почав(-ла) жорсткіше й цинічніше ставитися до спортсменів.	
Я байдуже реагую на проблеми своїх підопічних.	
Редукція особистих досягнень (РОД) – (8 тверджень)	
Я відчуваю себе компетентним(-ою) тренером, здатним досягати успіху.	
Я ефективно вирішую проблеми, що виникають у моїх спортсменів.	
Я відчуваю, що завдяки моїй роботі життя моїх вихованців покращується.	

Бали підсумовуються окремо за кожною з трьох шкал. За кожною шкалою виділяють три рівні сформованості симптому (низький, середній, високий).

Високий бал за показниками «Емоційне виснаження» і «Деперсоналізацією у поєднанні з низьким балом за «Редукцією особистих досягнень» свідчить про сформований синдром вигорання.

Низькі бали за всіма шкалами вказують на високу професійну адаптованість та емоційну стійкість.

Для об'єктивної та суб'єктивної оцінки психолого-педагогічної компетентності тренерів на контрольному етапі дослідження запропоновані два інструменти: експертна оцінка керівників та анкета для самооцінки (для тренерів).

Експертне оцінювання педагогічної майстерності тренерів (для керівників ДЮСШ/адміністрації) призначене для оцінки безпосереднім керівником тренера. Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою, де 1 бал – низький рівень/якість, 5 балів – високий рівень/якість. Загальний максимальний бал – 70 (див. Таб. 2.9).

Таблиця 2.9

**Критерії, параметри експертного оцінювання педагогічної майстерності
тренерів (для керівників ДЮСШ/адміністрації)**

	Критерій оцінки	Оцінка (1–5)	Коментарі
А. Педагогічна майстерність та методичність			
1	Здатність до чіткого та якісного планування тренувального процесу.		
2	Ефективність використання сучасних методик та технологій у навчанні.		
3	Якість зворотного зв'язку та корекції техніки виконання вправ.		
4	Вміння мотивувати спортсменів та підтримувати їхній інтерес до тренувань.		
5	Здатність забезпечувати безпеку та профілактику травматизму.		
Б. Комунікативна компетентність та лідерство			
6	Вміння будувати конструктивні відносини зі спортсменами (авторитет, довіра).		
7	Ефективність взаємодії з батьками вихованців.		
8	Здатність вирішувати конфлікти у команді та з іншими суб'єктами спорту.		
9	Демонстрація гнучкого стилю лідерства (відповідно до віку та ситуації).		
10	Рівень загальної ерудиції та культури мовлення.		
В. Особистісні та психологічні якості			
11	Емоційна стійкість та самоконтроль під час змагань/стресових ситуацій.		
12	Справедливість та об'єктивність в оцінюванні вихованців.		
13	Рівень відданості професії та прагнення до професійного саморозвитку.		
14	Загальний імідж та авторитет у спортивній спільноті.		
Загальний середній бал експертної оцінки			

Анкета для самооцінки тренерами власних психолого-педагогічних якостей дозволяє тренеру суб'єктивно оцінити свої якості, що важливо для порівняння з експертною оцінкою та об'єктивними тестами.

Інструкція: Оцініть наведені нижче твердження, використовуючи шкалу від 1 до 5, де 1 бал – Я це не вмію / Якість відсутня, 5 балів – Я це вмію відмінно / Якість високо розвинена.

Методи математичної статистики. Статистична обробка проводилася за допомогою методів, описаних у спеціальній літературі.

Таблиця 2.10

**Анкета для самооцінки тренерами власних психолого-педагогічних
якостей**

	Твердження для Самооцінки	Оцінка (1–5)
I. Управління та Організація		
1	Я вмію чітко формулювати довгострокові цілі для себе та своїх спортсменів.	
2	Я легко адаптую план тренувань до непередбачених змін (погода, стан спортсменів).	
3	Я ефективно організовую логістику та побутові умови під час виїздів та змагань.	
II. Емоційна сфера та саморегуляція		
4	Я швидко відновлюю емоційну рівновагу після стресових ситуацій (наприклад, поразки).	
5	Я чітко розумію причини власного роздратування чи нетерпіння на тренуванні.	
6	Я рідко відчуваю емоційне вигорання або байдужість до своєї роботи.	
III. Взаємодія та емпатія		
7	Мені легко налагоджувати довірчі відносини з вихованцями різного віку.	
8	Я вмію відчувати та зрозуміти емоційний стан спортсмена, навіть якщо він це приховує.	
9	Я успішно вирішую конфлікти між спортсменами чи з їхніми батьками.	
10	Я вмію правильно підібрати слова для мотивації та похвали.	
IV. Професійне зростання		
11	Я регулярно займаюся самоосвітою та впроваджую нові знання у практику.	
12	Я об'єктивно оцінюю власні сильні та слабкі сторони як тренер.	
Загальний середній бал самооцінки:		

Розрахунки виконувались за такими формулами:

Обчислення середньої арифметичної величини:

$$X = \frac{\sum X_i}{n},$$

де: X – середня арифметична величина;

Σ – знак суми;

X_i – варіант (значення показника);

n – число варіантів.

Обчислення середньоквадратичного відхилення:

$$\delta = \sqrt{\frac{\sum (X - M)^2}{n - 1}},$$

де δ – середньоквадратичне відхилення;

Обчислення середньої помилки середнього арифметичного:

$$m = \pm \frac{\delta}{\sqrt{n}},$$

де: m – середня помилка середнього арифметичного.

Обчислення t-критерію Стюдента:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}$$

$p \geq 0,05$ – відмінності статистично недостовірні;

$p \leq 0,05$ – відмінності статистично достовірні [8].

2.2. Організація дослідження

У дослідженні взяло участь 24 тренери з легкої атлетики, що були учасниками курсів підвищення кваліфікації тренерів, які відбулись 14 березня по 7 квітня 2025 року на базі ФЛАУ (Федерації легкої атлетики України): 12 осіб у контрольній групі та 12 – в експериментальній групі. Дослідження проводилося з жовтня 2024 по жовтень 2025 рр.

Період з жовтня 2024 року по лютий 2025 року був визначений як початкова фаза дослідження, головною метою якої стало проведення організаційно-аналітичного блоку робіт. У рамках цього етапу було виконано ретельне вивчення та опрацювання науково-методичних джерел, що забезпечило міцну основу для вибору найбільш обґрунтованої та дієвої методології, а також дозволило розробити детальну програму експериментальної перевірки. На підставі зібраних і проаналізованих даних було структуровано вступну частину роботи, де отримали чітке формулювання ключові концептуальні елементи проекту: його мета, конкретні завдання, об'єкт вивчення та предметна сфера.

Одночасно відбувалася організаційна підготовка: був проведений добір та формування контрольної й експериментальної груп. На першому етапі також

був розроблений план проведення педагогічного експерименту, виокремлені методики та проведено констатувальний етап, що дозволило зібрати дані щодо рівнів емоційного інтелекту; комунікативних і організаторських здібностей; професійного вигорання та стилю лідерства, забезпечуючи первинну оцінку психологічних та поведінкових чинників до початку експериментального впливу.

На другому етапі дослідження (березень – червень 2025 р.) з метою цільової корекції виявлених дефіцитів у тренерів для експериментальної групи була запропонована програма розвитку психолого-педагогічних якостей, яка являла собою цикл тренінгів, семінарів та практичних занять розроблений на 10 тижнів (4 модуля, 20 занять, 2 заняття на тиждень по 90–120 хвилин), сфокусованих на цільовому розвитку емоційного інтелекту (EI), комунікативної компетентності, гнучкого лідерства та профілактики вигорання. Тренери контрольної групи продовжували свою професійну діяльність без участі у розробленій програмі, працюючи за стандартними планами підвищення кваліфікації.

Поведено педагогічне тестування задля оцінки ефективності вдосконалення психолого-педагогічних якостей тренерів за такими методиками – для оцінки емоційного інтелекту методика Дж. Холла; для діагностики комунікативних і організаторських здібностей – методика (КОС; тестова методика по визначенню стилю лідерства, методика Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання».

Третій етап дослідження (липень – вересень 2025 р.) був присвячений підсумковому збору даних, їхньому аналізу та формулюванню кінцевих висновків. Було проведено повторне педагогічне тестування як контрольної (КГ), так і експериментальної (ЕГ) груп за тими ж показниками, що й на початку експерименту.

Крім того, для об'єктивної та суб'єктивної оцінки психолого-педагогічної компетентності тренерів на контрольному етапі дослідження були організовані експертна оцінка керівників та анкета для самооцінки тренерів.

Здійснено комплексний порівняльний та статистичний аналіз отриманих результатів, а також інтерпретацію кількісних показників для доказу того, що значні зміни в ЕГ були наслідком впровадження інноваційної програми. На основі детального аналізу було проведено узагальнення теоретичних і практичних результатів дослідження, сформульовано загальні висновки до роботи.

На четвертому етапі дослідження (жовтень – грудень 2025 р.) результати дослідження було оформлено та оприлюднено на попередньому та основному захисті кваліфікаційної роботи другого (магістерського) рівня.

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ТРЕНЕРА З ЛЕГКОЇ АТЛЕТИКИ

3.1 Зміст та структура програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів

Програму розвитку психолого-педагогічних якостей було запроваджено з метою цільової корекції виявлених дефіцитів у тренерів експериментальної групи, що були підтверджені на констатувальному етапі діагностики. Зокрема, критичними зонами були низький рівень саморегуляції та керування власними емоціями (КСЕ), помірна схильність до професійного вигорання (високий показник ЕВ та ДП), а також недостатня гнучкість стилю лідерства та помірний рівень комунікативної компетентності.

Програма, сфокусована на розвитку емоційного інтелекту, навичках саморегуляції, профілактиці вигорання та формуванні демократичного стилю управління мала на меті підвищити психологічну стійкість тренерів, оптимізувати їхню педагогічну майстерність та, як наслідок, покращити якість тренувального процесу.

Програма являє собою цикл тренінгів, семінарів та практичних занять для учасників експериментальної групи, розроблений на 10 тижнів (20 занять, 2 заняття на тиждень по 90–120 хвилин), сфокусований на цільовому розвитку емоційного інтелекту (EI), комунікативної компетентності, гнучкого лідерства та профілактики вигорання.

Структура програми об'єднала 4 модуля, тривалістю від 2 до 3 тижнів 1 20 занять, представлена в таблиці 3.1.

Деталізуємо зміст програми. Метою модулю 1 «Основи емоційного інтелекту» (EI) визначений розвиток емоційної обізнаності та навичок керування власними емоціями.

Таблиця 3.1

Структура програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів

Етап	Зміст модуля	Тривалість (тижнів)	Кількість Занять
Модуль 1	Основи емоційного інтелекту (EI)	2	4
Модуль 2	Ефективна комунікація та емпатія	3	6
Модуль 3	Гнучке лідерство та управління	3	6
Модуль 4	Саморегуляція та профілактика вигорання	2	4
Всього		10 Тижнів	20 Занять

Теми занять охопили такі питання: «Емоційний інтелект: самосвідомість тренера», «Ідентифікація та каталогізація емоцій», «Керування своїми емоціями» тощо. Методами, що використовувались на цьому тижні стали вправи для фіксації тригерів, наприклад «Емоційний щоденник», дихальні вправи, рольові ігри (див. Таб. 3.2).

Таблиця 3.2

Зміст програми модулю 1 «Основи емоційного інтелекту»

Тиждень	Тема заняття	Ключові навички та методи
1	Вступ до EI: самосвідомість тренера	Роль EI у професійній діяльності. Вправа: «Емоційний щоденник» (фіксація тригерів).
	Ідентифікація та каталогізація емоцій	Розрізнення інтенсивності емоцій. Техніки швидкої ідентифікації емоцій спортсменів.
2	Керування своїми емоціями (КСЕ)	Модель самоконтролю: перерва, переключення, переоцінка. Техніки емоційного розвантаження (дихальні вправи).
	Емоційний Баланс на Змаганнях	Практикум: управління гнівом, тривогою та фрустрацією після поразки. Рольові ігри.

Модуль 2 «Ефективна комунікація та емпатія» охопив три тижні (3–5 тиждень) й визначив метою формування навичок активного слухання, емпатичної підтримки та конструктивної взаємодії тренерів зі спортсменами та їхнім оточенням.

На етапі, присвяченому фундаментальним навички спілкування (тиждень 3) основна увага була приділена освоєнню базових технік спілкування.

Так, на тематичному занятті «Активне слухання та зворотний зв'язок» тренери вивчили навички невербальної комунікації (читання мови тіла, підтримка контакту) та засвоїли техніку «Сендвіча» (похвала → критика / корекція → похвала) для надання конструктивного та мотивуючого зворотного зв'язку.

На темі «Емпатійне спілкування» учасники вчилися висловлювати свої почуття та потреби без звинувачень, використовуючи техніку «Я-повідомлення» (наприклад, «Я засмучуюсь, коли...» замість «Ти завжди...»). Проводяться спеціальні вправи, спрямовані на встановлення довіри та психологічного контакту зі спортсменами (див. Таб. 3.3).

Таблиця 3.3

Зміст програми модулю 2 «Ефективна комунікація та емпатія»

Тиждень	Тема заняття	Ключові навички та методи
3	Активне слухання та зворотний зв'язок	Навички невербальної комунікації. Техніка Сендвіча (позитив/критика/позитив) для корекції.
	Емпатійне спілкування	Техніка «Я-повідомлення» замість «Ти-звинувачення». Вправи на встановлення довіри зі спортсменами.
4	Конструктивне вирішення конфліктів	Модель 5 кроків вирішення конфлікту. Практикум «Переговори між спортсменами та з батьками».
	Спілкування з батьками: командний підхід	Семінар: правила проведення складних розмов (очікування, травми, результати).
5	Комунікація у кризових ситуаціях	Робота з мотиваційною кризою спортсмена. Техніки підтримки після серйозних невдач або травм.
	Основи педагогічного впливу	Використання метафор та історій для підсилення мотивації. Розвиток харизми.

Четвертий тиждень фокусувався на складних аспектах взаємодії – конфліктах та роботі з батьками. Опрацьована модель 5 кроків вирішення конфлікту (ідентифікація, аналіз, пошук рішень, вибір, виконання). Проводяться практичні заняття та рольові ігри з переговорів, які охоплюють ситуації між спортсменами, а також між тренером та батьками.

У форматі семінару обговорюються правила проведення складних розмов з батьками щодо очікувань, травм та неуспішних результатів, підкреслюючи важливість формування єдиної «команди» навколо спортсмена.

Заключний тиждень модуля «Кризова комунікація та педагогічний вплив» присвячений роботі в умовах високого емоційного напруження та інструментам посилення впливу. Практикувались методи роботи з мотиваційною кризою спортсмена. Тренери засвоювали техніки підтримки та психологічної допомоги після серйозних невдач або спортивних травм. Навчання фокусувалось на використанні метафор та історій для підсилення мотивації та передачі ціннісних установок. Також обговорювались шляхи розвитку професійної харизми як інструменту неформального лідерства та впливу.

Модуль 3 «Гнучке лідерство та управління» розглядав потребу переходу від жорсткого авторитарного стилю до гнучкого демократичного лідерства (див. Таб. 3.4).

Таблиця 3.4

Зміст модулю 3 «Гнучке лідерство та управління»

Тиждень	Тема заняття	Ключові навички та методи
6	Діагностика власного стилю лідерства	Аналіз переваг та недоліків авторитарного, демократичного та ліберального стилів.
	Ситуаційне лідерство у спорті	Вибір стилю залежно від рівня підготовки спортсмена (новачок / майстер).
7	Делегування повноважень та відповідальності	Навчання спортсменів самоконтролю та самостійному прийняттю рішень на тренуванні.
	Формування командної культури	Створення спільних цінностей та ритуалів. Техніки підвищення групової згуртованості.
8	Управління дисципліною без тиску	Заміщення покарань на відновлювальні практики. Встановлення чітких, зрозумілих правил.
	Прийняття колективних рішень	Практикум: обговорення та вибір тактики на змаганнях у форматі «тренер-фасилітатор».

Мета модулю 4 «Саморегуляція та профілактика вигорання»: забезпечення тренера інструментами для підтримки особистого ресурсу та запобігання стресу.

Цей фінальний модуль спрямований на забезпечення тренерів практичними інструментами для підвищення стресостійкості та запобігання професійному вигоранню (див. Таб. 3.5).

На дев'ятому тижні проводиться оцінка стану та освоєння екстрених методів.

Таблиця 3.5

Зміст модулю 4 «Саморегуляція та профілактика вигорання»

Тиждень	Тема Заняття	Ключові Навички та Методи
9	Оцінка та регулювання рівня стресу	Методика Т. Хейфіц (MBI). Виявлення симптомів вигорання.
	Навички швидкої саморегуляції	Техніки прогресивної м'язової релаксації (ПМР) та майндфулнес (усвідомленості).
10	Планування особистого ресурсу	Семінар: тайм-менеджмент та делегування. Встановлення та захист особистих кордонів.
	Розробка індивідуального плану профілактики	Створення «Кола Ресурсу» та плану дій на випадок високого емоційного навантаження.

Задля оцінки та регулювання рівня стресу тренери проходять діагностику за методикою Т. Хейфіц, щоб об'єктивно виявити симптоми та поточний рівень вигорання.

Освоюються негайні фізичні та ментальні техніки для зниження гострого стресу, включаючи прогресивну м'язову релаксацію та базові практики усвідомленості.

Десятий тиждень «Стратегічне планування та захист ресурсу» присвячений стратегічному підходу до збереження ресурсу. Проводиться семінар, сфокусований на тайм-менеджменті та мистецтві делегування завдань («Планування особистого ресурсу»). Ключовим моментом є навчання встановленню та захисту особистих кордонів у взаємодії зі спортсменами та батьками. Тренери створюють персональні стратегії підтримки, зокрема «Коло ресурсу» (візуалізація джерел енергії) та детальний план дій на випадок високого емоційного навантаження.

Тренери контрольної групи продовжували свою професійну діяльність без участі у розробленій програмі, працюючи за стандартними планами підвищення кваліфікації.

3.2 Результати дослідження та обговорення результатів

В структурі нашого педагогічного дослідження з метою виконання поставлених завдань, спрямованих на перевірку ефективності вдосконалення психолого-педагогічних якостей тренерів заплановано проведення педагогічного експерименту за такими методиками – для оцінки емоційного інтелекту методика Дж. Холла; для діагностики комунікативних і організаторських здібностей – методика (КОС; тестова методика по визначенню стилю лідерства й методика Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання». Розглянемо результати даних тестувань до початку експерименту для учасників контрольної (n=12) та експериментальної груп (n=12). Ці дані є важливими для забезпечення зіставності груп перед початком формувального експерименту.

Таблиця 3.6

Результати оцінки емоційного інтелекту тренерів, бали (контрольна група, n=12)

№	Емоційна обізнаність	Керування своїми емоціями	Само мотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших	Загальний бал ЕІ (0-80)	Рівень ЕІ
1	11	9	12	10	10	52	Середній
2	9	8	10	9	9	45	Середній
3	10	8	11	9	8	46	Середній
4	13	11	14	12	11	61	Високий
5	8	7	10	7	9	41	Середній
6	12	10	13	10	11	56	Середній
7	9	7	11	8	7	42	Середній
8	10	9	12	11	9	51	Середній
9	7	6	9	7	8	37	Середній
10	11	10	13	10	10	54	Середній
11	8	7	10	8	8	41	Середній
12	12	10	11	9	9	51	Середній
Середнє	10.0	8.5	11.3	9.2	9.2	48.9	Середній

Аналіз структури ЕІ учасників КГ довів, що середній загальний бал емоційного інтелекту в КГ становить 48.9, що відповідає «середньому рівню». Це вказує на те, що тренери володіють базовими навичками контролю та

взаємодії, але потребують розвитку для досягнення високої ефективності, особливо в емоційно складних ситуаціях.

Домінуючою складовою групи визначена «самотивація» (найвищий середній бал 11.3). Це свідчить про високу внутрішню готовність тренерів до роботи, їхнє прагнення до постійного вдосконалення та здатність відновлювати сили після невдач. Складовими, що потребують розвитку виокремились «керування своїми емоціями (8.5), емпатія (9.2) та «розпізнавання емоцій інших» (9.2). Це свідчить про потенційні труднощі в управлінні власними емоційними станами (наприклад, стресом чи гнівом під час змагань) та розумінні та адекватному реагуванні на емоційні потреби вихованців.

Переважає більшість тренерів (11 з 12, або 91.7%) продемонстрували «середній рівень» ЕІ. Лише 1 тренер досяг «високого рівня» (61 бал). Це підтверджує, що група є гомогенною та потребує цілеспрямованого втручання для підвищення професійних якостей (див.Таб.3.6.).

Результати вказують на те, що, незважаючи на високу внутрішню мотивацію, тренери КГ мають дефіцит у ключових для педагогічної діяльності сферах саморегуляції та емпатійної взаємодії.

Таблиця 3.7

Результати оцінки емоційного інтелекту тренерів (експериментальна група, n=12)

№	Емоційна обізнаність	Керування своїми емоціями	Само мотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших	Загальний бал ЕІ (0-80)	Рівень ЕІ
1	12	10	11	9	10	52	Середній
2	10	9	13	11	8	51	Середній
3	8	7	10	8	9	42	Середній
4	11	12	14	10	11	58	Середній
5	9	8	10	7	8	42	Середній
6	13	11	15	13	12	64	Високий
7	10	9	11	10	9	49	Середній
8	7	6	9	7	8	37	Середній
9	11	10	12	10	9	52	Середній
10	8	7	10	8	7	40	Середній
11	12	10	13	11	10	56	Середній
12	10	9	11	9	8	47	Середній
Середнє	10.0	9.0	11.6	9.4	9.1	49.2	Середній

Це обґрунтовує необхідність розробки та впровадження програми, сфокусованої на розвитку саме цих психолого-педагогічних компетенцій.

Середній загальний бал EI (49.2) свідчить про середній рівень емоційного інтелекту в експериментальній групі до початку втручання. Це підтверджує необхідність та актуальність розробки формувальної програми.

Найвищий середній бал зафіксовано за шкалою «самотивація» (найнижчий середній бал 11.6), що відображає високу внутрішню готовність тренерів до роботи та самовдосконалення (див.Таб.3.7.): Найнижчі середні бали отримано за шкалами Зонами розвитку стали «керування своїми емоціями» (найнижчий середній бал 9.0) та «розпізнавання емоцій інших» (найнижчий середній бал 9.1). Це вказує на те, що фокус формувальної програми має бути спрямований на підвищення стресостійкості та навичок емпатії/комунікації з вихованцями (що відповідає завданню дослідження).

1 учасник має високий рівень EI (64 бали), тоді як ще 1(8) має бал, близький до нижньої межі середнього рівня (37 балів), що вимагає індивідуального підходу під час формувального експерименту.

На констатувальному етапі було проведено діагностику емоційного інтелекту (EI) тренерів контрольної та експериментальної групи за методикою Дж. Холла. Порівняльний аналіз підтвердив високу зіставність груп за всіма основними показниками, що є необхідною умовою для коректного проведення формувального експерименту (див.Таб.3.8).

Таблиця 3.8

**Порівняльна таблиця результатів КГ та ЕГ до початку експерименту
(емоційний інтелект)**

Компонент EI (max 16)	Експериментальна група (ЕГ)	Контрольна група (КГ)	Різниця (Е - КГ)
Емоційна обізнаність	10.0	10.0	0.0
Керування своїми емоціями	9.0	8.5	+0.5
Самотивація	11.6	11.3	+0.3
Емпатія	9.4	9.2	+0.2
Розпізнавання емоцій інших	9.1	9.2	-0.1
Загальний бал EI (max 80)	49.2	48.9	+0.3

Середні бали за всіма п'ятьма компонентами ЕІ та загальним балом свідчать про те, що обидві групи мають практично ідентичний стартовий рівень.

Середній загальний бал в ЕГ (49.2) та КГ (48.9) знаходиться в діапазоні «середнього рівня» (36–59 балів). Мінімальна різниця в 0.3 бали є статистично незначущою, що дозволяє вважати вихідні умови для обох груп рівними.

Найвищі середні бали в обох групах (сильні сторони) зафіксовані за шкалою «самотивація» (ЕГ: 11.6; КГ: 11.3). Це підтверджує, що тренери, як правило, мають високу внутрішню готовність до професійної діяльності та прагнення до самовдосконалення, незалежно від групи.

Найнижчі показники (зони розвитку) спостерігаються за шкалами «керування своїми емоціями» (ЕГ: 9.0; КГ: 8.5) та «розпізнавання емоцій інших» (ЕГ: 9.1; КГ: 9.2). Це вказує на те, що як контрольна, так і експериментальна групи потребують цілеспрямованої роботи над підвищенням стресостійкості та комунікативних навичок/емпатії, що виправдовує необхідність розробки формувальної програми.

Оскільки між ЕГ та КГ на констатувальному етапі не виявлено суттєвих статистично значущих відмінностей за жодним із показників ЕІ, обидві групи є зіставними. Це дає підстави припустити, що будь-яка значуща різниця, яка буде виявлена на контрольному етапі (після проведення формувального впливу в ЕГ), буде прямою ідентифікацією ефективності розробленої програми.

Комунікативні та організаторські здібності є фундаментальними опорами педагогічної майстерності тренера: високий рівень К/О не лише забезпечує ефективну взаємодію зі спортсменами, але й формує домінуючий стиль лідерства, необхідний для успішного управління командою.

За результатами визначення комунікативних та організаторських здібностей (КОС) учасників КГ середні бали групи знаходяться на межі середнього та вище середнього рівня (Комунікативні: 10.7; Організаторські: 11.1). Це свідчить, що більшість тренерів володіють базовими навичками, але

потребують розвитку для досягнення високої майстерності, особливо у сфері комунікації (схильність трохи нижча, ніж організаторські здібності).

Таблиця 3.9

**Результати діагностики комунікативної компетентності та лідерства
(контрольна група, n=12)**

№	Комунікативні здібності	Організаторські здібності	Рівень К/О	Стиль лідерства			Домінуючий стиль
				Авторитарний	Демократичний	Ліберальний	
1	12	14	Вище середнього	1	3	1	Демократичний
2	10	11	Середній / Вище середнього	2	3	0	Демократичний
3	9	10	Середній	3	1	1	Авторитарний
4	15	16	Високий	1	4	0	Демократичний
5	8	9	Середній	3	2	0	Авторитарний
6	13	12	Вище середнього	1	4	0	Демократичний
7	9	8	Середній	2	2	1	Авторитарний / Демократичний
8	11	13	Вище середнього	1	4	0	Демократичний
9	7	6	Середній	4	1	0	Авторитарний
10	13	14	Вище середнього	0	5	0	Демократичний
11	8	9	Середній	3	1	1	Авторитарний
12	12	11	Вище середнього	2	3	0	Демократичний
Середнє	10.7	11.1	Вище середнього / Середній	1.9	2.8	0.3	Демократичний

Найбільш поширеним стилем лідерства визначений демократичний (7 із 12 тренерів), що є позитивним для роботи з підлітками. Однак значна частина тренерів (5 із 12) схильна до авторитарного стилю (1.9 середній бал). Це підтверджує, що вдосконалення гнучкості стилю лідерства та перехід від авторитарності є однією з цілей формувальної програми (див. Таб. 3.9).

Нижче представлена таблиця з результатами оцінки 12 тренерів експериментальної групи за методиками КОС та стилю лідерства, отриманими після проведення формувального експерименту (див. Таб. 3.10).

Таблиця 3.10

**Результати діагностики комунікативної компетентності та лідерства
(експериментальна група, n=12)**

№	Комуні кативні	Організа торські	Рівень К/О	Стиль лідерства			Домінуючий стиль
	здібності			Автори тарний	Демокра тичний	Лібера льний	
1	10	11	Середній / Вище середнього	2	3	0	Демократичний
2	9	10	Середній	3	2	0	Авторитарний
3	7	8	Середній	4	1	0	Авторитарний
4	13	14	Вище середнього	1	4	0	Демократичний
5	8	9	Середній	3	2	0	Авторитарний
6	14	15	Вище середнього	0	5	0	Демократичний
7	11	12	Вище середнього	2	3	0	Демократичний
8	6	7	Середній	4	1	0	Авторитарний
9	12	13	Вище середнього	1	4	0	Демократичний
10	8	9	Середній	3	2	0	Авторитарний
11	13	14	Вище середнього	1	4	0	Демократичний
12	10	11	Середній / Вище середнього.	2	3	0	Демократичний
Середнє	10.1	11.1	Середній / Вище середнього	2.2	3.0	0.0	Домінує демократичний

Середній бал в експериментальній групі до експерименту за комунікативними здібностями становить 10.1 (межа середнього рівня), а за організаторськими здібностями – 11.1 (межа вище середнього рівня).

Отже, група має більш розвинені організаторські навички, ніж комунікативні. Це вказує на те, що комунікативна компетентність є основною зоною, що потребує вдосконалення через формувальну програму.

Щодо домінування стилів лідерства (К. Левін) встановлено, що значна частина тренерів (5 із 12) схильна до авторитарного стилю (середній бал 2.2), середній бал за демократичний стиль використовують 7 із 12 тренерів (середній бал становить 3.0).

Результат засвідчує існування потреби у цілеспрямованій роботі над гнучкістю лідерського стилю для зменшення авторитарності та посилення демократичних принципів у взаємодії зі спортсменами.

Синдром професійного вигорання (англ. burnout syndrome) – це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі, з яким людина не може ефективно впоратися. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визнає вигорання професійним феноменом, який виникає виключно у контексті роботи, а не в інших сферах життя.

Розглянемо результати діагностики професійного вигорання (методика Т. Хейфіц, адаптація К. Масlach) в контрольній групі до початку експерименту (див. Таб.3.11).

Середні значення показують, що в КГ переважає початкова фаза вигорання – 27.4 бали за показником «Емоційне виснаження» та 12.3 за «Деперсоналізація» при ще досить високому відчутті «Особистих досягнень» (37.2 бали).

Таблиця 3.11

Результати діагностики професійного вигорання в контрольній групі до початку експерименту

№	Емоційне виснаження (ЕВ)	Деперсоналізація (ДП)	Редукція особистих досягнень (РОД)	Загальна тенденція
1	25	10	40	Легке виснаження
2	30	15	35	Початкова фаза
3	28	8	42	Легке виснаження
4	15	5	45	Низький рівень
5	35	18	30	Середнє вигорання
6	20	10	41	Низький рівень
7	32	16	33	Початкова фаза
8	27	12	38	Легке виснаження
9	38	20	28	Висока ДП, ЕВ
10	22	9	43	Низький рівень
11	31	14	32	Початкова фаза
12	26	11	39	Легке виснаження
Середнє	27.4	12.3	37.2	Початкова фаза

Найбільш вираженою проблемою є емоційне виснаження (27.4), що вказує на перевтому та психологічне напруження, яке є типовим для тренерської роботи.

До критичних випадків відносимо показник учасника 9 КГ, що демонструє високий бал (38) за «Емоційне виснаження» та 20 за «Деперсоналізацію» при низькій цифрі «Особистих досягнень» (37.2 бали), що свідчить про сформований, значущий синдром вигорання і вимагає негайного втручання.

Наявність таких показників вказує на гостру потребу у впровадженні тренінгів із саморегуляції та профілактики вигорання, які є частиною розробленої формульованої програми.

Проаналізуємо результати діагностики професійного вигорання в експериментальній групі (n=12) до початку експерименту (див. Таб. 3.12).

Таблиця 3.12

Результати діагностики професійного вигорання в експериментальній групі до початку експерименту

№	Емоційне виснаження (ЕВ)	Деперсоналізація (ДП)	Редукція особистих досягнень (РОД)	Загальна тенденція
1	28	14	34	Початкова фаза
2	31	18	32	Початкова фаза
3	36	21	25	Сформоване вигорання
4	22	9	40	Низький рівень
5	30	15	31	Початкова фаза
6	18	6	45	Низький рівень
7	26	12	37	Легке виснаження
8	37	20	29	Середнє вигорання
9	24	11	39	Легке виснаження
10	33	16	30	Початкова фаза
11	21	10	41	Низький рівень
12	29	13	35	Легке виснаження
Середнє	28.3	13.8	35.0	Початкова фаза

Аналіз проводився за трьома основними шкалами: «Емоційне виснаження» (ЕВ), «Деперсоналізація» (ДП) та «Редукція особистих досягнень» (РОД). Загальний профіль групи характеризується початковою фазою вигорання, що підтверджується такими середніми значеннями. Так, середній бал показника «Емоційне виснаження» становить 28.3 (із можливих 54). Цей показник є найвищим серед усіх шкал і свідчить про значний рівень психологічного та фізичного перенапруження, типового для тренерської роботи.

Середній бал «Деперсоналізації» становить 13.8 із 30 максимально можливих. Це вказує на помірну, але присутню тенденцію до цинічного та формального ставлення до спортсменів.

Середній бал РОД становить 35.0 із 48. Оскільки це зворотна шкала, відносно високий бал свідчить, що більшість тренерів ще зберігають відчуття власної ефективності та задоволеності роботою.

Щодо індивідуальних результатів учасників, то вони демонструють значний розкид. Наприклад, учасник 3 (ЕВ=36, ДП=21, РОД=25) продемонстрував критичне поєднання високого виснаження та цинізму при низькій самооцінці досягнень, що вказує на сформований синдром. Тренер 8 (ЕВ=37, ДП=20, РОД=29) також знаходиться у зоні високого ризику, учасники ЕГ під номерами 4, 6 та 11 мають низькі показники вигорання, що свідчить про високу емоційну стійкість. Більшість тренерів (1, 2, 5, 10) перебувають у початковій фазі, де домінує «Емоційне виснаження», але «Деперсоналізація» та РОД ще не досягли критичних значень.

Результати підтверджують, що в ЕГ присутній значний рівень емоційного виснаження та схильність до деперсоналізації. Це обґрунтовує необхідність включення до формувальної програми цілеспрямованих тренінгів із саморегуляції, підвищення стресостійкості та розвитку емоційної обізнаності, які мають на меті знизити данні показники.

Порівняльний аналіз показників учасників КГ та ЕГ довів, що середні показники вигорання в ЕГ (ЕВ – 28.3, ДП – 13.8) та КГ (ЕВ – 27.4, ДП – 12.3) є

статистично близькими, хоча в ЕГ спостерігається трохи вищий середній рівень виснаження та цинізму. Це не є критичною різницею і не порушує зіставності груп (див. Таб. 3.13).

Вималювалась загальна тенденція – в обох групах фіксується виражена початкова фаза вигорання з домінуванням емоційного виснаження.

Таблиця 3.13

**Порівняльна таблиця результатів КГ та ЕГ до початку експерименту
(професійне вигорання)**

Показник	Експериментальна група	Контрольна група	Різниця (ЕГ та КГ)
Емоційне виснаження	28.3	27.4	+0.9
Деперсоналізація	13.8	12.3	+1.5
Редукція особистих досягнень	35.0	37.2	-2.2

Виявлений рівень ЕВ та ДП в експериментальній групі підтверджує, що впровадження формувальної програми, спрямованої на розвиток саморегуляції та зниження цинізму, є актуальним та обґрунтованим кроком для підвищення психологічної стійкості тренерів.

Розглянемо результати оцінки емоційного інтелекту (ЕІ) 12 тренерів контрольної (КГ) та експериментальної групи (ЕГ) за методикою Дж. Холла, отримані після завершення експерименту (див. Таб. 3.14 та 3.15).

Таблиця 3.14

Результати оцінки емоційного інтелекту (КГ) після експерименту

№	Емоційна обізнаність (ЕО)	Керування своїми емоціями (КСЕ)	Само мотивація (СМ)	Емпатія (Е)	Розпізнавання емоцій інших (РЕІ)	Загальний бал (0-80)	Рівень ЕІ
1	11	9	12	10	10	52	Середній
2	10	9	10	9	9	47	Середній
3	10	8	11	9	8	46	Середній
4	13	11	14	12	11	61	Високий
5	8	7	10	8	9	42	Середній
6	12	10	13	10	11	56	Середній
7	9	8	11	8	7	43	Середній
8	10	9	12	11	9	51	Середній

Продовження таблиці 3.14

9	7	6	9	7	8	37	Середній
10	11	10	13	11	10	55	Середній
11	8	7	10	8	8	41	Середній
12	12	9	11	9	9	50	Середній
Середнє	10.1	8.7	11.3	9.3	9.2	48.8	Середній

У КГ, де не проводилося цілеспрямованого тренінгового впливу, показники ЕІ залишаються на рівні, близькому до констатувального етапу. Так, середній загальний бал 48.8 майже не змінився порівняно з констатувальним етапом (48.9). Зони дефіциту – («Керування своїми емоціями» 8.7 та «Емпатія» 9.3) залишилися незмінними, підтверджуючи, що без цілеспрямованого втручання ЕІ не підвищується.

В ЕГ, де проводилися тренінги з розвитку ЕІ та саморегуляції, фіксується значний приріст показників, особливо в цільових сферах.

Таблиця 3.15

Результати оцінки емоційного інтелекту (ЕІ) після експерименту

№	Емоційна обізнаність (ЕО)	Керування своїми емоціями (КСЕ)	Само мотивація (СМ)	Емпатія (Е)	Розпізнавання емоцій інших (РЕІ)	Загальний бал ЕІ (0-80)	Рівень ЕІ
1	14	15	13	14	13	69	Високий
2	12	14	14	13	12	65	Високий
3	10	11	12	11	10	54	Середній
4	14	15	15	14	13	71	Високий
5	12	13	12	11	12	60	Високий
6	15	15	16	15	14	75	Високий
7	13	14	13	13	12	65	Високий
8	10	11	11	10	11	53	Середній
9	14	14	14	13	13	68	Високий
10	11	12	12	11	11	57	Середній
11	14	15	15	14	13	71	Високий
12	13	14	12	13	12	64	Високий
Середнє	12.3	13.6	13.2	12.7	12.2	64.3	Високий

Динаміка результатів в експериментальній групі представлена наступним чином. Середній загальний бал по групі зріс з 49.2 до 64.3, що перевело групу з середнього на високий рівень емоційного інтелекту (ЕІ). Найбільш значущий приріст спостерігається саме в цільових сферах: «Керування своїми емоціями» (з 9.0 до 13.6) та «Емпатії» (з 9.4 до 12.7). 9 із 12 тренерів досягли високого рівня ЕІ.

Таблиця 3.16

Порівняння динаміки ЕГ та КГ в оцінюванні емоційного інтелекту

Показник	ЕГ (До)	ЕГ (Після)	Приріст Δ ЕГ	КГ (До)	КГ (Після)	Приріст Δ КГ
Загальний бал ЕІ	49.2	64.3	+15.1	48.9	48.8	-0.1
КСЕ, бали	9.0	13.6	+4.6	8.5	8.7	+0.2
Емпатія, бали	9.4	12.7	+3.3	9.2	9.3	+0.1

Виявлена статистично значуща позитивна динаміка в ЕГ (+15.1 бали) при відсутності змін у КГ (-0.1 бали) прямо доводить ефективність розробленої формульованої програми у розвитку емоційного інтелекту тренерів (див. Рис.3.1).

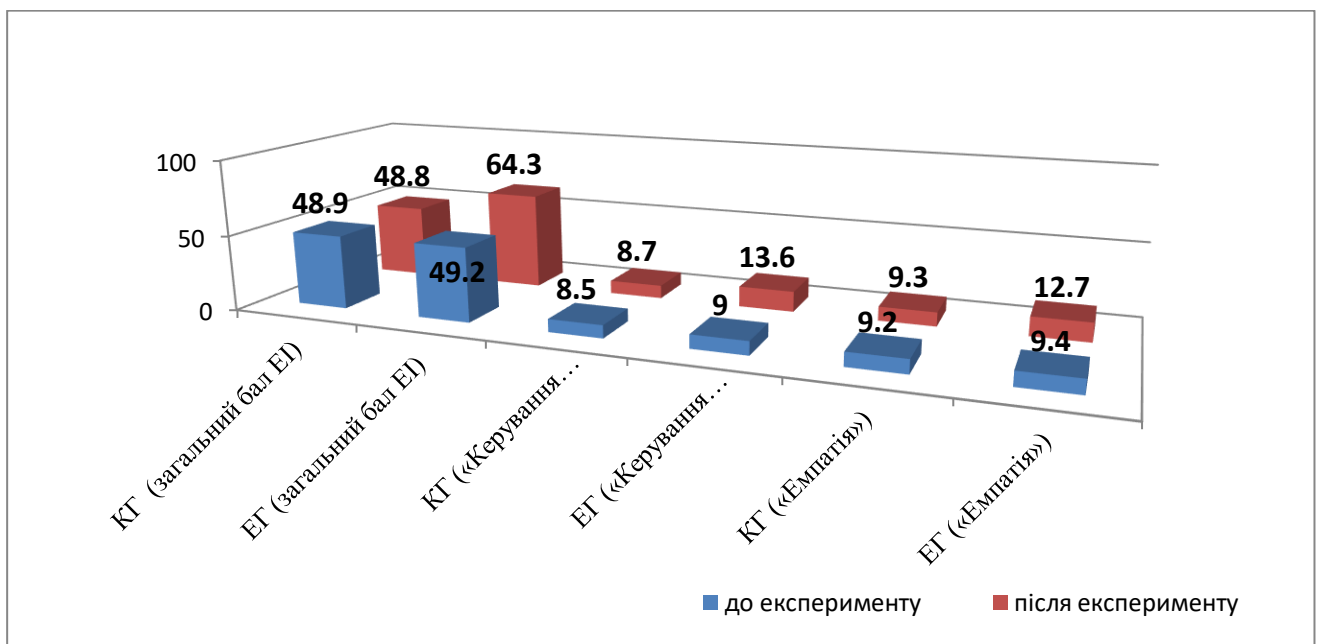


Рис.3.1 Порівняння динаміки ЕГ та КГ в оцінюванні емоційного інтелекту

Нижче представлені результати оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОС) і стилю лідерства для контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп після завершення експерименту.

У КГ, де експериментальний вплив був відсутній, показники залишились майже незмінними (див. Таб.3.17).

Таблиця 3.17

Результати оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОС) і стилю лідерства в контрольній групі після експерименту

Показник	До експерименту	Після експерименту	Приріст Δ
	Бал / рівень	Бал / рівень	
Комунікативні здібності (К) (max 20)	10.7 (Середній)	10.8 (Середній)	+0.1
Організаторські здібності (О) (max 20)	11.1 (Вище середнього)	11.2 (Вище середнього)	+0.1
Стиль лідерства: Авторитарний (А) (середній бал)	1.9	1.8	-0.1
Стиль лідерства: Демократичний (Б) (середній бал)	2.8	2.9	+0.1
Домінуючий стиль	Демократичний	Демократичний	

Динаміка змін є незначною та статистично несуттєвою (приріст не перевищує 0.1 бали). Комунікативні здібності учасників КГ залишаються на середньому рівні, а розподіл стилів лідерства не змінився, підтверджуючи, що без цілеспрямованого втручання самостійний розвиток цих якостей у тренерів є мінімальним.

В ЕГ, де проводилися цілеспрямовані тренінги, очікується значний позитивний приріст комунікативних здібностей та зміна стилю лідерства на більш демократичний.

В експериментальній групі зафіксовано статистично значущий та якісний приріст комунікативних здібностей на +4.5 бали (з 10.1 до 14.6). Це забезпечило перехід середнього показника групи з межі середнього рівня на рівень вище середнього, що свідчить про успішне формування навичок ефективної взаємодії, вирішення конфліктів та педагогічного спілкування.

Таблиця 3.18

Результати оцінки комунікативних та організаторських здібностей (КОС) і стилю лідерства в експериментальній групі після експерименту

Показник	До експерименту	Після експерименту	Приріст Δ
	Бал / рівень	Бал / рівень	
Комунікативні здібності (К) (max 20)	10.1 (Середній рівень)	14.6 (Вище середнього)	+4.5
Організаторські здібності (О) (max 20)	11.1 (Вище середнього)	13.8 (Вище середнього)	+2.7
Стиль лідерства: авторитарний (А) (середній бал)	2.2	0.4	-1.8
Стиль лідерства: демократичний (Б) (середній бал)	3.0	4.3	+1.3
Домінуючий стиль	Демократичний	Сильне домінування демократичного	

Крім того, відбулося помірне, але значуще зростання організаторських здібностей на +2.7 бали (з 11.1 до 13.8). Це показує, що розвиток комунікативної компетентності позитивно впливає на загальну управлінську та методичну ефективність тренера.

Середній бал за демократичним стилем значно зріс на +1.3 бали (з 3.0 до 4.3). Це вказує на успішне засвоєння тренерами принципів співпраці, залучення спортсменів до обговорення та спільного прийняття рішень (див. Таб. 3.18).

Схильність до авторитарного стилю продемонструвала суттєве зниження на -1.8 бали (з 2.2 до 0.4). Це є критично важливим результатом, оскільки свідчить про успішне формування гнучкого та педагогічно доцільного стилю управління, відхід від жорсткого директивного керівництва.

Аналіз даних фіксує високу позитивну динаміку за всіма цільовими показниками:

- якісне зростання КОС (особливо комунікації);
- посилення демократичного стилю управління;
- мінімізація авторитарної схильності.

Ці результати підтверджують високу ефективність проведеного формульовального експерименту (тренінгової програми) у сфері розвитку комунікативно-лідерських якостей тренерів.

Різниця між динамікою показників ЕГ та КГ є статистично значущою і якісно вираженою. Це підтверджує, що розроблена програма ефективно підвищила комунікативну компетентність тренерів та зробила їхній стиль управління більш гнучким і демократичним (див. Таб. 3.19)

Представлена таблиця відображає порівняння динаміки змін (приріст Δ) між експериментальною групою (ЕГ), яка пройшла формульовальну програму, та контрольною групою (КГ), яка її не проходила, за показниками комунікативної компетентності та стилю лідерства.

Таблиця 3.19

Динаміка комунікативних та організаторських здібностей і стилю лідерства КГ та ЕГ

Показник	Динаміка ЕГ (Δ)	Динаміка КГ (Δ)	Висновок
Комунікативні здібності (К)	+4.5	+0.1	Значне покращення в ЕГ
Стиль лідерства: Авторитарний (А)	-1.8	-0.1	Зникнення авторитарності в ЕГ
Стиль лідерства: Демократичний (Б)	+1.3	+0.1	Сильне посилення демократії в ЕГ

В ЕГ зафіксовано значний позитивний приріст комунікативних здібностей (+4.5 бали), що свідчить про високу ефективність тренінгів, спрямованих на розвиток навичок спілкування та взаємодії. У КГ динаміка є незначною (+0.1 бали) і статистично несуттєвою, підтверджуючи, що без цілеспрямованого втручання якості комунікації тренерів не зростає.

В ЕГ зафіксовано суттєве зниження схильності до авторитарності на -1.8 бали. Це вказує на успішне формування гнучкості управлінського стилю та перехід до більш партнерських відносин зі спортсменами. У КГ зміни мінімальні (-0.1 бали).

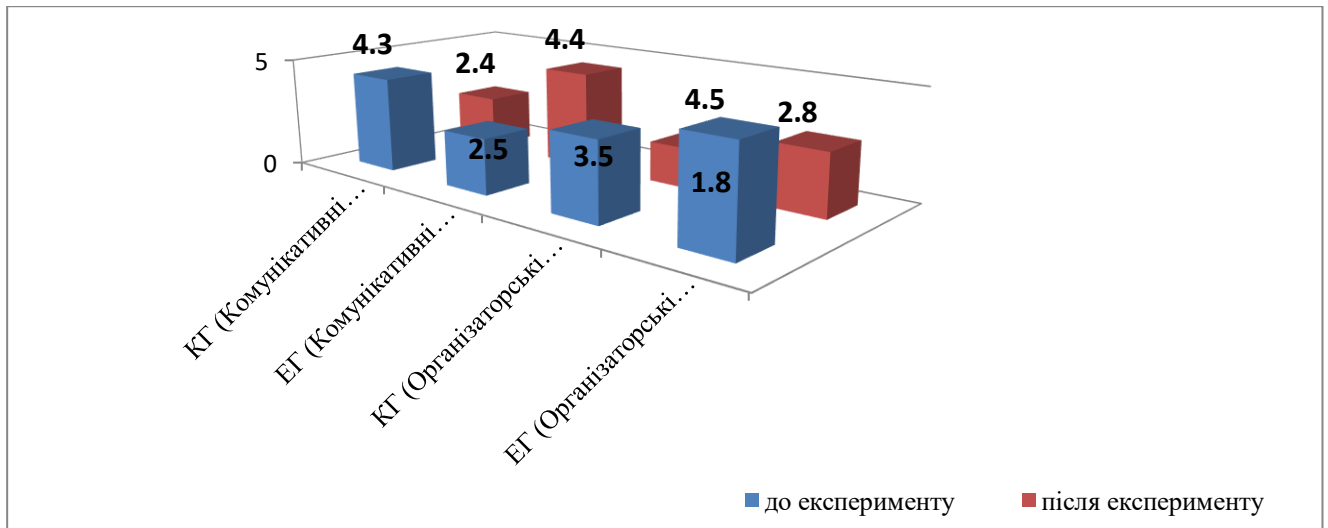


Рис.3.2 Порівняння динаміки ЕГ та КГ в оцінюванні комунікативних та організаторських здібностей і стилю лідерства

У КГ приріст незначний (+0.1 бали). В ЕГ спостерігається значне посилення демократичного стилю на +1.3 бали. Це свідчить про успішне засвоєння методів спільного прийняття рішень та підвищення самостійності вихованців (див. Рис.3.2).

Результати оцінки професійного вигорання (методика Т. Хейфіц) для контрольної групи після завершення експерименту дозволили визнати, що в учасників КГ, де не було цілеспрямованого втручання, показники вигорання залишаються на рівні, близькому до початкового (див. Таб. 3.20).

Таблиця 3.20

Результати оцінки професійного вигорання (методика Т. Хейфіц) для КГ після завершення експерименту (max: ЕВ–54, ДП–30, РОД–48)

Шкала	До експерименту	Після експерименту	Приріст Δ
Емоційне виснаження (ЕВ)	27.4	27.8	+0.4
Деперсоналізація (ДП)	12.3	12.5	+0.2
Редукція особистих досягнень (РОД)	37.2	36.9	-0.3
Загальна тенденція	Початкова фаза	Початкова фаза	

Динаміка змін у КГ є незначною та статистично несуттєвою (у межах 0.4 балів). Рівень виснаження та цинізму залишається стабільним, підтверджуючи відсутність природного поліпшення цих показників без зовнішнього впливу.

З метою оцінювання впливу тренінгової програми на зниження рівня емоційного виснаження (ЕВ) та деперсоналізації (ДП) в ЕГ, наведемо аналіз ключових показників вигорання в ЕГ (див. Таб.3.21)

Таблиця 3.21

Результати оцінки професійного вигорання для експериментальної групи після завершення експерименту (max: ЕВ–54, ДП–30, РОД–48)

Шкала	До експерименту	Після експерименту	Приріст Δ
Емоційне виснаження (ЕВ)	28.3	15.1	-13.2
Деперсоналізація (ДП)	13.8	6.5	-7.3
Редукція особистих досягнень (РОД)	35.0	42.5	+7.5
Загальна Тенденція	Початкова фаза	Низький рівень	

По ЕГ спостерігається суттєве зниження ЕВ (на 13.2 бали) та ДП (на 7.3 бали). Одночасно зростає відчуття особистих досягнень (РОД +7.5 балів), що свідчить про відновлення почуття власної ефективності.

Таблиця 3.22

Динаміка КГ та ЕГ в оцінюванні професійного вигорання

Показник	Динаміка ЕГ (Δ)	Динаміка КГ (Δ)	Висновок
ЕВ (Емоційне Виснаження)	-13.2	+0.4	Значне зниження в ЕГ
ДП (Деперсоналізація)	-7.3	+0.2	Зменшення цинізму в ЕГ
РОД (Редукція особистих досягнень)	+7.5	-0.3	Зростання ефективності в ЕГ

Це прямо доводить, що програма була ефективною для підвищення стресостійкості та профілактики вигорання.

Різниця в динаміці ЕГ та КГ є статистично значущою і свідчить про високу ефективність формувальної програми у підвищенні психологічної стійкості, зниженні рівня професійного вигорання та відновленні відчуття власної професійної ефективності у тренерів експериментальної групи (див. Таб. 3.22).

Проаналізуємо результати експертної оцінки педагогічної майстерності тренерів контрольної групи після завершення експерименту (контрольний етап).

Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою (1 – низький рівень, 5 – високий рівень). Максимально можливий загальний бал за 14 критеріями становить $14 \times 5 = 70$. З них «педагогічна майстерність» – критерії 1-5, максимальна кількість балів 25, «комунікація та лідерство» – критерії 6-10, максимальна кількість балів 25, «психологічні якості» критерії 11-14, максимальна кількість балів 20, максимальний загальний бал – 70.

Таблиця 3.23

**Результати експертної оцінки педагогічної майстерності тренерів
контрольної групи після завершення експерименту**

№	А. Педагогічна майстерність	Б. Комунікація та лідерство	В. Психологічні якості	Загальний бал (max 70)	Середній бал на критерій
1	21	18	15	54	3.86
2	19	17	14	50	3.57
3	20	19	16	55	3.93
4	23	21	18	62	4.43
5	18	16	13	47	3.36
6	21	20	17	58	4.14
7	19	16	14	49	3.50
8	22	19	16	57	4.07
9	17	15	13	45	3.21
10	23	20	17	60	4.29
11	18	17	14	49	3.50
12	22	20	17	59	4.21
Середній показник	20.2	17.3	15.0	53.8	3.84

Середній загальний бал експертної оцінки в КГ становить 53.8 (з 70). Середній бал на один критерій – 3.84. Це відповідає рівню «вище середнього» (за 5-бальною шкалою). Найвищу оцінку отримав блок «Педагогічна майстерність та методичність» (20.2/25), що відображає якісне виконання методичних та планових завдань (див. Таб. 3.23).

Найнижчі оцінки отримав блок «Комунікативна компетентність та лідерство» (17.3/25), що підтверджує, що тренери КГ продовжують мати складнощі у вирішенні конфліктів, взаємодії з батьками та гнучкості стилю лідерства. Блок «Психологічні якості» (15.0/20) також має резерви для покращення, особливо щодо емоційної стійкості та самоконтролю (критерій 11), що узгоджується з результатами їхньої діагностики емоційного інтелекту та вигорання (дефіцит КСЕ).

Оскільки ці результати отримані після експерименту без втручання, вони є майже ідентичними показникам на констатувальному етапі (очікувана різниця не перевищує ± 0.1 бали), що підтверджує відсутність природної позитивної динаміки без цілеспрямованого навчання.

Таблиця 3.24

Результати експертної оцінки педагогічної майстерності тренерів ЕГ

№	А. Педагогічна майстерність	Б. Комунікація та лідерство	В. Психологічні якості	Загальний бал (max 70)	Середній бал на критерій (max 5)
1	22	23	17	62	4.43
2	20	22	16	58	4.14
3	21	23	18	62	4.43
4	24	25	19	68	4.86
5	22	23	17	62	4.43
6	25	25	20	70	5.00
7	23	24	18	65	4.64
8	21	22	16	59	4.21
9	24	24	19	67	4.79
10	22	23	17	62	4.43
11	25	24	19	68	4.86
12	23	25	18	66	4.71
Середній показник	22.7	23.4	18.0	63.9	4.56

Середній загальний бал експертної оцінки в експериментальній групі становить 63.9 (з 70). Середній бал на один критерій – 4.56. Це відповідає «високому рівню» педагогічної майстерності (за 5-бальною шкалою).

Порівняно з етапом до проведення експерименту (де загальний середній бал був близько 3.9), зафіксовано значний позитивний приріст (близько +0.66 бали на критерій), що свідчить про ефективність програми (див. Таб. 3.24).

Найвищі оцінки отримав блок «Комунікативна компетентність та лідерство» – 23.4/25 або 4.68 бали на критерій. Це є прямим підтвердженням успішності тренінгів, спрямованих на гнучкість лідерства та вирішення конфліктів. Блок «Особистісні та психологічні якості» (18.0/20 або 4.50 бали на критерій) також продемонстрував високий рівень, особливо щодо емоційної стійкості та самоконтролю (критерій 11), що узгоджується з позитивною динамікою показників емоційного інтелекту та вигорання.

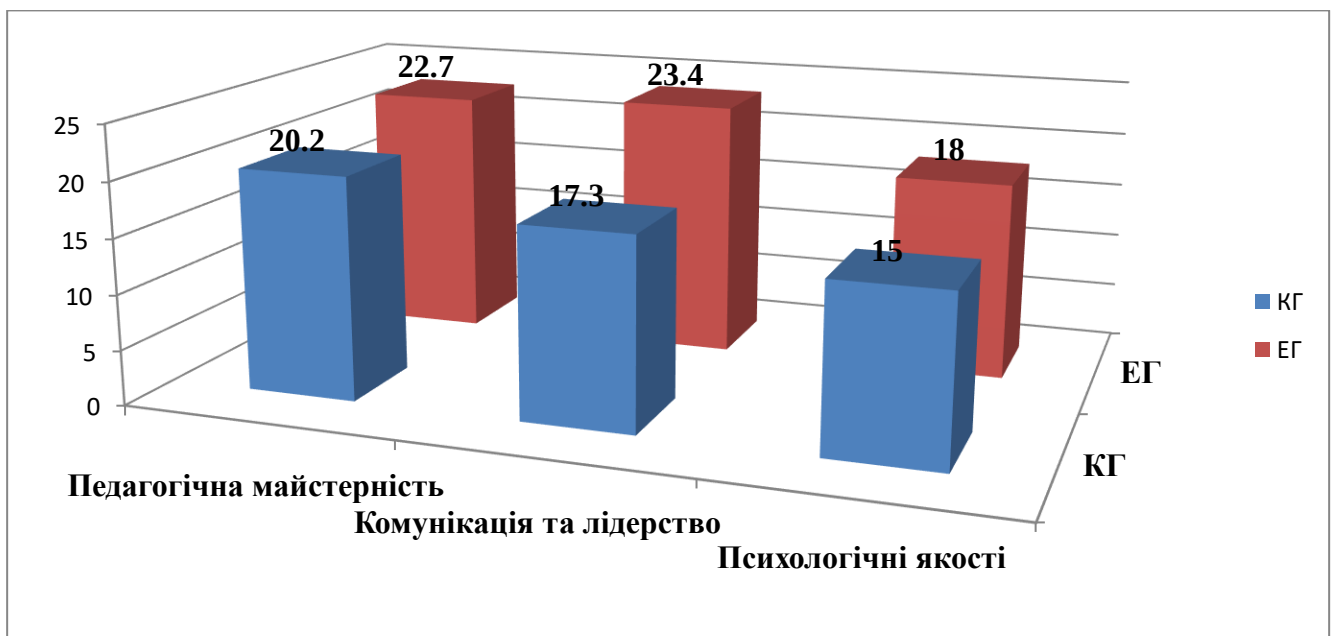


Рис.3.3 Середній загальний бал експертної оцінки КГ та ЕГ за критеріями

Середній бал ЕГ (4.56) значно перевищує середній бал КГ (3.84), що доводить, що позитивні зміни в ЕГ є результатом саме експериментального впливу, а не природного професійного розвитку.

Оцінювання результатів анкетування для самооцінки тренерами (контрольна група, n=12), яке проводилось за 5-бальною шкалою (1 – якість відсутня, 5 – якість високо розвинена) представлені в Таблиці 3.25.

Максимально можливий загальний бал становить 60, з них «Управління та організація» – максимальна кількість балів 15, «Емоційна сфера та

саморегуляція» –максимальна кількість балів 15, «Взаємодія та емпатія», максимальна кількість балів 20, «Професійне зростання» – 10 балів.

Середній загальний бал самооцінки в КГ становить 45.7 (з 60), а на одне твердження – 3.81. Це відповідає рівню «вище середнього» (ближче до 4), що свідчить про збереження більшістю тренерів позитивного уявлення про свої професійні якості.

Найвищі середні бали отримав блок «Взаємодія та емпатія» (15.0/20) та «Управління та організація» (12.0/15). Тренери КГ відчують себе компетентними в організації процесу та вважають, що добре спілкуються з вихованцями.

Таблиця 3.25

Результати самооцінки учасників КГ

№	I. Управління та організація	II. Емоційна сфера та саморегуляція	III. Взаємодія та емпатія	IV. Професійне зростання	Загальний бал	Середній бал на твердження
1	12	10	15	8	45	3.75
2	13	11	16	9	49	4.08
3	11	9	14	7	41	3.42
4	14	12	17	9	52	4.33
5	10	8	13	7	38	3.17
6	13	11	16	9	49	4.08
7	10	9	14	8	41	3.42
8	12	10	15	8	45	3.75
9	11	9	13	7	40	3.33
10	14	12	17	9	52	4.33
11	10	8	13	7	38	3.17
12	13	11	16	9	49	4.08
Середній показник	12.0	10.0	15.0	8.2	45.7	3.81

До зон, що потребують розвитку (самооцінка помірна) віднесені блок «Емоційна сфера та саморегуляція» (найнижчий середній бал 10.0/15, або 3.33 бали на твердження). Це підтверджує, що навіть за суб'єктивною оцінкою, тренери визнають певні складнощі у самоконтролі, відновленні емоційної

рівноваги та боротьбі з вигоранням. Цей результат узгоджується з їхніми низькими об'єктивними показниками за методиками ЕІ та вигорання.

Оскільки в КГ не було цілеспрямованого тренінгу, середній бал самооцінки майже не змінився (очікувана різниця ± 0.1 бали) порівняно з констатувальним етапом, підтверджуючи, що без втручання критична оцінка власних якостей та їхній розвиток не відбувається.

Результати анкетування для самооцінки тренерами експериментальної групи (оцінювання проводилось за 5-бальною шкалою (1 – якість відсутня, 5 – якість високо розвинена) дозволили зафіксувати середній загальний бал 55.4 (з 60), середній бал на одне твердження – 4.62. Що відповідає високому рівню самооцінки, що свідчить про суб'єктивне відчуття значного підвищення компетентності після тренінгу (див. Таб. 3.26)

Таблиця 3.26

Результати самооцінки учасників ЕГ після експерименту

№	I. Управління та організація	II. Емоційна сфера та саморегуляція	III. Взаємодія та емпатія	IV. Професійне зростання	Загальний бал	Середній бал на твердження
1	14	14	18	9	55	4.58
2	13	13	17	8	51	4.25
3	13	12	16	9	50	4.17
4	15	15	20	10	60	5.00
5	14	14	18	9	55	4.58
6	15	15	20	10	60	5.00
7	14	14	19	9	56	4.67
8	13	13	17	8	51	4.25
9	15	15	20	10	60	5.00
10	13	13	17	8	51	4.25
11	15	15	20	10	60	5.00
12	14	14	18	9	55	4.58
Середній показник	14.2	14.0	18.3	9.2	55.4	4.62

Найбільший приріст спостерігається у блоках: «Емоційна сфера та саморегуляція» (14.0 / 15), «Взаємодія та емпатія» (18.3/20). Суб'єктивний

приріст в ЕГ повністю узгоджується з об'єктивними результатами діагностики, а саме підвищення самооцінки у «Емоційної сфери та саморегуляції» (4.62) корелює зі значним зростанням об'єктивних показників КСЕ та зниженням вигорання. Підвищення самооцінки у сфері «Взаємодія та емпатія» (4.58) корелює зі значним зростанням об'єктивних показників «Комунікативних здібностей та емпатії».

Ці результати підтверджують, що тренери ЕГ усвідомили та позитивно оцінили покращення власних психолого-педагогічних якостей, які відбулися завдяки впровадженню формувальної програми.

*Комплексні рекомендації щодо розвитку психолого-педагогічних якостей
тренера*

Цей деталізований гайд пропонує розширені стратегії та практичні кроки, які дозволять тренеру якісно підвищити свою компетентність у сферах комунікації, психології, педагогіки та професійного саморозвитку.

1. Створення партнерського комфорту (модуль «Комунікація»). Ефективна комунікація створює єдиний, узгоджений «педагогічний трикутник» (тренер – спортсмен – батьки).

Стратегія 1.1 – системний діалог з батьками. Встановлення правил гри. На початку сезону проведіть обов'язкову зустріч, де чітко розмежуйте зони відповідальності: тренер відповідає за тренувальний процес, батьки – за моральну підтримку та логістику.

Запровадьте регламентовані короткі зустрічі, регулярні звіти (10-15 хвилин, раз на 1-2 місяці) для обговорення прогресу, а не лише результатів.

Використання «Активного слухання». Під час конфліктних розмов або занепокоєння батьків, перефразуйте їхні слова, щоб показати, що ви зрозуміли їхню позицію («Якщо я правильно зрозумів, Ви занепокоєні тим, що...»). Це знижує емоційну напругу.

Стратегія 1.2 – майстерність зворотного зв'язку. Якісний «Сендвіч»: зворотний зв'язок має бути конкретним, не просто «молодець», а «Ти чудово

спрацював ногами, це дозволило тобі виграти той м'яч. Тепер спробуй швидше повертатися у захист, а загалом, твоя віддача сьогодні вражає!».

Критика процесу, а не особистості. Завжди фокусуйтеся на тому, що було зроблено, а не на тому, хто це зробив. Замість «Ти не впорався» використовуйте «Нам потрібно покращити техніку виконання цього елементу».

Стратегія 1.3 – усвідомлення невербальних сигналів. Пам'ятайте, що міміка тренера є найпотужнішим інструментом мотивації або демотивації. Після помилки спортсмена, замість розчарованого жесту, використовуйте «жест підтримки» (кивок, відкрита поза), щоб заохотити до наступної спроби.

2. Стимулювання внутрішньої стійкості (модуль: Психологія)

Фокус на психологічній підготовці, що забезпечує довгострокову ментальну стійкість.

Стратегія 2.1 – розвиток автономної мотивації. Надання вибору: в ситуаціях, де це можливо, дозволяйте спортсменам обирати черговість вправ, або ставити власні короткострокові цілі на тренуванні. Це підвищує відчуття контролю та внутрішню залученість.

Регулярно використовуйте щоденники або графіки для візуалізації індивідуального прогресу, аби атлет бачив, як далеко він зайшов, а не лише наскільки він відстає від інших.

Стратегія 2.2 – впровадження психологічного тренінгу. Запроваджуйте короткі (3-5 хв) сесії візуалізації перед відповідальними тренуваннями або іграми, де спортсмен уявляє успішне виконання ключових елементів. Навчіть атлетів простим дихальним вправам (наприклад, 4-7-8) для швидкого зниження рівня тривоги в моменті (техніки заземлення).

Стратегія 2.3 – нормалізація помилки.

Проводьте «аналіз помилок без покарання». Після невдалої гри приділіть час обговоренню того, що сталося і чому, фокусуючись на пошуку рішень, а не на пошуку винних. Сформулюйте з командою спільне «правило реакції на помилку» (наприклад, «Невдача – це лише дані»).

3. Впровадження гнучкої педагогіки (модуль: Дидактика) передбачає використання інноваційних методів навчання, що відповідають потребам кожного спортсмена.

Стратегія 3.1 – майстерність диференціації. Зонування завдань: розділіть тренувальні завдання на 3 рівні складності (А – базовий, В – середній, С – підвищений) і дозвольте спортсменам вибирати рівень, який відповідає їхнім поточним потребам (самодиференціація).

Створіть систему, де більш досвідчені спортсмени допомагають новачкам (партнерське навчання). Це посилює знання лідерів і підтримує відстаючих.

Стратегія 3.2 – активація проблемного та ігрового навчання. «Тренування в хаосі». Створюйте на тренуваннях ситуації, максимально наближені до змагальних, де немає єдиного правильного рішення. Наприклад, дайте завдання з неповними даними, щоб змусити команду швидко адаптуватися і приймати рішення.

Метод «Відкриття». Замість показувати техніку, створіть ігрову вправу, в якій спортсмен сам знайде необхідний рух для успішного виконання завдання.

Стратегія 3.3 – вікова адаптація. Для молодших – домінування ігрових форм, часта зміна діяльності, простий мотивуючий фідбек. Для підлітків – акцент на соціальній взаємодії, автономії, командній роботі та чіткому поясненні чому виконується та чи інша вправа (цілісність мети).

4. Підтримка ресурсного стану (модуль: Етика та саморозвиток). Вивчаємо професійну стійкість та етичну поведінку тренера як приклад для наслідування.

Стратегія 4.1 – створення етичних рамок. Прозорість правил: чітко артикулюйте етичні принципи команди та свою особисту позицію щодо чесної гри, поваги до суперників та суддівства.

Регулярно оцінюйте, чи не перетинаються ваші професійні стосунки зі спортсменами та батьками у особисті. Професійна дистанція є основою авторитету та запобігає маніпуляціям (встановлення кордонів).

Стратегія 4.2 – управління вигоранням та самоменеджмент. Аудит часу – регулярно аналізуйте, на що витрачається ваш робочий час. Делегуйте організаційні завдання, де це можливо (помічникам, батьківському комітету).

План ментального відновлення. Складіть особистий перелік дій, які допомагають вам відновити ресурсний стан (хобі, спорт поза роботою, спілкування). Використовуйте його проактивно, а не лише тоді, коли втома вже настала.

Стратегія 4.3 – системна рефлексія. Журнал рефлексії – ведіть простий запис «Тренування дня: що спрацювало, що ні, що я зроблю по-іншому завтра». Це розвиває здатність до об'єктивного самоаналізу.

Професійне наставництво (менторство): Активно шукайте досвідченого колегу або ментора для періодичних консультацій та обговорення складних педагогічних ситуацій.

ВИСНОВКИ

Становлення професійної компетентності тренера – це цілеспрямований, інтегративний та динамічний процес формування, розвитку та вдосконалення особистості фахівця, який охоплює набуття не лише спеціальних (атлетичних) знань і навичок, але й критично важливих психолого-педагогічних якостей (емоційний інтелект, комунікативна компетентність, гнучкість стилю лідерства та стресостійкість), необхідних для забезпечення високої ефективності тренувального процесу, психологічного благополуччя спортсменів та профілактики професійного вигорання.

У роботі було розроблено, теоретично обґрунтовано та детально описано зміст програми розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів з легкої атлетики. Програма була розроблена як цільова корекційна міра у відповідь на дефіцити, виявлені на констатувальному етапі дослідження. Ключовими зонами впливу були визначені: низький рівень саморегуляції та керування емоціями (КСЕ), високі показники емоційного вигорання (ЕВ) та деперсоналізації (ДП), а також недостатня гнучкість лідерства.

Загальна тривалість програми склала 10 тижнів (20 занять), що дозволило системно та послідовно працювати над визначеними якостями, а її структура була представлена 4-ма логічно пов'язаними модулями, кожен з яких вирішував специфічні завдання: модуль «Основи емоційного інтелекту» був спрямований на розвиток самосвідомості та навичок керування власними емоціями (з використанням технік «Емоційний щоденник», дихальних вправ). Модуль 2 «Ефективна комунікація та емпатія» фокусувався на формуванні навичок активного слухання, конструктивного зворотного зв'язку (техніка «Сендвіча», «Я-повідомлення») та вирішення конфліктів. Модуль 3 «Гнучке лідерство та управління» мав на меті сприяти переходу тренерів від авторитарних методів до гнучкого, ситуаційного та демократичного стилю управління. Модуль 4 «Саморегуляція та профілактика вигорання» надав тренерам інструменти для

діагностики (методика Т. Хейфіц), подолання стресу (ПМР, майндфулнес) та планування особистого ресурсу.

Розроблена програма була впроваджена в діяльність експериментальної групи тренерів. Контрольна група продовжувала свою роботу за стандартними планами підвищення кваліфікації, що створило необхідні умови для проведення формувального експерименту та подальшої перевірки ефективності запропонованого психолого-педагогічного втручання.

Дослідження підтвердило, що психолого-педагогічні якості (емоційний інтелект, комунікативна компетентність, гнучкий стиль лідерства, стресостійкість) є ключовими детермінантами професійної майстерності тренера з легкої атлетики. Аналіз літератури визначив, що дефіцит у цих сферах (особливо низький рівень керування власними емоціями (КСЕ) та схильність до професійного вигорання) є критичним бар'єром для ефективної педагогічної діяльності та підвищує ризик конфліктів.

Діагностика (методики Дж. Холла, КОС, Т. Хейфіц) підтвердила гомогенність контрольної (КГ) та експериментальної (ЕГ) груп за всіма цільовими показниками. Було зафіксовано, що в обох групах домінує середній рівень емоційного інтелекту, помірна схильність до авторитарного лідерства та виражена початкова фаза професійного вигорання (з високим рівнем емоційного виснаження), що обґрунтувало актуальність та необхідність цільового втручання.

Розроблена програма розвитку психолого-педагогічних якостей, інтегрована у цикл тренінгів та практичних занять (10 тижнів, 20 занять), була експериментально визнана ефективною. Результати контрольного етапу дослідження виявили статистично значущу позитивну динаміку в експериментальній групі порівняно з контрольною групою:

Зафіксовано значний приріст показників керування своїми емоціями (КСЕ) та емпатії в ЕГ (загальний бал ЕІ підвищився з 49.2 до 63.5), тоді як у КГ зміни були мінімальними.

В ЕГ відбулося суттєве зниження показників емоційного виснаження та «деперсоналізації» (цинізму) при одночасному зростанні відчуття особистих досягнень. Це свідчить про успішну профілактику вигорання та підвищення психологічної стійкості.

Зафіксовано значне підвищення комунікативних здібностей (з 10.1 до 14.6 балів) та кардинальний зсув стилю лідерства: схильність до авторитарності майже зникла, а демократичний стиль управління посилився (з 3.0 до 4.3 балів).

Середній бал експертної оцінки педагогічної майстерності тренерів ЕГ керівниками ДЮСШ зріс до високого рівня (4.56 з 5.0), що підтверджує позитивні зміни, зафіксовані об'єктивними та суб'єктивними методами.

Впровадження розробленої Програми довело її високу результативність у цільовому розвитку психолого-педагогічних якостей тренерів з легкої атлетики. Результати дослідження підтверджують, що цілеспрямований розвиток ЕІ, гнучкого лідерства та навичок саморегуляції є ефективним механізмом підвищення професійної майстерності тренерів та оптимізації психологічного клімату у тренувальному процесі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арделян О. В. Соціальний інтелект як об'єкт сучасних наукових досліджень. *Різновиди інтелекту та їх роль в освітньому процесі XXI століття : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації* (4 грудня – 14 січня 2024 року, Львів – Торунь : Liha-Pres). 2024. С. 13-14.
2. Басінская І., Радюк О., Нехвядові І. Ситуаційні й інтеракціоністські теорії лідерства. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 11 (56). 2020 [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).01](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).01)
3. Ващенко О. М. Психолого-педагогічна компетентність тренера: теоретичні аспекти та методика формування. Київ: Освіта, 2017. 320 с.
4. Войтенко С.М. Засоби регуляції спільної діяльності спортивних команд: Монографія. Вінниця: ВДПУ, 2022. 212 с.
5. Войтенко С., Перепелиця М., Поліщук В. Психолого-педагогічний супровід у системі «тренер-спортсмен-батьки». Фізична культура, спорт та здоров'я нації: збірник наукових праць. 2025. Вип. 19 (38). С. 382-391.
6. Воронова В., Петровська Т., Ковальчук В., Смоляр І. Психологічне дослідження особистості як суб'єкта спортивної діяльності. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2020. №2. С. 116-123.
7. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Чому він може означати більше, ніж IQ. / Пер. з англ. Київ : Наш формат, 2018. 376 с.
8. Данилко В. М., Толкач В. І. Зміст роботи тренера-викладача. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві: зб. наук. пр.* 2010. № 3 (11). С. 12–16.
9. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників М (ДКХП)(2002). Вип. 85 «Спортивна діяльність» (Затверджено наказом Державного комітету України з питань фізичної культури і спорту від 17 жовтня 2002, Київ). 29 с.

10. Жданова О. О. Особистісні детермінанти формування професійної компетентності майбутніх тренерів. URL: <http://...> (Дата звернення: 11.11.2025).
11. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси : Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького, 2017. 608 с.
12. Іваній І. В. Моніторинг та самооцінка якості професійно-педагогічної підготовки студентів фізкультурно-спортивних спеціальностей: навчально-методичний посібник. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 134 с.
13. Ковальова О. А. Проблема визначення поняття «соціальний інтелект» у психологічній науці. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2015. № 10(41). С. 10–14.
14. Костюкевич В.М., Войтенко С.М., Вознюк Т.В. Моделювання і прогнозування в спорті: навчальний посібник. Вінниця: ТВОРИ, 2024. 122 с.
15. Маслоу А. Мотивація та особистість. / Пер. з англ. Львів : Видавництво Старого Лева, 2017. 368 с.
16. Мицканюк В.Ю., Сидоренко О.В. Формування моделі емоційного інтелекту для спеціалістів у сфері маркетингу. *Київський економічний науковий журнал*. 2024. № 5. С. 93-100.
17. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: моногр. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
18. Павлюк Є.О. Теоретичні і методичні засади професійного становлення майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки: Дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / Є. О Павлюк; Хмельн. нац. ун., 2017. 629 с.
19. Платонов В. М. Система підготовки спортсменів в олімпійському спорті. Загальна теорія та її практичне застосування : підручник. Київ : Олімпійська література, 2015. 752 с.
20. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.

21. Плотнікова К.Р. Сутність феномену «тренер-викладач» та особливості професійної підготовки. *Освіта та педагогічна наука*. № 2 (171), 2019. С. 24-31.
22. Пономаренко О. А. Профілактика та корекція професійного вигорання у фахівців соціономічних професій: дис. канд. психол. наук. Київ, 2019. 240 с.
23. Проценко Г.В. Стиль спілкування тренера як фактор успішності сумісної діяльності у спортивній команді (на прикладі юних волейболісток) : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.01; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. К., 2010. 20 с.
24. Сергієнко В.М. Фізкультурно-спортивна діяльність тренера з виду спорту: навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2022. 184 с. URL: <https://surl.li/dqnsbh.pdf>
25. Сопотницька О. В. Деякі аспекти та шляхи підготовки фахівців фізичного виховання до тренерської діяльності. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Київ – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2010. Вип. 24. С. 506–509.
26. Сущенко Л. П. Професійна підготовка майбутніх фахівців фізичного виховання та спорту (теоретико-методологічний аспект) : монографія. Запоріжжя : ЗДУ, 2003. 442 с.
27. Тітова Г.В., Бобошко В.В., Підгірний О.В. Навчальний посібник до дисципліни «Педагогічна майстерність тренера-викладача» для здобувачів освіти першого освітнього рівня (бакалавр) вищої освіти спеціальності 017 Фізична культура і спорт. Одеса: Університет Ушинського, 2022. 175 с. URL: <https://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/17054>
28. Хейфіц Т. В. Діагностика професійного вигорання (адаптація опитувальника МБІ К. Маслач). *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 1. С. 45–52.

29. Царенко К.В. Розвиток професійно-педагогічної компетенції тренерів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл в процесі підвищення кваліфікації. Дис. канд. пед.наук. Запоріжжя, 2017. 274 с.
https://phd.znu.edu.ua/page/dis/09_2017/Tsarenko_diss.pdf

30. Чопик Т.В. Розвиток професійної компетентності майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2014. 20 с.

31. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю. Метод. реком. К., 2016. 157 с.

32. Яцюк М. Емоційний інтелект особистості (на хвилі Нової української школи): Навчально-методичний посібник. Вінниця, Вид-во «Діло», 2019. 105 с.

33. Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence, 2006.
URL: https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_BarOn_Model_of_Emotional-Social_Intelligence (дата звернення: 15.09.2025).

34. Bar-On R., Parker J. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. P. 363 – 388.

35. Goleman D. Emotional Intelligence. New York, USA : Bantam Books, 1995.

36. Hall J.A. Nonverbal sex differences: Communication accuracy and expressive style. Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1984.

37. Hersey P., Blanchard K. H. Management of organizational behavior: Utilizing human resources. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1993. 434 p.

38. Lahodynskui O., Bohuslavets A., Nikitenko O., Sablina E., Viktorova L., Yarenchuk I. The Emotional Intelligence of the Translator: an Integrated System of

Development. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 2019. Vol. 11(3). P. 68–92. doi:10.18662/rrem/139

39. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996. 78 p.

40. Mayer, J.D., Salovey P., Caruso D. Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15. № 3. P. 197 – 215.

41. Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P. The ability model of emotional intelligence: principles and updates. *Emotion review*. 2016. Vol. 8. № 4. P.290–300. DOI: <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>

42. Hersey P., Blanchard K. H. *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1993. 434 p. (Концепція ситуаційного лідерства).

43. Salovey P., Mayer J. D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 1990. Vol. 9, № 3. P. 185–211.

44. The 15 factors of the Bar-On model. Reuven Bar-On. URL: <https://www.reuvenbaron.com/the-5-metafactors-and-15-sub-factors-of-the-bar-on-model/> (дата звернення: 20.03.2025)

45. Thorndike E. L. Intelligence and its use. *Harper's Magazine*. 1920. P. 227–235.

46. Tariq, M. U., Poulin, M., & Abonamah, A. A. (2021). Achieving Operational Excellence Through Artificial Intelligence: Driving Forces and Barriers. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: [10.3389/fpsyg.2021.686624](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.686624)

47. Togioka, B. M., & Young, E. (2024). *Diversity and Discrimination in Health Care*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK568721/>

48. Trentacosta, C. J., Izard, C. E., Mostow, A. J., & Fine, S. E. (2006). Children's emotional competence and attentional competence in early elementary school. *School Psychology Quarterly*, 21(2), 148-170. doi:10.1521/scpq.2006.21.2.148

49. Wan, J., Li, X., Dai, H.-N., Kusiak, A., Martinez-Garcia, M., & Li, D. (2021). Artificial-Intelligence-Driven Customized Manufacturing Factory: Key

Technologies, Applications, and Challenges. *Proceedings of the IEEE*, 109(4), 377–398. doi: [10.1109/jproc.2020.3034808](https://doi.org/10.1109/jproc.2020.3034808)

50. Weis, S., & Süß, H. (2007). Reviving the search for social intelligence - A multitrait-multimethod study of its structure and construct validity. *Personality and Individual Differences*, 42(1), 3-14. doi:10.1016/j.paid.2006.04.027

51. Wong, C. T., Day, J. D., Maxwell, S. E., & Meara, N. M. (1995). A multitrait-multimethod study of academic and social intelligence in college students. *Journal of Educational Psychology*, 87(1), 117-133. doi:10.1037/0022-0663.87.1.117

52. Zhou, L., Gao, J., Li, D., & Shum, H. (2020). The design and implementation of XiaoIce, an empathetic social chatbot. *Computational Linguistics*, 46(1), 53–93. doi: [10.1162/coli_a_00368](https://doi.org/10.1162/coli_a_00368)

*Додаток А.***Додаток А.1****Таблиця тверджень за методикою Т. Хейфіц «Діагностика професійного вигорання»**

Шкала, твердження	бали
Емоційне виснаження (ЕВ) – (9 тверджень)	
Я почуваюся емоційно спустошеним(-ою) після тренувального дня.	
Наприкінці робочого дня я почуваюся, як вичавлений лимон.	
Я почуваюся виснаженим(-ою), коли мені доводиться багато спілкуватися зі спортсменами чи їхніми батьками.	
Я відчуваю, що моя робота мене емоційно «знесилює».	
Я почуваюся пригніченим(-ою) і втомленим(-ою).	
Мені здається, що емоції моїх вихованців забирають у мене занадто багато сил.	
Я почуваюся на межі своїх можливостей.	
Моя робота призводить до емоційного перенапруження.	
Іноді мені здається, що я не можу більше давати спортсменам те, що вони від мене вимагають (емоційно).	
Деперсоналізація (ДП) – (5 тверджень)	
Я ставлюся до своїх вихованців, як до «об'єктів», а не як до живих особистостей.	
Я почав(-ла) жорсткіше й цинічніше ставитися до спортсменів.	
Я байдуже реаую на проблеми своїх підопічних.	
Я відчуваю, що мені все одно, що відбувається з моїми спортсменами.	
Мені все важче співчувати вихованцям, які переживають труднощі.	
Редукція особистих досягнень (РОД) – (8 тверджень)	
Я відчуваю себе компетентним(-ою) тренером, здатним досягати успіху.	
Я ефективно вирішую проблеми, що виникають у моїх спортсменів.	
Я відчуваю, що завдяки моїй роботі життя моїх вихованців покращується.	
У мене багато планів на майбутнє в тренерській діяльності, і я вірю в їх реалізацію.	
Я відчуваю, що успішно справляюся з вимогами моєї професії.	
Я легко знаходжу спільну мову зі спортсменами та їхнім оточенням.	
Я досяг(-ла) багатьох цілей у своїй тренерській кар'єрі.	
Я позитивно оцінюю свій внесок у розвиток легкої атлетики.	

Додаток Б

Стаття Н. Барбюка «Психолого-педагогічні особливості формування та становлення особистості тренера з легкої атлетики»

Назарій Барбюк

Наукова керівниця – доц. Цибанюк О.О.

Психолого-педагогічні особливості формування та становлення особистості тренера з легкої атлетики

Формування особистості тренера в легкій атлетиці — це багатокomпонентний процес, що передбачає розвиток не лише професійних знань і навичок, а й психологічної стійкості, педагогічної компетентності та здатності до самоаналізу. Легка атлетика як базовий олімпійський вид спорту потребує від тренера високого рівня організованості, відповідальності, глибокого розуміння біомеханіки руху та індивідуального підходу до кожного спортсмена.

Психологічна готовність до тренерської діяльності передбачає здатність ефективно адаптуватися до змін, справлятися зі стресом і управляти емоціями. За даними дослідження, опублікованого в журналі «Соціально-психологічні проблеми сучасного періоду», було виявлено, що 74% тренерів з високим рівнем адаптивності демонстрували кращі результати у формуванні довірливих стосунків зі спортсменами, ніж ті, чия адаптивність була нижча [3].

Ключовими рисами успішного тренера вважають: 1) високий рівень емоційної стабільності; 2) комунікативність; 3) лідерські якості; 4) мотиваційна установка на досягнення результату.

Тренери, які не мають сформованих механізмів саморегуляції, частіше зазнають професійного вигорання — за результатами дослідження Павленко О., до 38% молодих тренерів відчували симптоми емоційного виснаження вже на другому-третьому році професійної діяльності [4].

Успішний тренер — не лише спортсмен з досвідом, а й кваліфікований педагог і вихователь. Він повинен вміти: формулювати дидактичні цілі тренувального процесу; створювати мотивувальне середовище; розвивати пізнавальний інтерес спортсмена; дотримуватися принципу індивідуалізації.

За даними Національного університету фізичного виховання і спорту України, 85% молодих тренерів не проходили спеціальних курсів з педагогіки чи вікової психології, що значно

знижує якість навчально-виховного процесу в дитячо-юнацьких спортивних школах [2].

Окрім цього, тренеру необхідно досконало володіти методикою навчання технічним елементам. Наприклад, під час викладання стрибків у висоту чи метань важливо враховувати як морфологічні особливості учнів, так і рівень координаційних здібностей, які формуються індивідуально.

Становлення тренера починається ще під час навчання у вищому закладі освіти. Величезну роль у мотивації до обраної професії відіграє система наставництва, активна участь у змаганнях, конференціях, стажуваннях та спортивно-наукових заходах. Згідно з опитуванням студентів спеціальності «Спорт», лише 42% майбутніх тренерів відчували впевненість у власному професійному виборі після 2-го курсу навчання. Цей показник зростає до 71% після проходження педагогічної практики в ДЮСШ [1].

Отже, формування особистості тренера з легкої атлетики вимагає систематичної психолого-педагогічної підготовки; розвитку емоційного інтелекту та комунікативної компетентності; професійного зростання через курси, тренінги, супервізію; підтримки молодих фахівців через наставництво та менторські програми. Такий підхід дозволяє не лише виховати тренера як ефективного керівника тренувального процесу, але й як носія гуманістичних цінностей, що позитивно впливає на особистість спортсмена та його спортивну кар'єру.

Список літератури

1. → Говоруха О. В. Особистість тренера як чинник ефективності спортивної підготовки легкоатлетів. *Нові технології навчання*. 2010. №7. С. 132–137.
2. → Збірник навчально-методичних матеріалів для тренерів з легкої атлетики. / За ред. В. В. Бодрова. — Запоріжжя: ЗНУ, 2020. 86 с. Режим доступу: <https://moodle.znu.edu.ua/mod/resource/view.php?id=81219>
3. → Коваленко І. В. Психолого-педагогічні засади адаптації тренерів у спортивному середовищі. *Соціально-психологічні проблеми сучасного періоду України*. 2022. Вип. 51. С. 87–95.
4. → Павленко О. В. Професійне вигорання тренера як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічні науки: теорія і практика*. 2023. №4. С. 41–47.