

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ

Назва теми

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки


Шифр і назва галузі знань

Спеціальність – 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності


Шифр 22163

номер ІНП

Виконала: студентка IV курсу, гр. ППЗ-21-1  Дарина ШТАМАНЕТЯН

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент  Людмила МІХЕСВА

науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор



Таїсія КОМАР

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

30 червня 2025 р.


Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки
Освітній рівень перший (бакалаврський)
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

 Таїсія КОМАР

протокол № 5 від 12 грудня 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ Дарини ШТАМАНЕТЯН

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту».
Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Людмила МІХЕСВА, кандидат педагогічних наук, доцент

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 07 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 30 травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); тест «Я – лідер» (А. Лутошкін); методика оцінювання комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2); методика на визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл).

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні аспекти розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, наукові концепції лідерства, лідерські якості майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, етапи та методи дослідження, аналіз результатів дослідження, практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

3

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)
4 рисунка, 3 таблиці.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 12 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.10.2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.12.2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.02.2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.03.2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.04.2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.05.2025 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи.	До 30.05.2025 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи.	___ травня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку)	___ червня 2025 р.	виконано

Здобувач Дарина ШТАМАНЕТЯН
Ім'я, прізвище

Керівник роботи Людмила МІХЕСВА
Ім'я, прізвище

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи «Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту»

Здобувач Дарина ШТАМАНЕТЯН

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Людмила МІХЕСВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна дипломна робота включає 61 сторінку, 3 таблиці, 4 рисунка, перелік джерел посилання складає 62 найменування, 4 додатки.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, психологічні чинники розвитку лідерських якостей, майбутні фахівці з фізичної культури та спорту.

Об'єкт дослідження: розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Предмет дослідження: психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

За результатами дослідження розроблено практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Одержані результати можуть бути використані у розробці та впровадженні ефективних методик підготовки майбутніх лідерів у спортивній сфері; освітніх програмах закладів вищої освіти, що готують фахівців у галузі фізичної культури та спорту, а також у практичній діяльності тренерів, викладачів, психологів і спортивних менеджерів для оптимізації роботи з формування лідерських якостей у молодих фахівців.

Дипломник



Підпис

Дарина ШТАМАНЕТЯН

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту 30 травня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ	10
1.1 Наукові концепції лідерства	10
1.2 Лідерські якості майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту	20
1.3 Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту	28
Висновки до розділу	36
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ	38
2.1 Етапи та методи дослідження	38
2.2 Аналіз результатів дослідження	41
2.3 Практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту	54
Висновки до розділу	58
ВИСНОВКИ	60
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	62
ДОДАТКИ	69
ДОДАТОК А МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ» (Є. ЖАРІКОВ, Є. КРУШЕЛЬНИЦЬКИЙ)	69
ДОДАТОК Б ТЕСТ «Я – ЛІДЕР» (А. ЛУТОШКІН)	75
ДОДАТОК В МЕТОДИКА «КОМУНІКАТИВНІ Й ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ» (КОЗ – 2) (В. СИНЯВСЬКИЙ, В. ФЕДОРИШИН)	77
ДОДАТОК Г МЕТОДИКА НА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ (Н. ХОЛЛ)	80

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний світ спорту вимагає від тренерів, викладачів фізичної культури та спортивних менеджерів не лише високого рівня професійних знань і фізичної підготовки, а й розвинених лідерських компетенцій, які дозволяють ефективно організовувати роботу команди, мотивувати спортсменів, приймати відповідальні рішення та адаптуватися до змінних умов професійної діяльності. Успішний фахівець з фізичної культури та спорту повинен володіти розвинутими комунікативними навичками, здатністю мотивувати спортсменів і формувати сприятливий психологічний клімат у команді. Особливої важливості ця проблема набуває у контексті сучасних освітніх підходів, що орієнтуються на компетентнісний підхід і всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця.

Лідерські якості є ключовим чинником успішності у сфері фізичної культури та спорту, оскільки вони визначають здатність спеціаліста впливати на оточуючих, надихати на досягнення високих результатів і формувати згуртований колектив, сприяють розвитку мотивації та стресостійкості.

Теоретичною основою дослідження лідерства та особистості лідера стали наукові праці таких відомих дослідників, як К. Левін, А. Менегетті, М. Мескон та ін. Протягом останніх десятиліть значна увага у вітчизняній науці приділялася аналізу лідерства та його структурних характеристик, необхідних для успішного виконання лідерських функцій. Цю проблему активно вивчали українські науковці, зокрема Т. Гура, І. Зязюн, С. Калашнік, А. Коваленко, О. Нестуля, С. Нестуля, О. Романовський, О. Пономарьов, Н. Підбуцька, Г. Попова, О. Бойко, В. Бондаренко, В. Михайличенко, С. Похнатюк, О. Кошіль, Т. Спіріна, Н. Клішевич, Т. Лях та ін.

Питання створення сприятливих умов для розвитку лідерських якостей та формування соціально активної особистості стало предметом дослідження таких учених, як Д. Алфімов, Л. Локошко, Т. Прохоренко, К. Садохіна, В. Татенко, О. Чорна, В. Ягодников, Б. Паригін, І. Купа, Т. Вежевич, К. Слесик та ін.

Окрім вітчизняних дослідників, значний внесок у вивчення феномену лідерства зробили й зарубіжні науковці. Серед них варто виокремити таких учених, як К. Бланшард, Е. Богардус, Р. Бояціс, І. Вешлер, В. Врум, Д. Гоулман, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі, С. Кові та ін., які досліджували різні аспекти лідерства, включаючи його психологічні, соціальні та організаційні складові.

Проте аналіз наукових джерел і практики свідчить, що у програмах підготовки фахівців з фізичної культури та спорту недостатньо уваги приділяється саме психологічним аспектам розвитку лідерських якостей. Це може призводити до недостатньої готовності випускників до управлінської та організаційної діяльності, а також до труднощів у налагодженні ефективної взаємодії з підопічними та колегами.

Отже, тема дослідження «Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту» є актуальною, оскільки зумовлена сучасними вимогами до професійної діяльності у спортивній сфері.

Об'єктом дослідження є розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Предмет дослідження: психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування й емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових концепцій лідерства.
2. Визначити й обґрунтувати психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.
3. Здійснити емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

4. Розробити практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Гіпотеза дослідження: врахування визначених психологічних чинників і практичних рекомендацій сприятиме розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Методи дослідження: в процесі здійснення дослідження для вирішення поставлених завдань використано такі методи:

– *теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження;

– *емпіричні методи:* 1) методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); 2) тест «Я – лідер» (А. Лутошкін); 3) методика оцінювання комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2); 4) методика на визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл);

– *методи математичної обробки даних.*

Практичне значення дослідження полягає в тому, що визначені психологічні чинники розвитку лідерських якостей і практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту можуть бути використані у розробці та впровадженні ефективних методик підготовки майбутніх лідерів у спортивній сфері; освітніх програмах закладів вищої освіти, що готують фахівців у галузі фізичної культури та спорту, а також у практичній діяльності тренерів, викладачів, психологів і спортивних менеджерів для оптимізації роботи з формування лідерських якостей у молодих фахівців.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі Хмельницького національного університету. До експерименту було залучено 52 здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 017 Фізична культура та спорт.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на: кафедральних наукових семінарах

«Актуальні теми наукових пошуків здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня – 2025» (м. Хмельницький, 28-29 квітня 2025 р.), тема доповіді: «Лідерські якості майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту як складова їх професійної підготовки»; «Результати сучасних наукових досліджень здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня – 2025» (м. Хмельницький, 22-23 травня 2025 р.), тема доповіді «Розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту в умовах освітнього процесу закладу вищої освіти»; Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції з міжнародною участю «Актуальні питання гіпнозу та сучасної гіпнотерапії у корекції психоемоційних травм, ПТСР та інших психічних розладів» (м. Київ, 11 січня 2025 року), тема доповіді: «Роль стресостійкості та психологічної витривалості у становленні спортивного лідера».

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (62 найменування) та 4 додатків. Загальний обсяг дипломної роботи – 81 сторінка машинописного тексту (основна частина – 61 сторінка). Робота містить 3 таблиці та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ

1.1 Наукові концепції лідерства

Феномен лідерства привертає увагу дослідників завдяки його надзвичайній практичній важливості, особливо у контексті підвищення ефективності управління в різних сферах суспільного життя. Лідерство ґрунтується на особистісних якостях лідера та соціально-психологічних взаєминах, які формуються в групі. Воно базується на соціально-психологічних механізмах і характеризується такими ключовими рисами: підвищена активність і ініціативність індивіда під час вирішення спільних завдань групи, глибше розуміння проблеми, ситуації та членів групи, виражена здатність впливати на інших, відповідність поведінки соціальним нормам, цінностям і установкам, прийнятим у групі, а також яскраво виражені особистісні якості, які вважаються еталонними для цієї групи.

Слова «лідер» і «лідерство» походять від англосаксонського кореня «lead», що перекладається як «шлях». Цей корінь бере початок від дієслова «lead», яке означає «йти» або «подорожувати». У морських подорожах англосакси використовували це слово для позначення курсу корабля. Таким чином, лідерами називали тих, хто вказував напрямок (людей чи кораблі). Поняття «лідерство» є об'єктом численних теоретичних і практичних досліджень, що характеризуються складністю та різноманітністю підходів. Різні етапи наукового розвитку і різні наукові дисципліни, такі як психологія, менеджмент і педагогіка, вносять свої корективи в трактування цього феномену. У ХХ столітті було сформульовано більше 350 різних визначень лідерства [36]. За даними Оксфордського словника англійської мови (1933), слово «лідер» вперше з'явилося в XIII столітті. Однак поняття «лідерство» дослідники почали вживати лише на початку XIX століття [33].

Це зовсім не означає, що явище лідерства не існувало раніше. Лідерство природно виникає в будь-якій групі, яка складається з двох або більше осіб, а тим більше у великих організаціях чи соціальних структурах. Як зазначає Ю. Платонов, лідерство та лідерські відносини виникають завжди, коли групі потрібно вирішувати спільні проблеми, що стосуються інтересів усіх або більшості її членів. Особливо яскраво лідерські відносини проявляються, коли перед групою стоїть завдання розподілу ресурсів. Ресурси тут розуміються дуже широко: це можуть бути матеріальні, фінансові, продовольчі чи інформаційні ресурси, а також навіть репродуктивні. Таке широке трактування лідерства охоплює різні сфери суспільного життя – політику, економіку, культуру, науку тощо – і включає як взаємодію на мікрорівні (в малих групах), так і на макрорівні (управління державою або міжнародними відносинами). Воно дозволяє враховувати як формальні, так і неформальні організації [33].

Проблему лідерства обговорювали ще античні філософи, хоча їхнє розуміння цього явища значно відрізнялося від сучасного. У той час лідерство розглядалося переважно як політичне явище.

Геракліт вважав, що влада є привілеєм меншості, тобто найкращих із кращих, оскільки вони зосереджуються на головному, не витрачаючи сили даремно. Ксенофан Колофонський стверджував, що справжнім лідером має бути монарх, якого прирівнювали до Бога чи Героя, а люди були лише відображенням суспільної свідомості богів. Демокрит, навпаки, заперечував ідею божественного походження лідерства. Для нього боги були просто повітрям, поділеним на атоми, а лідером міг стати філософ чи вчений. Сократ не підтримував ідею рівності людей. Він вважав, що успіх держави залежить від мудрого, відповідального та справедливого правителя, здатного вести за собою інших. Платон наголошував, що лідерство – це шлях самопожертви, адже лідери повинні відмовлятися від деяких власних інтересів заради справедливості. Лідерами, за його переконанням, можуть бути лише герої та мудреці, для яких лідерство стає важким тягарем, що потребує вмілого подолання. Платон також підкреслював, що всі люди народжуються різними, і справедливість полягає в

тому, щоб кожен займався справою, яка відповідає його здібностям. Аристотель вважав, що лідером може бути той, хто володіє найбільшою кількістю найкращих якостей, серед яких: здатність вирішувати завдання, передбачливість, розум, доброзичливість, гуманність, справедливість, вміння аналізувати та керувати іншими. Він підкреслював важливість гармонії між позитивними якостями лідера та його характером, яка дозволяє стати прикладом для інших. Аристотель також розділив лідерів на дві категорії: просто лідери та великі лідери. Просто лідери можуть вести за собою людей, маючи певні особистісні риси, однак не володіють повним набором якостей, характерних для великих лідерів [42].

Відомий американський експерт у сфері менеджменту, директор Центру креативного лідерства Д. Кемпбелл відзначав, що визначити сутність лідерства досить складно. Він називав лідерство загадковою і невловимою якістю, яку легко визнати, але важко точно описати, ще важче застосувати на практиці, і майже неможливо сформулювати цю якість у інших [33].

Т. Кочубей у статті «Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект» зазначає, що сучасні наукові концепції лідерства можна умовно розділити на чотири основні групи, які формувалися поступово з розвитком науки:

- Перша група теорій зосереджена на вивченні особистісних рис, необхідних для лідера.
- Друга група досліджує питання, які саме дії характеризують лідера.
- У третій групі увага приділяється умовам, за яких лідерство проявляється як процес, і включає ситуативні, особистісно-ситуативні теорії, а також теорії випадковостей і гуманістичні підходи.
- Четверта група охоплює теорії ціннісного лідерства, де основна увага приділяється цінностям як ключовим чинникам взаємодії між лідером та членами групи [20].

У психології, як зазначає З. Антонова, розроблено низку концепцій, що пояснюють феномен лідерства. Найвідоміші з них [2]:

1. Теорія рис (особистісна теорія лідерства). Ця теорія зосереджується на вроджених якостях лідера, стверджуючи, що лідером може стати людина, яка володіє певними особистісними рисами (наприклад, харизма, інтелект, упевненість, рішучість тощо). Хоча різні дослідники пропонували свої переліки таких характеристик, єдиного консенсусу так і не було досягнуто. У межах цієї теорії виникла харизматична концепція, яка стверджує, що лідерство – це дар, «харизма», притаманна видатним особистостям. Харизматичні лідери здатні викликати сильні емоційні відгуки, надихати та мотивувати людей на досягнення високих результатів. Харизма дозволяє лідеру створити сильний емоційний зв'язок із послідовниками та вести їх до великих цілей.

2. Ситуаційна теорія лідерства. Згідно з цією концепцією, ефективність лідера залежить від обставин і контексту, в якому він працює. Основна ідея полягає в тому, що один і той самий стиль лідерства може бути ефективним в одній ситуації, але не працювати в іншій. Прихильники цієї теорії визнають значення особистісних якостей, але підкреслюють, що саме ситуація визначає, хто проявить лідерські здібності. У різних умовах лідером стає той, хто володіє найбільш актуальною якістю. Ця теорія також стверджує, що лідером можна стати кілька разів, залежно від ситуаційних потреб. Часто лідера, який успішно діяв в одній ситуації, вважають таким і в інших умовах через сформований авторитет.

3. Поведінковий підхід до лідерства. Ця концепція досліджує поведінкові аспекти лідера, акцентуючи увагу на тому, що лідерство визначається тим, як людина поводить себе, а не її особистісними рисами. Лідером стає той, хто дотримується певного стилю керівництва. Прихильники цієї теорії досліджували та класифікували різні стилі лідерства, вважаючи, що їх ефективність залежить від конкретної ситуації. Вони виділяли два основних стилі поведінки: 1) орієнтація на завдання (організація, контроль, досягнення мети); 2) орієнтація на людей (підтримка, мотивація, створення сприятливого середовища). Проте згодом цей підхід виявився обмеженим, оскільки стиль поведінки не завжди універсальний, і на практиці довелося повернутися до ситуаційного підходу.

4. Синтетична (системна) теорія лідерства. Цей підхід об'єднує різні аспекти лідерства: риси, поведінку, ситуаційні фактори та взаємодію між ними. Лідерство розглядається як процес організації взаємин у групі, де лідер виконує роль координатора. Особлива увага приділяється особистісним характеристикам лідера, тривалості існування групи, специфіці завдань і умов. Лідерство тут аналізується як результат групової діяльності, спрямованої на вирішення спільної мети. Цей підхід акцентує на тому, що лідерство формується під час колективної роботи, коли хтось із членів групи виявляє здатність ефективно організувати інших. Сьогодні більшість вітчизняних досліджень лідерства базується саме на цій теорії.

Також дослідники виокремлюють трансформаційне та транзакційне лідерство. Цей підхід акцентує увагу на взаємодії між лідером і підлеглими. Основна ідея: трансформаційні лідери надихають, а транзакційні – забезпечують чіткість і порядок. Тобто, за трансформаційного лідерства, лідер мотивує своїх послідовників досягати високих цілей, змінюючи їхні цінності, переконання та мотивацію, а за транзакційного лідерства – лідер взаємодіє з підлеглими через систему винагород і покарань, орієнтуючись на досягнення конкретних результатів.

Ключову роль у процесах управління, впливу на групу та досягнення цілей відіграє стиль лідерства. Від обраного стилю залежить ефективність взаємодії лідера з підлеглими, мотивація колективу, рівень довіри та продуктивність роботи. Правильний стиль лідерства сприяє гармонійному розвитку групи, підвищенню ініціативності, відповідальності та згуртованості. Так, В. Томах, Т. Дорошенко, Ю. Тимошенко в статті «Стилі лідерства та їх вплив на управління підприємством» зазначають, що лідери відіграють ключову роль у визначенні цінностей команди, формуванні організаційної культури, мотивації співробітників та їхньої готовності до змін. Вони впливають на рівень продуктивності та ефективність реалізації стратегічних завдань. Головною особливістю успішних лідерів є здатність впливати на оточення, щоб максимально ефективно використовувати доступні ресурси, зокрема людський

потенціал і фінансові можливості. Лідерство передбачає ненасильницький вплив, спрямований на визначення цілей команди, формування її культури та мотивацію учасників для досягнення спільних результатів [51].

Відомий психолог К. Левін виділив три стилі лідерства:

1. Авторитарний (директивний) стиль – це стиль, за якого лідер приймає всі рішення самостійно, встановлює жорсткі правила, суворо контролює діяльність підлеглих і не допускає заперечень. Такий стиль ефективний у кризових ситуаціях або при необхідності швидкого ухвалення рішень. Однак він може призводити до низької мотивації та відчуженості членів групи.

2. Демократичний (колегіальний) стиль – це стиль, за якого лідер залучає підлеглих до ухвалення рішень, стимулює колективне обговорення, сприяє ініціативності та самостійності. Взаємодія ґрунтується на довірі та повазі. Такий стиль сприяє розвитку творчого потенціалу та командної роботи, проте може бути менш ефективним у ситуаціях, які потребують швидких і рішучих дій.

3. Ліберальний (пасивний) стиль – це стиль, за якого лідер майже не втручається в роботу колективу, надаючи повну свободу дій. Він обмежується загальним координуванням, а підлеглі самостійно вирішують, як виконувати завдання. Такий стиль може бути ефективним у високомотивованих командах, де люди здатні працювати самостійно, але за відсутності самодисципліни призводить до хаосу та зниження продуктивності [2].

Варто зауважити, що різні стилі лідерства мають свої переваги та недоліки. Успішні лідери зазвичай комбінують різні стилі, адаптуючи їх до конкретних ситуацій та особливостей команди. Головне завдання лідера – знайти баланс між контролем і свободою, щоб ефективно мотивувати людей та досягати спільних цілей.

Лідер виконує в групі кілька ключових функцій, які забезпечують її ефективне функціонування та розвиток. Кожна з функцій важлива для ефективного лідерства, оскільки сприяє розвитку групи та досягненню її цілей: новаторська функція – лідер генерує та впроваджує нові ідеї, пропонує шляхи вдосконалення роботи групи та сприяє її прогресу; комунікативна функція –

лідер відображає потреби й інтереси всіх членів групи, виступає їхнім представником у взаємодії з іншими групами, а також формує загальну думку та настрої всередині колективу; організаторська функція – лідер не лише висуває ідеї, а й забезпечує їхню реалізацію (повинен об'єднувати людей, здобувати їхню довіру й ефективно керувати спільною діяльністю); координаційна функція – лідер узгоджує дії всіх членів групи, допомагаючи їм спільно досягати поставлених цілей, забезпечує злагодженість у виконанні завдань; інтегративна функція – спрямована на збереження єдності, стабільності й згуртованості групи, підтримку сприятливого мікроклімату та запобігання конфліктам [13].

Приєднуємося до думки науковців, які стверджують, що лідерство має досить складну класифікацію.

О. Романовський зі співавторами описує два типи лідерства: формальне і неформальне [42].

Формальне лідерство – це офіційно закріплений статус керівника, який отримує владу завдяки посаді в організації або групі. Формальні лідери діють у межах визначених правил, нормативних документів та посадових обов'язків. Вони відповідають за ухвалення рішень, координацію роботи та контроль за виконанням завдань. Прикладами формального лідерства є керівники компаній, начальники відділів, директори шкіл тощо.

Неформальне лідерство – це вплив, який людина здобуває завдяки своїм особистісним якостям, авторитету та визнанню з боку колективу, а не через офіційну посаду. Неформальні лідери можуть відігравати важливу роль у згуртуванні команди, підтримці мотивації та ініціюванні змін. Вони впливають на оточення через довіру, харизму та професійні компетенції, навіть не маючи адміністративних повноважень. Прикладом є досвідчений працівник, до якого колеги звертаються за порадою, або харизматична особа, яка мотивує групу до досягнення спільних цілей.

Обидва види лідерства можуть взаємодіяти: формальний лідер, який має авторитет і підтримку команди, ефективніше реалізує свої управлінські функції,

а неформальний лідер може стати офіційним керівником завдяки визнанню з боку колективу.

Соціальний психолог Дж. Морено виокремлював ще один тип лідерства – соціометричний лідер. Це людина, яка одночасно поєднує риси як формального, так і неформального лідера. Вона має офіційні повноваження, закріплені за посадою, і водночас користується авторитетом та підтримкою колективу завдяки особистісним якостям. Такий лідер не лише ухвалює рішення та керує процесами в організації, а й формує довірливу атмосферу, впливає на командну динаміку та сприяє ефективній взаємодії між членами групи [33].

Американський соціолог Ф. Сензнік виокремлював два основні типи лідерів:

1. Інституційний лідер – це людина, яка стежить за дотриманням цінностей, норм і правил у групі, а також відповідає за реалізацію соціальних завдань, поставлених керівництвом. Його роль полягає в підтримці організаційного порядку та досягненні визначених цілей.

2. Міжособистісний лідер – це лідер, який зосереджується не стільки на виконанні завдань, скільки на стосунках між членами групи. Його головна мета – створення комфортної атмосфери, гармонізація взаємодії та підтримка позитивного клімату в колективі [33].

Б. Паригін запропонував типологію лідерів, ґрунтуючись на трьох критеріях:

1. За змістом діяльності: лідер-програміст – це ініціатор змін, який не лише створює ситуацію, але й активно шукає способи її вирішення; лідер-виконавець – пристосовується до вже створених обставин, вловлює настрої групи й діє відповідно до них.

2. За стилем керівництва: авторитарний лідер – зосереджується на власному баченні й приймає рішення самостійно, часто не враховуючи думку групи; демократичний лідер – орієнтується на колектив, враховує позиції інших, підтримує участь членів групи у прийнятті рішень.

3. За характером діяльності: ситуативний лідер – ефективний у певних типах ситуацій, однак його здібності можуть бути обмеженими за інших умов; універсальний лідер – здатний організувати й керувати в різних ситуаціях, демонструючи гнучкість і широкий спектр управлінських навичок [45].

Соціальний психолог Ю. Хешфіл у процесуальному підході до лідерства виокремлює три його типи:

1. Пробне лідерство – виникає на початковому етапі формування групи. Лідер пробує взяти на себе керівну роль, а група або приймає його авторитет, або відмовляється підкорятися, що визначає його подальший вплив.

2. Успішне лідерство – характеризується тим, що група підтримує лідера, визнає його керівництво та слідує за ним у вибраному напрямку.

3. Ефективне лідерство – передбачає активну взаємодію між лідером і групою. Лідер не просто керує, а й залучає учасників до спільного вирішення завдань, сприяючи згуртованості та ефективності групової діяльності.

Американський дослідник Р. Стогділл виділив 11 основних підходів до визначення лідерства, кожен із яких акцентує увагу на певному аспекті цього феномена. Він розглядає лідерство, як: 1) центр групового процесу – лідер виступає ядром, навколо якого формується групова взаємодія, забезпечуючи її цілісність і функціонування; 2) особистісний вплив – лідер відрізняється здатністю впливати на поведінку, рішення та думки інших людей; 3) мистецтво переконання – основним інструментом лідера є вміння переконувати й мотивувати інших діяти певним чином; 4) дію або поведінку – акцент робиться не на особистісних якостях, а на конкретних діях і вчинках лідера; 5) форму переконливої комунікації – лідер ефективно доносить свої ідеї, створюючи довіру та підтримку в колективі; 6) механізм досягнення цілей – лідер визначає цілі та спрямовує групу на їх досягнення; 7) взаємодію між лідером і послідовниками – успіх лідера залежить від того, наскільки він може вибудувати ефективні стосунки з групою; 8) диференціацію ролей – лідер бере на себе певні ролі та відповідальність, які відрізняють його від решти членів групи; 9) ініціювання структури – лідер організує та впорядковує діяльність групи,

задаючи їй напрямок розвитку; 10) комбінацію особистих рис і впливу ситуації – поєднання індивідуальних якостей лідера та обставин, у яких він діє, визначає ефективність його керівництва; 11) функцію збереження групи – лідер сприяє стабільності, згуртованості та розвитку групи, забезпечуючи її існування в довгостроковій перспективі [33].

Кожен із цих підходів розкриває різні грані лідерства, підкреслюючи його багатовимірну природу.

Таким чином, з огляду на все вищезазначене, можна констатувати, що лідер – це особа, яка має здатність впливати на інших, веде їх до досягнення спільних цілей, забезпечує організацію, мотивацію та координацію діяльності групи або організації. Лідер зазвичай володіє харизмою, особистими рисами і навичками, що дозволяють йому здобувати довіру та підтримку інших. Під лідерством розуміємо процес, у якому лідер впливає на групу чи організацію, визначає напрямок розвитку, мотивує її членів, управляє їхньою діяльністю та координує зусилля для досягнення спільної мети. Лідерство включає в себе використання різних підходів і стратегій для досягнення ефективних результатів та забезпечення стабільного функціонування колективу.

1.2 Лідерські якості майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту

Важливим аспектом нашого дослідження є визначення характеристик, що властиві ефективним лідерам. Розвиток лідерських якостей у студентської молоді є важливим чинником, що сприяє їхній особистісній та професійній самореалізації. У сучасних умовах швидких змін і високої конкуренції на ринку праці здатність до лідерства визначає успішність майбутніх фахівців, незалежно від сфери діяльності.

По-перше, лідерські якості формують у здобувачів освіти стратегічне мислення, ініціативність і відповідальність, що є ключовими для прийняття рішень у складних ситуаціях. Майбутні фахівці, які володіють такими рисами,

більш ефективно адаптуються до професійного середовища та здатні проявляти проактивний підхід у вирішенні завдань.

По-друге, розвиток лідерських компетенцій сприяє налагодженню комунікації та командної роботи. Лідерство передбачає вміння надихати інших, координувати спільні дії та вирішувати конфлікти, що є важливими навичками для роботи в будь-якій організації.

По-третє, сучасний освітній процес вимагає від студентів не лише засвоєння теоретичних знань, а й формування гнучких навичок (soft skills), серед яких лідерство займає центральне місце. Воно допомагає майбутнім фахівцям реалізовувати інноваційні ідеї, ефективно управляти проєктами та розвивати професійні зв'язки.

Отже, розвиток лідерських якостей є необхідним елементом професійної підготовки студентів, оскільки він сприяє їхній конкурентоспроможності, здатності до самоорганізації та професійному зростанню. Освітні заклади повинні створювати умови для формування лідерського потенціалу молоді, адже саме ці навички забезпечать їхню успішну кар'єру та активну участь у суспільному житті.

Першоумовою прояву лідерства називає лідерські якості особистості українська дослідниця С. Калашнікова [14]. Тому є необхідність розглянути класифікацію лідерських якостей і визначити, які із них варто розвивати у майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

Більшість науковців стверджує, що для того, щоб стати успішним керівником, недостатньо лише знань, навичок і досвіду – необхідно також володіти певними лідерськими якостями, як допомагають ефективно організувати роботу команди, мотивувати її до розвитку та досягати спільних цілей. Цими якостями є:

1. Візіонерське мислення. Справжній лідер здатний мислити стратегічно, дивитися вперед і формувати чітке бачення майбутнього. Він не тільки сам розуміє, куди рухається команда, а й уміє донести цю ідею до інших, надихаючи їх на спільну роботу.

2. Впевненість у собі. Лідер повинен бути рішучим і вміти приймати складні рішення. Впевненість допомагає йому діяти в умовах невизначеності, коригувати стратегію та підтримувати команду навіть у складних ситуаціях. Впевнений керівник викликає довіру й мотивує підлеглих.

3. Гнучкість і адаптивність. Ефективний керівник має бути готовий до змін, швидко реагувати на нові виклики та адаптувати свої підходи відповідно до обставин. Гнучкість допомагає знаходити найкращі рішення і підтримувати стабільність роботи команди.

4. Здатність надихати та мотивувати. Харизматичний лідер створює в команді атмосферу ентузіазму, взаємопідтримки та розвитку. Він уміє надихати людей на досягнення високих результатів, підтримувати їхню мотивацію та формувати позитивний командний дух.

5. Комунікативні навички. Лідер повинен уміти чітко й доступно висловлювати свої думки, доносити цілі та очікування. Важливо не лише добре говорити, а й уважно слухати, розуміти потреби та думки інших, що сприяє ефективній взаємодії в колективі.

6. Відповідальність. Справжній лідер бере на себе відповідальність за успіхи та невдачі команди. Він оцінює можливі ризики, ухвалює зважені рішення та несе відповідальність за їхні наслідки, демонструючи зрілість і надійність [25].

Дослідження особливостей поведінки успішних керівників, проведене американськими науковцями Дж. Канджемі та К. Дж. Ковальські, дозволяє глибше зрозуміти характеристики ефективних лідерів. Зокрема, вони виділили такі ключові якості:

- Особливості мислення – здатність прогнозувати події, одночасно працювати над кількома завданнями, залишатися стійким у ситуаціях невизначеності, розвинена інтуїція та швидке ухвалення рішень.

- Уміння справлятися з агресією – вміння брати відповідальність на себе, наполегливість, схильність до співпраці, ініціативність та енергійність.

– Емоційна регуляція – вміння довіряти та залучати інших, емоційна чутливість, ідентифікація себе зі справою, співчуття, зацікавленість у розвитку команди та незалежність.

– Особистісний ідеал – гнучкість, стресостійкість, наявність чіткої мети, почуття гумору та внутрішня цілісність [35].

Лідерські якості розглядаються науковцями як особистісні характеристики, що проявляються як у професійній діяльності, так і в інших сферах життя. Вони включають внутрішні риси та здібності, які дозволяють лідеру діяти результативно та сприяти розвитку організації [62].

О. Романовський, досліджуючи сучасні виклики у становленні лідерів, виокремив 72 особистісні якості, які сприяють успішності харизматичного керівника. Він згрупував їх у чотири основні сфери:

1. Когнітивно-емоційна – охоплює здатність до аналітичного мислення, швидкого прийняття рішень, гнучкості у підходах, емоційного інтелекту та саморегуляції. Ця сфера допомагає лідеру адаптуватися до змін і діяти ефективно в умовах невизначеності.

2. Морально-вольова – включає наполегливість, стійкість до стресу, відповідальність, чесність і здатність діяти відповідно до власних принципів. Такі якості формують довіру до лідера та роблять його прикладом для інших.

3. Соціально-комунікативна – визначає здатність взаємодіяти з командою, вести переговори, мотивувати, переконувати та підтримувати гармонійні відносини. Вона є ключовою для ефективного управління людьми та формування позитивної атмосфери в колективі.

4. Індивідуально-парадоксальна – містить нестандартне мислення, креативність, інтуїцію та здатність ламати стереотипи. Саме ця сфера дозволяє лідерам приймати унікальні рішення та знаходити вихід у складних ситуаціях [41].

Такий підхід до визначення структури особистісних якостей харизматичного лідера пояснюється необхідністю гармонійного поєднання раціональності, емоційної зрілості, моральних принципів та здатності мислити

нестандартно. Лідер, який розвиває всі ці сфери, не лише досягає успіху в роботі, а й стає джерелом натхнення для інших.

Науковець М. Пророк у статті «Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій» наголошує, що справжній лідер – це людина, яка привертає увагу, володіє особливим магнетизмом і вміє впливати на інших. Однією з ключових якостей, що сприяє цьому, є харизма. Вона формується тоді, коли унікальні внутрішні риси особистості проявляються яскраво та цілісно, надаючи іміджу лідера особливу виразність та привабливість [35].

Науковець виділяє кілька ключових характеристик, що формують привабливий і переконливий імідж, який допомагає лідеру ефективно взаємодіяти з оточенням та досягати успіху: близькість і зрозумілість – імідж лідера має викликати відчуття довіри, безпеки та доступності, створюючи враження, що він «свій», зрозумілий і відкритий для спілкування; енергійність – динамічність, активність, емоційна виразність, жвава міміка та жести, а також оригінальні ідеї роблять образ лідера привабливим і переконливим; домінантність – сильний і впливовий імідж викликає повагу та спонукає людей дослухатися до лідера, діяти під його впливом і прагнути до змін; архетиповість – уявлення про лідера часто спираються на глибинні, усталені символи, наприклад, образи Батька чи Матері, що підсилює його авторитет і прийняття в суспільстві; еталонність і позитивність – лідерський образ має викликати симпатію, довіру й повагу, а також відображати загальнолюдські моральні цінності, слугуючи прикладом для інших [35].

Американські вчені С. Заккаро, Д. Дей і С. Халпін визначають лідерські якості як сукупність відносно стійких особистісних характеристик, що впливають на ефективність лідерства в різних групових та організаційних умовах. Вони підкреслюють, що ці якості охоплюють широкий спектр індивідуальних відмінностей, зокрема риси характеру, темперамент, мотивацію, інтелектуальні здібності, навички, знання та досвід. Дослідники наголошують, що лідерські якості проявляються не лише у професійній діяльності, а й у

повсякденному житті, визначаючи поведінку людини у різних соціальних контекстах.

До ключових лідерських якостей дослідники відносять: когнітивні здібності – аналітичне мислення, здатність до швидкого прийняття рішень; екстраверсію – товариськість, активність у взаємодії з людьми; самосвідомість – розуміння власних сильних і слабких сторін; емоційну стабільність – витримку та здатність контролювати емоції в складних ситуаціях; відкритість до нового – готовність до змін, гнучкість мислення; мотивацію – прагнення досягати цілей і вести за собою інших; соціальний та емоційний інтелект – вміння розуміти почуття та поведінку інших людей, ефективно будувати взаємодію; самоконтроль – здатність керувати власними реакціями та емоціями; навички розв’язання проблем – вміння знаходити оптимальні рішення у складних ситуаціях [37].

Британський науковець Дж. Адаір визначив ключові риси ефективного лідера, до яких відніс ентузіазм, чесність, упевненість у собі, силу характеру, справедливість, доброзичливість і скромність [59].

Г. Юкл, у свою чергу, вважає, що сучасний фахівець-лідер має володіти такими якостями, як цілісність, висока працездатність, стійкість до стресових ситуацій, впевненість у собі, внутрішній локус контролю, емоційна зрілість, прагнення до впливу, орієнтація на досягнення та потреба у соціальній взаємодії [37].

Американські науковці Д. Гоулман, Р. Бояціс та Е. Маккі підкреслюють, що основою лідерства завжди є емоції. Справжній лідер вміє керувати колективними настроями, створюючи атмосферу доброзичливості та ефективно долаючи негативні емоції. Для цього необхідно розвивати емоційний інтелект, який включає такі ключові складові: впевненість – здатність діяти рішуче та надихати інших; самосвідомість – розуміння власних емоцій і поведінки; емпатія – вміння відчувати стан і потреби інших людей. Поєднання цих якостей разом із натхненням дозволяє лідерам формулювати мету, яка відповідає їхнім власним цінностям і водночас є значущою для команди [11].

Трирівневу модель лідерських якостей, яка показує, що лідерство формується не лише на основі особистих рис, а й через взаємодію з оточенням і сприйняття з боку інших, запропонував дослідник О. Євтіхов. Дана модель охоплює різні аспекти лідерства: індивідуальний рівень – складається з особистісних характеристик людини, що формують її лідерську самооцінку та уявлення про себе (Я-концепцію); рівень внутрішньогрупової взаємодії – включає соціально-психологічні та управлінські навички, які проявляються у взаємодії з колективом і визначають ефективність спільної роботи; актуальний лідерський рівень – відображає ті якості та риси, які сама група приписує своєму лідеру, визнаючи його авторитет і вплив [37].

Група науковців [60; 61] визначила основні лідерські якості спортсменів, що допоможуть їм не лише досягти високих результатів, а й ефективно взаємодіяти з оточенням, формуючи сильну лідерську позицію. Дослідники згрупували їх у чотири ключові напрями:

1. Індивідуально-психологічні якості – включають силу волі, рішучість, наполегливість, а також розвинене мислення, що передбачає використання логіки, аналізу, дедукції, узагальнення та синтезу. Важливими є також хороша пам'ять, концентрація уваги, мотивація досягнень і особистісні інтереси.

2. Комунікативно-креативні якості – охоплюють уміння ефективно спілкуватися, слухати та розуміти співрозмовника, вести переговори, проявляти ініціативу, товарицькість, спостережливість і гнучкість у взаємодії з іншими.

3. Організаторсько-ділові якості – включають професійну компетентність, дисциплінованість, цілеспрямованість, об'єктивність, самоконтроль, енергійність, критичне мислення, здатність ухвалювати самостійні рішення та формувати власний стиль діяльності.

4. Соціально-групові якості – це вміння вирішувати конфлікти, проявляти альтруїзм, підтримувати ініціативу та творчість у команді, надихати інших на досягнення спільної мети.

Науковець Н. Мараховська, досліджуючи проблему формування лідерських якостей майбутніх учителів, виділила шість основних груп

лідерських умінь, які необхідні вчителю для ефективної взаємодії з колективом та учнями: організаторські навички – здатність згуртовувати класний колектив, формувати сприятливу атмосферу для співпраці та взаємодії; комунікативні вміння – вчитель має вміти ініціювати та підтримувати діалог, активно слухати, надавати конструктивний зворотний зв'язок, а також утримувати увагу учнів за допомогою як словесних, так і невербальних засобів; перцептивні навички – вміння правильно сприймати й розуміти як власні емоції та поведінку, так і почуття та реакції інших людей, а також адекватно оцінювати ситуацію; прогностичні здібності – здатність передбачати реакції учнів або колективу на певні дії та відповідно обирати ефективні методи впливу; креативні вміння – вчитель повинен не лише самостійно генерувати творчі ідеї для зміцнення команди та діалогу, а й підтримувати та заохочувати креативність своїх учнів і колег; саморегуляція – здатність контролювати свої емоції, підтримувати психологічну рівновагу та фізичний стан навіть у стресових ситуаціях [28].

Проведений аналіз наукової літератури та підходів до класифікації лідерських якостей дозволив визначити основні лідерські якості майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Фахівці з фізичної культури та спорту виконують не лише педагогічну та тренерську функцію, а й виступають лідерами, які формують мотивацію, згуртовують колектив і допомагають досягати високих результатів. Ефективність їхньої діяльності залежить від розвитку ключових лідерських якостей, які можна об'єднати в кілька основних груп:

1. Вольові та мотиваційні якості. Майбутній фахівець має бути наполегливим, рішучим, цілеспрямованим і здатним долати труднощі. Самодисципліна, витривалість і стійкість до стресу є важливими для успішного керівництва командою та підтримання власного авторитету. Також важливо вміти мотивувати спортсменів, стимулювати їх до саморозвитку та досягнення високих результатів.

2. Когнітивні та аналітичні здібності. Фахівець має розвинуте логічне та критичне мислення, здатність аналізувати ситуації, приймати ефективні рішення

та швидко реагувати на зміни. Вміння стратегічно планувати тренувальний процес, прогнозувати результати та оцінювати ризики є необхідним для успішного керівництва.

3. Комунікативні навички. Лідер у сфері фізичної культури та спорту повинен мати високий рівень комунікабельності, здатність ефективно взаємодіяти з командою, учнями, батьками, адміністрацією й іншими фахівцями. Вміння вести переговори, слухати та розуміти потреби колективу, давати зворотний зв'язок і підтримувати мотивацію спортсменів – ключові аспекти його професійної діяльності.

4. Організаторські та управлінські здібності. Ефективний лідер у сфері спорту має вміти організовувати тренувальний та навчальний процес, координувати роботу команди та розподіляти обов'язки. Здатність до управління ресурсами, ухвалення рішень і відповідальність за результати є невід'ємними складовими його професійної компетентності.

5. Емоційний інтелект і саморегуляція. Важливою складовою лідерства є вміння контролювати власні емоції, адекватно реагувати на стресові ситуації та конфлікти, зберігати самовладання й підтримувати емоційний баланс у команді. Розвинений емоційний інтелект допомагає розуміти почуття інших, проявляти емпатію, підтримувати позитивний мікроклімат та ефективно мотивувати спортсменів.

6. Креативність і адаптивність. Сучасний спорт вимагає гнучкого підходу до навчального процесу, експериментування з методиками та творчого підходу до вирішення завдань. Фахівець має бути відкритим до нових ідей, здатним адаптувати стратегії відповідно до змінних умов і впроваджувати інноваційні технології у тренувальний процес.

7. Соціальна відповідальність і моральні якості. Лідер у сфері фізичної культури та спорту має бути прикладом для інших, демонструвати високий рівень етичності, чесності, справедливості й відповідальності. Він формує ціннісні орієнтації у спортсменів, навчає їх працювати в команді, підтримувати одне одного та дотримуватись правил чесної гри.

Таким чином, майбутній фахівець з фізичної культури та спорту повинен поєднувати в собі різні лідерські якості, які допомагають йому ефективно керувати командою, мотивувати спортсменів і забезпечувати їхній професійний розвиток. Розвиток вольових, когнітивних, комунікативних, організаторських, емоційних, креативних та моральних якостей є запорукою успіху у професійній діяльності та сприяє досягненню високих результатів у спорті та фізичному вихованні.

1.3. Психологічні чинники розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту

Сучасне інформаційне суспільство суттєво впливає на систему цінностей і пріоритетів людей, особливо молоді. Професійна освіта відіграє ключову роль у цьому процесі, адже саме тут молоді спеціалісти отримують перші практичні навички, необхідні для їхньої майбутньої кар'єри. Тому особливо важливо досліджувати розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Завдяки цим якостям вони зможуть ухвалювати обґрунтовані рішення, аргументовано відстоювати власну точку зору, мотивувати й надихати інших на досягнення спільних цілей, ефективно комунікувати з суспільством, реалізовувати свій потенціал і стати активними громадянами своєї країни [18].

Визначення та обґрунтування психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту є важливим для забезпечення ефективності їхньої професійної діяльності. Лідерські якості у сфері фізичного виховання та спорту не лише впливають на індивідуальні досягнення спортсменів, але й на загальну атмосферу в команді, мотивацію та здатність досягати спільних цілей. Психологічні чинники, такі як емоційна стабільність, самооцінка, рівень стресостійкості, здатність до комунікації та адаптації в різних ситуаціях, сприяють формуванню лідерських якостей. Це дозволяє майбутнім фахівцям не лише ефективно організовувати навчальний

процес, але й виступати як мотиватори, що впливають на розвиток особистості та результативність учасників спортивних змагань. Врахування цих аспектів у підготовці майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту дозволяє створювати більш гармонійні й ефективні умови для розвитку спорту, а також формує здатність до самоконтролю та прийняття рішень в умовах високої конкуренції та стресу, що є важливим для професійного зростання в цій галузі.

Мотивація до лідерства є ключовим психологічним чинником, що визначає ефективність керівника у спортивній. Вона забезпечує внутрішній стимул до саморозвитку, допомагає долати труднощі, надихати інших та вести команду до перемоги. Саме мотивація відрізняє справжнього лідера від звичайного виконавця, роблячи його натхненником і стратегом у спортивній діяльності. Вона включає кілька аспектів:

1. Внутрішня мотивація та прагнення до впливу. Лідери у спорті зазвичай мають високу внутрішню мотивацію, що ґрунтується на бажанні досягти особистого та командного успіху. Вони відчують потребу впливати на процеси, контролювати ситуацію та спрямовувати команду до перемог. Такий лідер не просто виконує свою роботу, а горить нею, надихаючи спортсменів на саморозвиток.

2. Мотивація до досягнень. Лідери прагнуть до високих результатів і постійно вдосконалюються. Вони ставлять перед собою амбітні цілі, шукають шляхи для їх реалізації та надихають свою команду на постійне самовдосконалення. У спортивній діяльності це проявляється через постановку чітких цілей, аналіз успіхів і невдач, а також пошук ефективних методів тренування.

3. Потреба бути авторитетом і наставником. Фахівець з фізичної культури та спорту не лише навчає, але й формує систему цінностей у своїх вихованців. Він виступає прикладом для інших, демонструючи самодисципліну, наполегливість і відповідальність. Лідер, як наставник, формує довіру в колективі та створює позитивний психологічний клімат.

4. Орієнтація на командний успіх. Справжній лідер не лише прагне до особистих досягнень, а й працює на результат усієї команди. Він підтримує дух колективізму, допомагає спортсменам повірити у власні сили та розкриває їхній потенціал.

5. Самореалізація через лідерство. Багато фахівців з фізичної культури та спорту відчують внутрішню потребу реалізувати свої здібності саме в ролі лідера. Їм важливо відчувати, що вони впливають на розвиток команди, приймають ключові рішення та залишають слід у спортивному середовищі.

Самооцінка та впевненість у собі є фундаментальними психологічними характеристиками, що впливають на ефективність лідерства у сфері фізичної культури та спорту. Вони визначають рівень готовності фахівця брати на себе відповідальність, ухвалювати стратегічні рішення та мотивувати команду на досягнення високих результатів.

К. Абульханова-Славська підкреслює, що відповідальність є найвищим проявом активної позиції людини в діяльності. Вона розглядає відповідальність як готовність людини добровільно взяти на себе обов'язки, що стосуються забезпечення умов для здійснення діяльності, контролю за її якістю та результатами, а також готовність нести відповідальність за будь-які наслідки цієї діяльності. Тобто, відповідальність передбачає не лише виконання завдань, але й усвідомлення наслідків своїх дій і готовність їх прийняти [18].

М. Савчин розглядає відповідальність як комплексну якість особистості, що включає її духовні, соціально-психологічні та психофізіологічні аспекти, які забезпечують реалізацію в поведінці того, що є необхідним, належним і усвідомленим. Вчений виділяє три складові структури відповідальності. Перша – когнітивна, яка стосується раціональної саморегуляції поведінки та усвідомлення себе як людини, здатної до відповідальних вчинків. Друга – емоційно-мотиваційна, яка охоплює внутрішні та ситуативні спонукання, що стимулюють відповідальну поведінку, а також переживання, які супроводжують цей процес. Третя складова – поведінкова, що відображає конкретні дії, вчинки, наміри, позиції та рішення, через які особистість проявляється як суб'єкт

відповідальної поведінки та діяльності [43]. У зв'язку з цим, фахівець з фізичної культури та спорту, який має впевненість у собі, вміє аргументовано відстоювати свої рішення перед спортсменами, колегами, адміністрацією або іншими зацікавленими сторонами. Він здатний пояснювати свої ідеї, доводити їхню доцільність та не піддаватися зовнішньому тиску, якщо переконаний у правильності своїх дій. Окрім того, лідер у спортивній сфері часто стикається з необхідністю ухвалювати швидкі та стратегічно важливі рішення. Впевненість у собі дозволяє діяти рішуче навіть у складних ситуаціях, без довгих вагань або страху перед помилками. Такий лідер не уникає відповідальності, а навпаки, готовий брати її на себе та мотивувати команду рухатися вперед.

Багато дослідників підкреслюють важливість самооцінки для досягнення успіху та стабільності в спортивній діяльності [27]. Самооцінка відображає уявлення людини про власні здібності, досягнення та професійну компетентність. Висока, але адекватна самооцінка допомагає майбутньому фахівцеві з фізичної культури та спорту відчувати себе впевненим у своїх знаннях і вміннях, що позитивно впливає на його здатність вести за собою інших. Фахівці зі заниженою самооцінкою можуть сумніватися у своїх рішеннях, що знижує рівень довіри команди. Натомість завищена самооцінка без достатнього рівня компетентності може призвести до авторитарного стилю керівництва та помилок у прийнятті рішень.

Ще одним важливим чинником ефективного лідерства у сфері фізичної культури та спорту є емоційний інтелект. Він допомагає керувати власними емоціями, розуміти почуття інших, створювати сприятливу атмосферу в команді, вирішувати конфлікти та мотивувати спортсменів до успіху. Лідери з високим рівнем емоційним інтелектом здатні не лише досягати професійних результатів, а й формувати здоровий психологічний клімат, що є основою довготривалого успіху.

Т. Чернявська вважає, що для досягнення успіху та високої конкурентоспроможності спортсмени повинні мати високий рівень мотивації, технічної та тактичної підготовки, а також здатність до саморегуляції своїх

емоцій. Це необхідно для того, щоб справлятися з фізичними та психічними навантаженнями, долати стреси й емоційне вигорання, а також бути готовими до високої інтенсивності змагань. Крім того, важливою є здатність гравців швидко адаптуватися до змінюваних умов гри, реагувати на нові тактичні прийоми суперника та вносити корективи в стратегію в процесі гри. Для цього спортсменам потрібне вміння розуміти та контролювати свої емоції, а також емоційний стан своїх партнерів по команді і суперників, що означає високо розвинутий емоційний інтелект [55].

На наше переконання, фахівець із фізичної культури та спорту повинен розуміти власні емоції, їхні причини та вплив на поведінку. Самоусвідомлення допомагає запобігати імпульсивним реакціям, які можуть негативно вплинути на атмосферу в команді. Самоконтроль, у свою чергу, дозволяє керувати емоціями в стресових ситуаціях, таких як поразки, конфлікти чи тиск з боку керівництва.

Лідери з розвиненим емоційним інтелектом здатні ефективно вирішувати конфлікти, не допускаючи їхнього загострення. Вони використовують дипломатичний підхід, проявляють терпіння, вислуховують всі сторони та знаходять компромісні рішення.

Також варто наголосити, що майбутній фахівець із фізичної культури та спорту повинен вміти регулювати емоційний стан команди, мотивувати її в складні моменти та запобігати негативним настроям. Це передбачає: надихання команди на досягнення спільних цілей; здатність заспокоїти спортсменів у моменти невдач; використання емоційних ресурсів для підвищення бойового духу команди.

Фахівці з фізичної культури та спорту працюють у соціальному середовищі, де ефективна взаємодія з людьми відіграє вирішальну роль у професійному успіху. О. Лахтадир, І. Чорній та Л. Євдокимова вважають, що комунікативна компетентність розвивається через кілька основних чинників в процесі формування особистості людини. Це включає передачу комунікативних навичок через міжособистісну взаємодію, вивчення культурної спадщини, спостереження за поведінкою інших людей та аналіз комунікаційних актів, а

також програвання комунікативних ситуацій в уяві. Професії тренера зі спорту та фітнес-тренера належать до категорії «людина-людина», тому розвиток комунікативних навичок у цих фахівців, як особистісний, так і професійний аспект, має бути невід'ємною частиною їхньої професійної підготовки [24].

Приєднуємося до думки більшості науковців, які вважають, що соціальні навички та комунікативна компетентність є фундаментальними для формування авторитету, підтримки командного духу й ефективного управління процесами в колективі. Лідер, який ефективно взаємодіє з оточенням, вміє слухати, аргументувати свою точку зору, вести конструктивний діалог та підтримувати командний дух, здатний досягати високих результатів та формувати позитивну атмосферу в колективі. Тобто складовими даного чинника є: вміння налагоджувати контакти з колегами, підлеглими, спортсменами, керівництвом, батьками учнів та іншими фахівцями; здатність до активного слухання; вміння аргументовано висловлювати свої думки, коректно формулювати вимоги, давати зворотний зв'язок і пояснювати складні моменти доступною мовою; здатність підтримувати конструктивний діалог навіть у складних ситуаціях, таких як конфлікти між спортсменами, незадоволення результатами або напружена атмосфера перед змаганнями; уміння працювати в команді, що передбачає розподіл ролей, врахування індивідуальних особливостей кожного спортсмена та створення умов для ефективної співпраці.

У сфері фізичної культури та спорту лідери часто стикаються з високим рівнем стресу, пов'язаним із відповідальністю за результати команди, необхідністю прийняття швидких рішень у складних умовах, тиском з боку керівництва, спортсменів та громадськості. С. Федорчук та О. Лисенко зазначають, що стресостійкість є важливим показником фізичного та психічного здоров'я спортсмена. Здатність людини ефективно справлятися зі стресом зменшує його вплив на ризик травм [53]. Тому, на нашу думку, важливим аспектом психологічної підготовки спортсмена є розвиток його здатності долати стрес, а також навчання ефективним стратегіям подолання стресових ситуацій (копінг-стратегіям). Тому здатність до стресостійкості та психологічної

витривалості є ключовими характеристиками ефективного лідера. Уміння зберігати самоконтроль (дозволяє швидко адаптуватися до змін, не допускати імпульсивних рішень і залишатися авторитетною фігурою для своєї команди); долати труднощі (сприймати труднощі як можливості для розвитку, аналізувати помилки, витягувати з них уроки і рухатися далі); швидко відновлюватися після стресу (передбачає володіння методами саморегуляції (медитація, дихальні техніки, фізична активність), підтримку здорового способу життя та розвиток навичок тайм-менеджменту); гнучко адаптуватися до змін (вміти змінювати тактику, підлаштовуватися під нові виклики та залишатися продуктивним навіть у складних ситуаціях) дозволяє керівнику підтримувати стабільну та ефективну роботу команди, досягати поставлених цілей і сприяти професійному зростанню спортсменів.

У сфері фізичної культури та спорту динамічність та непередбачуваність є постійними супутниками діяльності лідера. Нові методики тренувань, зміни в складі команди, непередбачувані обставини (травми, погодні умови, зміна регламенту змагань) вимагають від керівника здатності швидко адаптуватися та знаходити ефективні рішення. Гнучкість і адаптивність допомагають не лише ефективно керувати командою в умовах змін, а й залишатися конкурентоспроможним у професійній діяльності [46]. Гнучкість і адаптивність майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту передбачає:

1. Здатність до швидкого прийняття рішень у змінних умовах. Лідер у спортивній сфері часто стикається з ситуаціями, які вимагають негайного реагування. Наприклад, якщо ключовий спортсмен отримує травму перед важливим матчем, тренер повинен оперативно знайти альтернативні тактики та перерозподілити ролі в команді. Гнучкість мислення допомагає приймати обґрунтовані рішення навіть у стресових умовах.

2. Відкритість до нових ідей та інновацій. Сучасний спорт постійно розвивається, з'являються нові методики тренувань, технологічні інструменти для аналізу ефективності спортсменів, психологічні підходи до мотивації. Успішний лідер не боїться експериментувати, впроваджувати нові техніки та

адаптувати перевірені методи відповідно до індивідуальних особливостей команди.

3. Гнучкість у взаємодії з людьми. Команда – це живий організм, у якому кожен член має свої потреби, емоції та стиль роботи. Лідер повинен бути готовим змінювати підхід до комунікації, знаходити індивідуальний підхід до кожного спортсмена, балансувати між вимогливістю та підтримкою. Вміння адаптуватися до особливостей колективу допомагає створити сприятливий мікроклімат і підвищити ефективність команди.

4. Психологічна гнучкість і управління стресом. Невизначеність та зміни можуть викликати стрес як у самого лідера, так і в команди. Тому важливо розвивати психологічну гнучкість – здатність сприймати зміни як природний процес, адаптуватися до нових умов без втрати мотивації та продуктивності. Це включає як управління власними емоціями, так і вміння підтримувати команду у складні моменти.

5. Адаптація стратегій до зовнішніх умов. Лідер має бути готовим переглядати свої стратегії залежно від ситуації. Наприклад, якщо заплановані методи тренувань не дають очікуваного результату, важливо швидко проаналізувати причини та запропонувати альтернативні підходи. Гнучкість у плануванні дозволяє підвищити ефективність роботи та уникнути застою.

Креативність і здатність до прийняття рішень є ще одними важливими психологічними чинниками розвитку лідерських якостей у фахівців з фізичної культури та спорту. Вміння швидко аналізувати ситуацію, адаптувати стратегію, шукати інноваційні підходи до тренувального процесу та використовувати креативні рішення дозволяє лідеру ефективно керувати командою та досягати високих результатів у спорті.

Таким чином, розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту значною мірою залежить від низки психологічних чинників, які впливають на їхню ефективність у професійній діяльності. Мотивація до лідерства формує прагнення брати на себе відповідальність, вести за собою команду та досягати високих результатів. Самооцінка та впевненість у собі

дозволяють спортсменам і тренерам приймати виважені рішення, долати труднощі та зберігати психологічну рівновагу в складних ситуаціях. Емоційний інтелект сприяє розумінню власних емоцій і почуттів інших людей, що є важливим для ефективної взаємодії в команді. Соціальні навички та комунікативна компетентність забезпечують продуктивну взаємодію з колегами, спортсменами та іншими учасниками спортивного процесу. Стресостійкість і психологічна витривалість допомагають зберігати концентрацію та працездатність навіть у напружених умовах змагань. Гнучкість і адаптивність дають можливість швидко реагувати на зміну обставин, а креативність і здатність до прийняття рішень дозволяють знаходити нестандартні підходи до вирішення проблем. Усі ці психологічні чинники взаємопов'язані та разом сприяють формуванню сильного, впевненого, комунікабельного та стресостійкого лідера у сфері фізичної культури та спорту.

Висновки до розділу

У ході теоретичного аналізу психолого-педагогічних джерел встановлено, що сучасний світ швидко змінюється, висуваючи до молоді нові вимоги, необхідні для якісного виконання професійних завдань. Досягнення професійного успіху значною мірою залежить від наявності лідерських якостей, які є показником високого рівня професійної майстерності.

Лідер – це людина, здатна впливати на оточення, спрямовувати його до спільних цілей, організовувати, мотивувати та координувати діяльність групи чи організації. Він вирізняється харизмою, особистими якостями та навичками, що допомагають завоювати довіру та підтримку.

Лідерство – це процес впливу на групу або організацію, у межах якого лідер визначає вектор розвитку, мотивує учасників, управляє їхньою діяльністю та координує зусилля для досягнення поставлених завдань. Ефективне лідерство передбачає використання різних стратегій та підходів, що сприяють успішному функціонуванню колективу.

З'ясовано, що лідерські якості – це сукупність особистісних характеристик, що дозволяють людині ефективно взаємодіяти з іншими, мотивувати, організувати спільну діяльність і приймати відповідальні рішення.

Лідерські якості є ключовими для майбутніх фахівців у сфері фізичної культури та спорту, оскільки допомагають їм ефективно керувати командою, мотивувати спортсменів та сприяти їхньому професійному розвитку. Формування волевих, когнітивних, комунікативних, організаційних, емоційних, креативних і моральних якостей забезпечує професійний успіх і сприяє досягненню високих результатів у спортивній та педагогічній діяльності.

Розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців у галузі фізичної культури та спорту значною мірою визначається низкою психологічних чинників, зокрема мотивацією до лідерства, рівнем самооцінки та впевненості в собі, емоційним інтелектом, соціальними навичками та комунікативною компетентністю, стресостійкістю та психологічною витривалістю, гнучкістю та адаптивністю, креативністю та здатністю до прийняття рішень. Усі ці чинники взаємопов'язані, і їхній розвиток сприяє формуванню впевненого, комунікабельного та стресостійкого лідера у сфері фізичної культури та спорту.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОХ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ

2.1. Етапи та методи дослідження

Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту здійснювалось за такими етапами:

1. Теоретичний етап: аналіз наукових підходів до вивчення лідерства в спорті та фізичному вихованні; визначення ключових психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей (емоційний інтелект, мотивація, комунікативні здібності, впевненість у собі тощо); вивчення специфіки лідерства у спортивній сфері та його впливу на професійну діяльність фахівців з фізичної культури та спорту.

2. Діагностичне дослідження: визначення вибірки дослідження (студенти факультетів фізичної культури та спорту); підбір і адаптація психодіагностичних методик для оцінки лідерських якостей та психологічних чинників їх розвитку: тест «Я – лідер» (А. Лутошкін) для самооцінки лідерських здібностей, методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), методика оцінювання комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2), тест на визначення рівня емоційного інтелекту (Н. Холл); проведення емпіричного дослідження та збір первинних даних; обробка та аналіз отриманих результатів для виявлення рівня розвитку лідерських якостей у студентів; розробка практичних рекомендацій з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту.

3. Узагальнюваний етап: формулювання висновків щодо ролі психологічних чинників у формуванні лідерських якостей студентів.

1. Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [19] (Додаток А) спрямована на визначення рівня лідерських здібностей особистості та аналіз її потенціалу до управління групою, прийняття рішень і впливу на оточення. Методика має форму опитувальника, що містить 50 тверджень, які оцінюють різні аспекти лідерських якостей. Респонденту необхідно обрати варіант відповіді, який найбільш точно характеризує його поведінку та ставлення до управлінських ситуацій.

Основні компоненти, що оцінюються в тесті: організаторські здібності; комунікативні навички; ініціативність; емоційна стабільність; рівень мотивації до лідерства.

Сума балів підраховується за допомогою «ключа»: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожену відповідь, яка співпадає з ключем, досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

На основі набраних балів визначається рівень лідерських здібностей.

2. Тест «Я – лідер» (А. Лутошкін) [19] (Додаток Б) розроблений для оцінки власних лідерських здібностей і самоаналізу ключових якостей, необхідних для керівництва. Він допомагає визначити рівень розвитку організаторських та управлінських навичок.

Опитувальник складається з 48 тверджень. Респонденту потрібно оцінити кожне твердження за п'ятибальною шкалою: 4 бали – повністю згоден; 3 бали – скоріше згоден; 2 бали – важко сказати; 1 бал – скоріше не згоден; 0 балів – повністю не згоден.

Після заповнення тесту підраховують суму балів у кожному з восьми блоків (за винятком питань 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41, які не враховуються).

Оцінювані лідерські якості: А – вміння керувати собою; Б – усвідомлення мети (знаю чого хочу); В – вміння вирішувати проблеми; Г – наявність творчого

підходу; Д – вплив на оточуючих; Е – знання правил організаторської роботи; Є – організаторські здібності; Ж – вміння працювати з групою.

Рівні розвитку кожної якості: 0-9 балів – низький рівень; 10-14 балів – середній рівень; 15 балів і більше – високий рівень.

Чим більше балів у певному блоці, тим сильніше розвинена відповідна лідерська якість. Загальна оцінка допоможе визначити сильні сторони та аспекти, які варто вдосконалювати для підвищення ефективності керівництва та управління.

3. Методика «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) [34] (Додаток В) призначена для оцінки рівня розвитку цих здібностей у людини. Вона складається з 40 запитань, на які потрібно відповісти «так» або «ні». Якщо вибір здається складним, необхідно все ж ухвалити рішення і вибрати одну з альтернатив. Виконання тесту займає приблизно 10-15 хвилин.

Оцінювання відбувається окремо для комунікативних та організаторських здібностей. Максимальний бал за кожним параметром – 20.

Відповіді порівнюються з ключем, і за кожну відповідність нараховується 1 бал.

– Комунікативні здібності: бали додаються за позитивні відповіді на певні твердження (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37) та негативні на інші (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39).

– Організаторські здібності: аналогічно, враховуються позитивні відповіді на (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38) та негативні на (4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40).

Рівні розвитку комунікативних та організаторських здібностей: 1-4 бали – дуже низький рівень; 5-8 балів – низький рівень; 9-12 балів – середній рівень; 13-16 балів – високий рівень; 17-20 балів – найвищий рівень.

Ця методика допомагає оцінити, наскільки людина схильна до спілкування та організаційної діяльності, що є важливими якостями для успішної соціальної та професійної взаємодії.

4. Методика оцінювання емоційного інтелекту, розроблена Н. Холлом [1] (Додаток Г), спрямована на визначення здатності людини розпізнавати емоційні зв'язки, керувати власною емоційною сферою та приймати рішення на основі цих навичок. Вона базується на змішаній моделі емоційного інтелекту (EI) і представлена у вигляді опитувальника, що містить 30 тверджень.

Тест оцінює загальний рівень емоційного інтелекту, а також п'ять його ключових складових: усвідомлення емоцій (пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25); керування власними емоціями (пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30); самомотивація (пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22); емпатія (пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28); розпізнавання емоцій інших людей (пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29).

Респонденти оцінюють кожне твердження за шестибальною шкалою, де можливі відповіді варіюються: «повністю не погоджуюсь» (-3 бали), «в основному не погоджуюсь» (-2 бали), «частково не погоджуюсь» (-1 бал), «частково погоджуюсь» (+1 бал), «в основному погоджуюсь» (+2 бали), «повністю погоджуюсь» (+3 бали).

За підсумковим балом визначається один із трьох рівнів розвитку емоційного інтелекту: 7 балів і менше – низький рівень; 8-13 балів – середній рівень; 14 балів і більше – високий рівень.

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Для дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей була підібрана вибірка, до якої залучено 52 майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту другого курсу денної форми навчання Хмельницького національного університету.

Для визначення рівня лідерських здібностей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту застосовувалась методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький). Дані, отримані після обробки результатів представлені в таблиці 2.1 та рисунку 2.1.

Таблиця 2.1 – Рівні вираженості лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, (у %)

Рівні вираженості лідерських якостей	Майбутні фахівці з фізичної культури та спорту	
	Кількість	%
Дуже високий рівень	3	5,2
Високий рівень	18	35,1
Середній рівень	25	47,3
Низький рівень	6	12,4

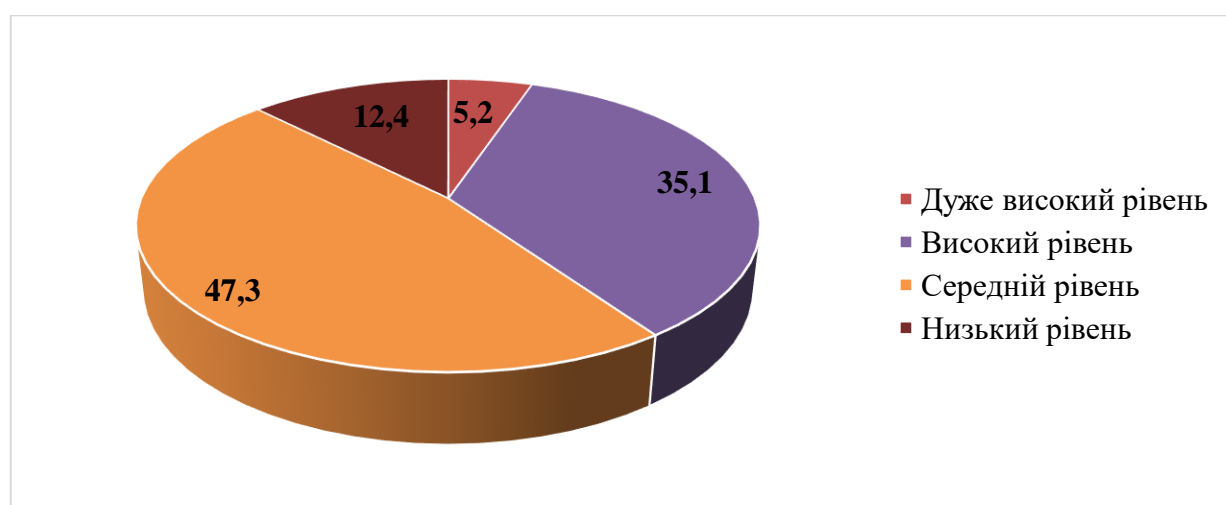


Рисунок 2.1 – Рівні вираженості лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), (у %)

З рис. 2.1 видно, що 5,2% респондентів мають дуже високий рівень вираженості лідерських якостей. Варто зазначити що цей рівень лідерських якостей може мати як переваги, так і певні ризики. Особи з цим рівнем мають природні лідерські здібності та активно проявляють їх у різних сферах життя, вони часто проявляють високу впевненість у своїх рішеннях, домінантність і схильність до контролю. Проте у деяких випадках це може трансформуватися у диктаторський стиль управління, коли лідер намагається нав'язати свою думку без врахування інтересів команди. Головне – розвивати навички взаємодії з

колективом, щоб така лідерська позиція сприяла конструктивному керівництву, а не авторитарному диктату.

Високий рівень вираженості лідерських якостей демонструють 35,1% здобувачів вищої освіти. Це свідчить про їх здатність організувати роботу групи, впливати на її динаміку та досягати поставлених цілей. Вони добре комунікують з іншими, проявляють ініціативність, вміють стратегічно мислити та володіють емоційною стійкістю.

47,3% майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту мають середній рівень вираженості лідерських якостей. Ця категорія є найчисленнішою, що свідчить про певний потенціал розвитку лідерських якостей. Студенти із середнім рівнем лідерства можуть проявляти ініціативу, однак часто їм бракує впевненості, наполегливості або навичок комунікації для ефективного керівництва. Вони можуть демонструвати лідерські риси в окремих ситуаціях, але не завжди готові брати на себе повну відповідальність за команду чи проєкт. Ця група має значний потенціал для розвитку за умови відповідного навчання, практичного досвіду та мотиваційної підтримки.

12,4% здобувачів вищої освіти мають слабо виражені лідерські якості або не виявляють їх у поведінці. Вони можуть відчувати труднощі у прийнятті рішень, організації роботи інших, управлінні командою та комунікації. Часто такі особи схильні до пасивної поведінки, уникають відповідальності або воліють виконувати інструкції замість того, щоб проявляти ініціативу. Для цієї групи важливо розвивати навички впевненості, самоконтролю та комунікації через спеціальні тренінги та практичну діяльність.

Отримані результати свідчать про те, що більшість студентів мають середній або високий рівень лідерських якостей, що є позитивною передумовою для їхньої майбутньої професійної діяльності. Водночас, наявність значної частки осіб із низьким рівнем підкреслює необхідність впровадження програм розвитку лідерських навичок, особливо в умовах професійної підготовки фахівців у сфері фізичної культури та спорту.

Щоб визначити, які саме лідерські якості потребують удосконалення, було проведено діагностику за методикою «Я – лідер» (А. Лутошкін). Отримані результати цього тестування подані на рисунку 2.2.

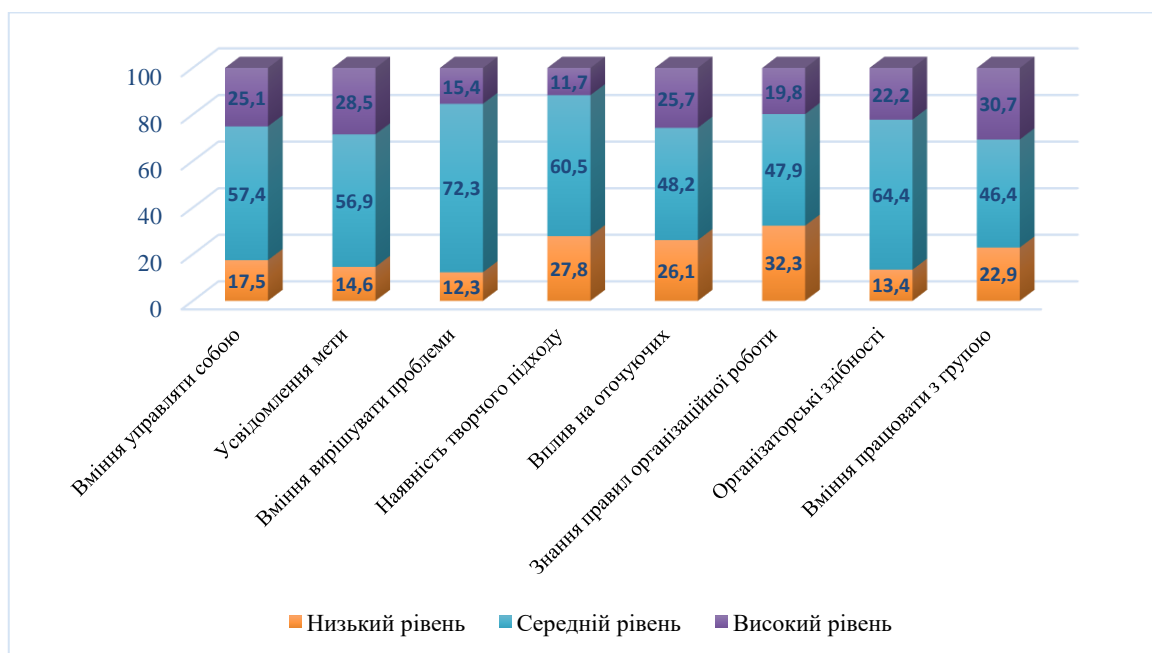


Рисунок 2.2 – Рівні розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту за тестом «Я – Лідер» (А. Лутошкін), (у %)

Результати, представлені на рис. 2.2, демонструють розподіл студентів за рівнем розвитку якостей, а саме:

1. Вміння управляти собою. Більшість студентів (57,4%) має середній рівень самоконтролю, що свідчить про здатність керувати своїми емоціями та поведінкою, але з певними труднощами у критичних ситуаціях. Високий рівень демонструє четверта частина здобувачів освіти (25,1%), які здатні самостійно регулювати свою активність і ухвалювати обґрунтовані рішення. Студенти з низьким рівнем (17,5%) розвитку цієї якості часто мають труднощі з керуванням своїми емоціями, імпульсами та поведінкою. Вони можуть демонструвати: високу емоційну нестабільність (різкі перепади настрою, невміння контролювати гнів або стрес); низьку стресостійкість (складнощі у складних або напружених ситуаціях); відсутність планування та організованості (схильність

діяти імпульсивно, без чіткого плану); труднощі у прийнятті рішень (невпевненість, відкладання важливих завдань, залежність від думки інших).

2. Усвідомлення мети. Достатньо високий рівень усвідомлення мети демонструють 28,5% студентів, що є позитивним показником. Однак понад половина опитаних (56,9%) має середній рівень, що вказує на потребу у додатковій роботі з мотивацією та формуванням цілей. Досліджувані (14,6%), які продемонстрували низький рівень усвідомлення мети, мають недостатньо чітке уявлення про власні цілі та орієнтири в навчанні, спорті та професійній діяльності. Це може свідчити про: відсутність чітко визначених короткострокових і довгострокових цілей; низьку мотивацію до саморозвитку та професійного зростання; схильність діяти імпульсивно, без стратегічного планування; невпевненість у власних силах і труднощі з прийняттям рішень; залежність від думки інших, відсутність внутрішніх орієнтирів.

3. Вміння вирішувати проблеми. Більшість студентів (72,3%) мають середній рівень здатності розв'язувати проблеми, що вказує на потенціал до аналітичного мислення, але з потребою в розвитку стратегічного підходу. Лише 15,4% респондентів демонструють високий рівень, що свідчить про необхідність навчання ефективним методам вирішення проблем. Майбутні фахівці з фізичної культури та спорту з низьким рівнем уміння вирішувати проблеми стикаються з труднощами у прийнятті рішень та аналізі ситуацій. Вони можуть: відчувати невпевненість при необхідності швидко реагувати на виклики; мати труднощі у знаходженні альтернативних варіантів розв'язання проблем; часто уникати складних завдань або перекладати відповідальність на інших; покладатися на зовнішні обставини або думку авторитетів замість самостійного аналізу; відчувати стрес у невизначених або конфліктних ситуаціях.

4. Наявність творчого підходу. Лише 11,7% здобувачів вищої освіти демонструють високий рівень креативності, що вказує на слабо виражений творчий потенціал серед більшості опитаних. 60,5% респондентів мають середній рівень, що свідчить про наявність базових навичок, які можна розвивати. Близько 27,8% студентів мають недостатньо розвинену здатність

мислити нестандартно та застосовувати творчі підходи до вирішення завдань, що може проявлятися у схильності діяти за шаблоном, без пошуку альтернативних рішень; відсутності ініціативності, прагнення уникати складних чи нових завдань; зниженій цікавості до експериментів і креативних методів роботи; складнощях у застосуванні гнучкого мислення при розв'язанні проблем; низькому рівні адаптації до нестандартних або непередбачуваних ситуацій.

5. Вплив на оточуючих. Близько половини студентів (48,2%) мають середній рівень впливу на оточуючих, що вказує на помірний рівень лідерських та комунікативних навичок. Чверть майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту (25,7%) має добре розвинені навички впливу на оточення, що є важливим для лідерства. Проте 26,1% мають низький рівень, що свідчить про відсутність ініціативності у груповій роботі, складнощі з відстоюванням власної точки зору та переконанням інших; низьку впевненість у своїх силах та труднощі у прийнятті відповідальності за групу, переважно пасивну позицію у колективі, схильність підкорятися думці більшості; вплив зовнішніх обставин та авторитетів замість самостійного прийняття рішень.

6. Знання правил організаційної роботи. Майже половина студентів (47,9%) має базове уявлення про правила організаційної роботи, що дозволяє їм частково реалізовувати керівні функції, але з певними труднощами. Лише 19,8% досліджуваних мають високий рівень знань у сфері організаційної роботи. Водночас 32,3% респондентів мають низький рівень, що свідчить про відсутність розуміння основних принципів організаційної роботи; труднощі з плануванням та координацією групових активностей; пасивну роль у командних процесах через невпевненість у власних організаційних здібностях; слабка знання нормативних документів, процедур і правил управління командою; залежність від більш досвідчених колег або викладачів у питаннях організації.

7. Організаторські здібності. Більшість опитаних (64,4%) мають середній рівень організаторських здібностей, що свідчить про здатність виконувати базові організаційні функції, але з певними труднощами в нестандартних ситуаціях. Організаторські здібності на високому рівні демонструє 22,2% студентів, що

свідчить про їхню лідерську спрямованість і здатність до ефективного управління. 13,4% здобувачів освіти мають низькі організаторські здібності, що вказує на труднощі у координації та управлінні командною діяльністю.

8. Вміння працювати з групою. Майже половина студентів (46,4%) має середній рівень уміння працювати з групою, що свідчить про здатність до командної взаємодії, проте з певними труднощами в нестандартних або конфліктних ситуаціях. Достатньо високий рівень командної роботи має 30,7% студентів, що є позитивним показником для майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Водночас 22,9% мають низький рівень уміння працювати з групою, що свідчить про відсутність впевненості у спілкуванні з групою; труднощі в налагодженні ефективної взаємодії та координації спільних дій; низький рівень комунікативних навичок, що ускладнює конструктивний діалог; недостатнє розуміння принципів групової динаміки та ролей у колективі; відсутність ініціативності у командній роботі, схильність до пасивної позиції.

Загалом результати діагностики ілюструють, що більшість студентів має середній рівень розвитку лідерських якостей, що свідчить про наявність потенціалу, але водночас вказує на необхідність подальшого розвитку; високий рівень демонструє незначна частка майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту (від 11,7% до 30,7% залежно від показника); низький рівень розвитку лідерських якостей може обмежувати можливості особистісного та професійного зростання, знижуючи конкурентоспроможність у професійній сфері, особливо у тих галузях, де необхідні активна взаємодія, вплив на інших та вміння координувати діяльність групи; особливо слабо виражені творчий підхід (11,7%) та знання правил організаційної роботи (19,8%).

Лідерські здібності людини значною мірою визначаються рівнем розвитку її організаторських і комунікативних навичок. Тому для оцінки рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту була використана методика «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) результати якої відображено в табл. 2.2 та на рис. 2.3.

Таблиця 2.2 – Рівні комунікативних і організаторських здібностей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, (у %)

Рівні	Комунікативні здібності, %	Організаторські здібності, %
Дуже низький	9,1	4,3
Нижче середнього	22,1	17,8
Середній	35,5	34,2
Високий	29,6	33,3
Дуже високий	3,7	10,4

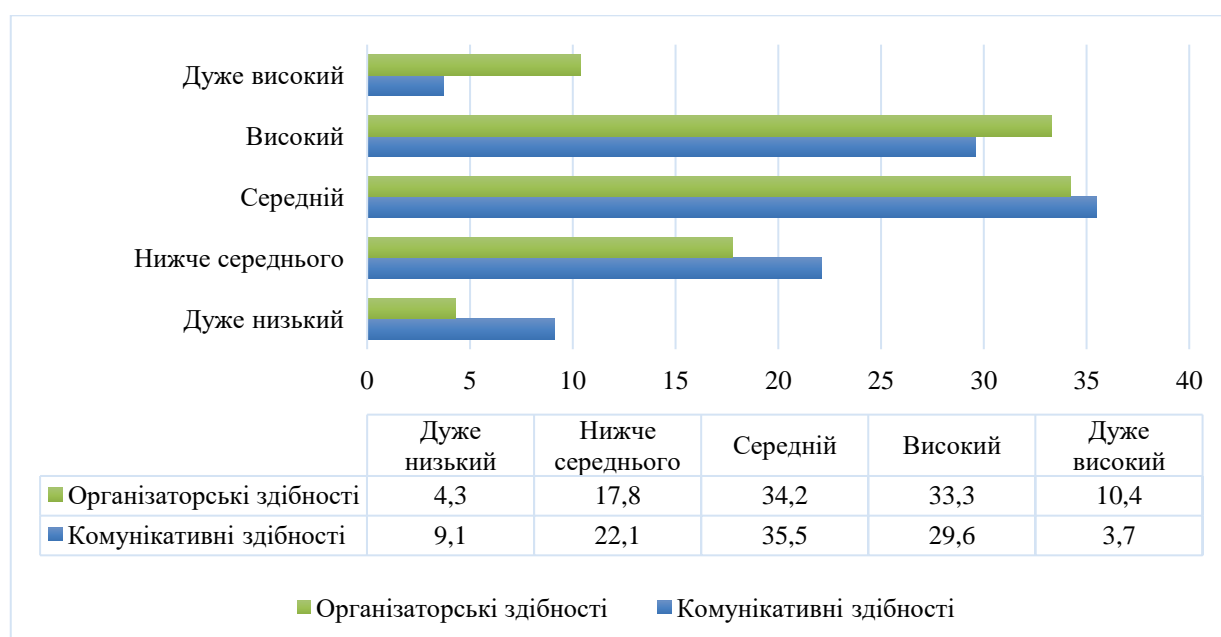


Рисунок 2.3 – Рівні комунікативних і організаторських здібностей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту за методикою «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2), (у %)

Аналіз результатів діагностики рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту дозволяє виявити певні закономірності та тенденції у їхньому професійному становленні.

Середній рівень розвитку комунікативних здібностей продемонструвала найбільша частка респондентів – 35,5%. Студенти цього рівня достатньо впевнені у собі, можуть підтримувати розмову, але не завжди виявляють

ініціативу. Вони здатні працювати у команді, але можуть відчувати труднощі у складних конфліктних ситуаціях. Їхні навички спілкування добре розвинені, але потребують вдосконалення.

У 29,6% майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту зафіксований високий рівень комунікативних здібностей, що є позитивним показником, адже ці студенти мають добре розвинені навички комунікації, легко встановлюють контакти. Вони проявляють ініціативу в спілкуванні, можуть бути переконливими та впливати на думку інших, вміють працювати у команді, адаптуються до різних соціальних ситуацій.

Нижче середнього комунікативні здібності мають 22,1% осіб, що вказує на певні труднощі у взаємодії з іншими. Такі здобувачі освіти мають базові навички спілкування, але їм часто бракує впевненості, вони можуть уникати відкритої взаємодії у нових ситуаціях або з малознайомими людьми, їм складно підтримувати бесіду, особливо у великій компанії.

У 9,1% студентів спостерігається дуже низький рівень, що може вказувати на труднощі у спілкуванні. Вони можуть уникати соціальних контактів, неохоче взаємодіяти з іншими, мати труднощі у висловленні власної думки; їм складно встановлювати нові знайомства, вони нерідко відчують дискомфорт у групових ситуаціях.

Дуже високий рівень комунікативних здібностей мають лише 3,7% здобувачів вищої освіти. Ці студенти – природжені лідери, які легко знаходять спільну мову з будь-якими людьми, мають високий рівень впевненості у собі, вміють ефективно вести переговори, переконувати, мотивувати інших. Це особи з яскраво вираженими навичками ефективного спілкування, які можуть відігравати роль лідерів у групі.

З рис. 2.3 видно, що 34,2% досліджуваних мають середній рівень організаторських здібностей. Такі студенти можуть брати на себе організацію певних завдань, але не завжди готові керувати процесом самостійно. Вони можуть ефективно працювати у команді, але іноді їм не вистачає впевненості та рішучості у прийнятті важливих рішень.

Високий рівень виявлений у 33,3% респондентів. Це свідчить про те, що такі студенти здатні планувати, координувати роботу групи, брати відповідальність за організацію заходів, демонструють вміння аналізувати ситуацію, ухвалювати рішення та мотивувати інших, їм властива впевненість у собі, ініціативність і стратегічне мислення.

Нижче середнього організаторські здібності мають 17,8% майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Ці студенти можуть виконувати організаційні функції, але лише за чіткими інструкціями та під контролем більш досвідчених людей, рідко проявляють ініціативу, не завжди можуть ефективно розподілити обов'язки у груповій роботі.

10,4% студентам притаманний дуже високий рівень організаторських здібностей. Вони демонструють виняткові організаторські навички, можуть успішно керувати групою, приймати відповідальні рішення, мають стратегічне бачення, вміють координувати роботу команди, мотивувати інших, швидко реагувати на зміни. Іноді можуть бути схильні до домінування або навіть диктату, якщо не контролюють власні емоції та стиль керівництва.

Дуже низький рівень зафіксовано у 4,3% респондентів, що свідчить про відсутність виражених організаторських якостей. Такі студенти уникають відповідальності за організацію будь-яких заходів. Вони не проявляють ініціативи у груповій роботі, пасивні у прийнятті рішень. Часто сумніваються у своїх силах та потребують зовнішньої підтримки.

Таким чином, майбутні фахівці з фізичної культури та спорту загалом мають середній або високий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей, що є позитивним показником. Водночас частка студентів із низьким рівнем цих якостей свідчить про необхідність додаткових тренінгів, практичних занять та активних форм навчання для розвитку навичок ефективного спілкування та управління групою. Особливу увагу слід звернути на тих, хто має дуже низькі показники в обох категоріях, адже недостатня розвиненість комунікативних та організаторських здібностей може негативно впливати на їхню майбутню професійну діяльність.

Методика оцінювання емоційного інтелекту Н. Холла дозволила визначити здатність майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту розпізнавати емоційні зв'язки, керувати власною емоційною сферою та приймати рішення на основі цих навичок. Результати діагностики продемонстровані в табл. 2.3 та на рис. 2.4.

Таблиця 2.3 – Рівні розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, (у %)

Шкали	Рівні розвитку емоційного інтелекту, %		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційна обізнаність	26,3	56,4	17,3
Управління емоціями	30,1	54,2	15,7
Самомотивація	17,4	60,1	22,5
Емпатія	24,6	58,9	16,5
Розпізнавання емоцій інших людей	21,1	53,7	25,2
Інтегральний показник	23,5	52,4	24,1

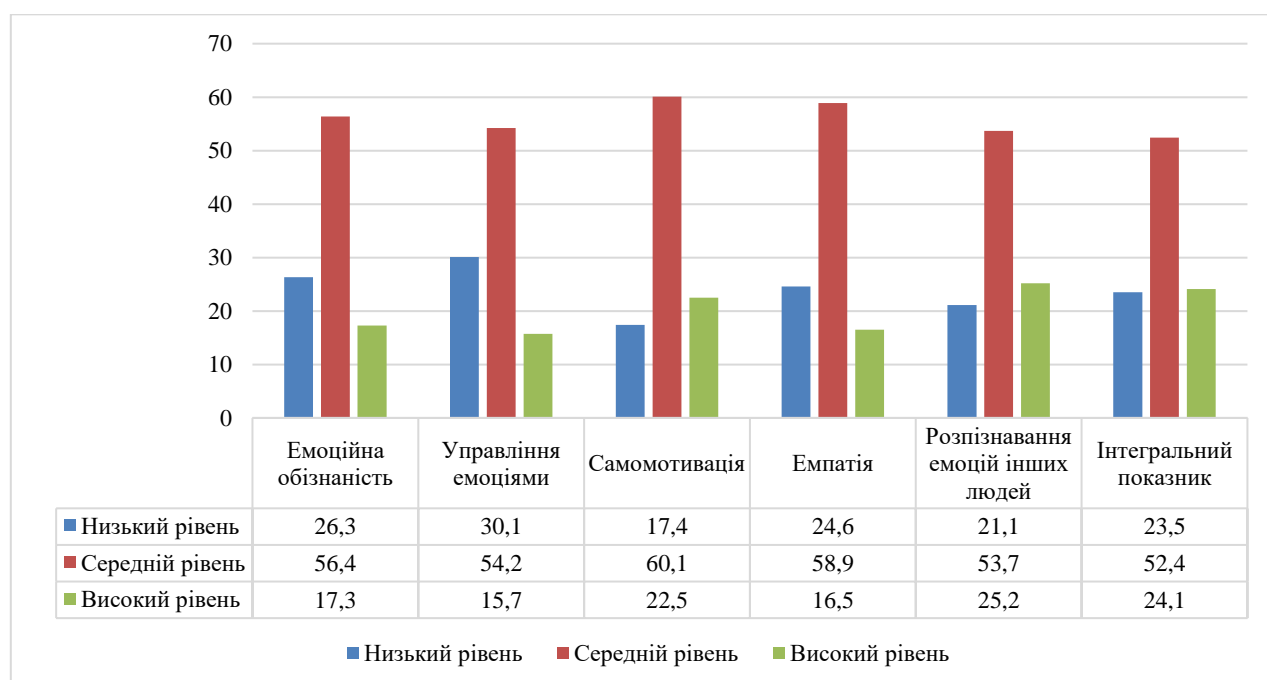


Рисунок 2.4 – Рівні розвитку емоційного інтелекту майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту, %

Аналіз результатів дослідження рівнів емоційного інтелекту майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту за методикою Н. Холла вказує на домінування середнього рівня за всіма компонентами.

Так, за шкалою Емоційна обізнаність більшість студентів (понад 56,4%) мають середній рівень, що свідчить про достатню здатність усвідомлювати власні емоції, хоча можуть виникати труднощі в їхньому глибокому аналізі. Проте 26,3% респондентів демонструють низький рівень, що вказує на труднощі з розпізнаванням та усвідомленням власних емоційних станів. Такі студенти можуть не розуміти, що саме відчують у певний момент, і не завжди усвідомлюють причини свого настрою або емоційних реакцій, що може призводити до неконтрольованих емоційних проявів або ж, навпаки, до ігнорування власних почуттів, а це в майбутньому може спричиняти емоційне вигорання.

Середній рівень у більшості респондентів (54,2%) за шкалою Управління емоціями говорить про здатність контролювати свої емоції в стандартних ситуаціях, але в стресових умовах можливі імпульсивні реакції. Високий рівень (15,7%) притаманний тим, хто ефективно керує своїми емоційними реакціями та не дозволяє їм негативно впливати на діяльність. Високий відсоток майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту (30,1%) із низьким рівнем управління емоціями свідчить про труднощі в регулюванні емоційних реакцій у стресових або конфліктних ситуаціях. Такі студенти можуть бути імпульсивними, схильними до раптових змін настрою, а також не завжди можуть контролювати гнів, страх чи розчарування, що може негативно впливати на їхню професійну діяльність, особливо в умовах командної роботи та взаємодії з учнями чи спортсменами.

Переважає середнього рівня (60,1%) за шкалою Самомотивація свідчить про загальну здатність до самостійної мотивації, хоча у деяких випадках може виникати потреба в зовнішніх стимулах. Високий рівень (22,5%) демонструють студенти, які вміють знаходити внутрішні ресурси для досягнення цілей. Низький рівень самомотивації (17,4%) вказує на відсутність внутрішніх

механізмів, які допомагають долати труднощі та досягати поставлених цілей. Такі студенти можуть втрачати інтерес до діяльності при перших невдачах, легко відволікатися від завдань і потребувати постійного зовнішнього стимулювання (наприклад, підтримки викладачів або однолітків).

За шкалою Емпатія більшість студентів (58,9%) мають середній рівень емпатії, що вказує на достатню здатність розуміти емоційні стани інших, але іноді їм може бути складно проявляти емоційну чутливість. Високий рівень (16,5%) свідчить про добре розвинену здатність до співпереживання. Однак майбутні фахівці з фізичної культури та спорту з низьким рівнем емпатії (24,6%) мають труднощі в розумінні емоційного стану інших людей. Вони можуть не звертати увагу на почуття та потреби оточуючих, що ускладнює їхню комунікацію та взаємодію в соціальному та професійному середовищі. Така особливість може стати перешкодою у роботі з колективами або учнями, оскільки для майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту важливо відчувати настрій команди, розуміти мотиваційні особливості кожного учасника.

Середній рівень у більшості студентів (53,7%) за шкалою Розпізнавання емоцій інших людей означає, що вони здатні аналізувати емоційні прояви інших, але інколи можуть неправильно інтерпретувати невербальні сигнали. Високий рівень (25,2%) притаманний тим, хто добре розпізнає настрій, мотивацію та стан оточуючих. Здобувачі освіти з низьким рівнем розпізнавання емоцій (21,1%) можуть неправильно інтерпретувати почуття інших або взагалі їх не помічати, що може ускладнювати налагодження ефективної комунікації та призводити до конфліктів або непорозумінь у професійній діяльності.

Загальна картина за шкалою Інтегральний показник емоційного інтелекту свідчить про те, що понад половина респондентів (52,4%) має середній рівень емоційного інтелекту, що є достатнім для професійної діяльності, проте потребує подальшого розвитку. Високий рівень (24,1%) демонструють студенти, які можуть ефективно керувати власними емоціями, розуміти почуття інших та використовувати емоційний інтелект у взаємодії. 23,5% опитаних мають низький рівень емоційного інтелекту, що свідчить про недостатній розвиток навичок

емоційної регуляції, усвідомлення власних і чужих емоцій, а також труднощі у використанні цих навичок у професійній діяльності. Це може призводити до конфліктних ситуацій у колективі, проблем з адаптацією до змін і труднощів у керуванні власною мотивацією та поведінкою.

Отже, результати діагностики свідчать, що більшість майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту мають середній рівень емоційного інтелекту, що дозволяє їм успішно адаптуватися до соціальних і професійних взаємодій. Проте частка студентів із низьким рівнем емоційного інтелекту за окремими шкалами свідчить про необхідність цілеспрямованого розвитку емоційної компетентності майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Важливими напрямками розвитку можуть стати тренінги з емоційної грамотності, розвиток навичок саморегуляції, підвищення рівня емпатії та формування ефективних комунікативних стратегій.

2.3 Практичні рекомендації з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту

Результати проведеного дослідження вказують на те, що рівень розвитку лідерських якостей у студентів, які навчаються за спеціальністю «Фізична культура і спорт», є неоднорідним. Для підвищення їхньої ефективності як майбутніх лідерів у спортивній сфері необхідно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на розвиток ключових компонентів лідерства.

1. Розвиток уміння управляти собою.

Оскільки значна частина студентів має середній або низький рівень самоконтролю, необхідно: впроваджувати тренінги з розвитку емоційної саморегуляції, що допоможуть майбутнім фахівцям керувати своїми емоціями у стресових ситуаціях; використовувати методи саморефлексії, зокрема ведення щоденників емоційного стану та аналіз своїх реакцій на різні події; практикувати техніки релаксації (дихальні вправи, медитації), які сприятимуть зниженню емоційного напруження.

2. Формування усвідомлення мети та мотивації.

Високий рівень усвідомлення мети є критично важливим для спортивних лідерів, оскільки він допомагає ефективно організовувати тренувальний процес. Для його розвитку рекомендується: організовувати майстер-класи та зустрічі з успішними спортсменами та тренерами, які можуть поділитися своїм досвідом постановки цілей; застосовувати методику SMART-планування, що сприяє більш чіткому формулюванню та досягненню спортивних і кар'єрних цілей; включати в освітній процес індивідуальні та групові проекти, що дозволяють студентам визначати власні цілі та шляхи їх реалізації.

3. Розвиток навичок вирішення проблемних ситуацій.

Низький рівень цієї якості вказує на необхідність формування стратегічного мислення та вміння швидко ухвалювати ефективні рішення. Для цього варто: проводити кейс-стаді (аналіз реальних проблемних ситуацій у спорті та пошук оптимальних рішень); використовувати рольові ігри, у яких студенти можуть відпрацьовувати навички вирішення конфліктів у команді; включати в навчальну програму елементи кризового менеджменту, що дозволять студентам бути готовими до непередбачуваних ситуацій у спортивній діяльності.

4. Сприяння творчому підходу до лідерства.

Високий рівень творчості у лідера сприяє знаходженню нестандартних рішень і вдосконаленню методів тренування. Для розвитку цієї якості рекомендується: включати в програму освітнього процесу завдання, що вимагають нестандартного мислення та креативності; проводити мозкові штурми щодо покращення тренувальних процесів та розвитку спортивних заходів; використовувати методи інтеграції мистецтва та спорту (наприклад, створення унікальних вправ, сценаріїв для командних ігор).

5. Підвищення рівня комунікативних здібностей і впливу на оточуючих.

Лідер у спорті повинен вміти надихати та мотивувати команду. Для розвитку цієї навички необхідно: організовувати дебатні клуби та публічні виступи, що допоможуть студентам покращити навички аргументації та комунікації; використовувати техніки активного слухання та навчати студентів

ефективно взаємодіяти з командою; проводити психологічні тренінги на розвиток харизми та вміння впливати на мотивацію інших.

6. Формування знань про організаційну роботу й управління групою.

Майбутні фахівці з фізичної культури та спорту часто займають керівні ролі, тому важливо вдосконалювати їхні організаційні здібності, саме: включати в навчальну програму основи спортивного менеджменту та командного управління; проводити практичні заняття з організації спортивних змагань, тренувальних зборів, турнірів; використовувати метод наставництва, коли студенти отримують можливість навчатися у досвідчених тренерів та організаторів.

7. Розвиток відповідальності та дисципліни.

Лідер у спорті має бути прикладом дисципліни та відповідальності. Для формування цих якостей варто: включати студентів у організаційні процеси (підготовка та проведення спортивних заходів, робота суддями на змаганнях); використовувати методику «особистої відповідальності» – доручати студентам самостійно планувати та реалізовувати спортивні проєкти; формувати звичку до самодисципліни через спеціальні челенджі, наприклад, 30-денний виклик щодо дотримання режиму тренувань, харчування, особистого тайм-менеджменту.

8. Розвиток адаптивності та стресостійкості.

Спортивна діяльність передбачає постійний контакт із викликами та стресовими ситуаціями. Щоб підготувати студентів до непередбачуваних обставин, потрібно: проводити симуляції стресових ситуацій під час навчання – наприклад, зміну правил гри або введення нових обмежень у тренувальному процесі; використовувати методику «перемикання уваги» – навчати спортсменів швидко адаптуватися до змін та перетворювати стрес у продуктивну енергію; впроваджувати техніки когнітивно-поведінкової терапії для формування позитивного мислення.

9. Формування командного духу та взаємодії у колективі.

Ефективний лідер у спорті не лише веде за собою, а й вміє працювати у команді. Для зміцнення командної взаємодії варто: організувати командні

спортивні квести та стратегічні ігри, що сприяють згуртованості та розвитку навичок взаємодії; використовувати метод «зміни ролей» – коли студенти пробують себе у ролі капітана команди, тренера, судді або організатора турніру; проводити психологічні тренінги на розвиток довіри та підтримки між членами команди.

10. Розвиток навичок ефективної мотивації та натхнення інших.

Справжній лідер не лише виконує власні завдання, а й надихає інших на досягнення. Для формування цих навичок потрібно: навчати студентів використовувати різні мотиваційні техніки (індивідуальний підхід, позитивне підкріплення, техніки переконання); організовувати зустрічі з успішними спортсменами та тренерами, які можуть поділитися своїм досвідом мотивації; проводити майстер-класи з мотиваційного коучингу та технік публічного виступу.

11. Формування стратегічного мислення та далекоглядності.

Успішний лідер у спорті має бачити перспективу та працювати на довгострокові результати. Для розвитку цієї навички варто: впроваджувати завдання з аналізу та прогнозування спортивних досягнень, аналізу суперників та побудови тактики гри; використовувати методику «зворотного планування» – коли студент спочатку визначає кінцеву ціль, а потім будує план її досягнення; навчати студентів аналізувати ризики та приймати стратегічні рішення в умовах невизначеності.

12. Використання цифрових технологій для розвитку лідерських якостей.

Сучасний лідер у спорті має володіти технологічними інструментами для аналізу тренувального процесу, комунікації та організації команди. Для цього варто: навчати студентів користуватися аналітичними програмами для відстеження прогресу спортсменів (наприклад, MyFitnessPal, Coach's Eye); використовувати платформи для онлайн-коучингу та дистанційного навчання (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet); включати у навчальний процес створення контенту для соціальних мереж (мотивуючі відео, спортивні блоги, аналітичні огляди).

13. Розвиток культури лідерства та соціальної відповідальності.

Майбутні фахівці фізичної культури та спорту не лише працюють зі спортсменами, а й формують суспільні цінності. Для розвитку соціальної відповідальності можна: організовувати волонтерські спортивні ініціативи (наприклад, безкоштовні тренування для дітей, благодійні змагання); залучати студентів до участі в соціальних проєктах, пов'язаних із популяризацією здорового способу життя; стимулювати студентів до розробки власних ініціатив щодо покращення спортивної культури в суспільстві.

Таким чином, розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту повинен бути системним і багаторівневим. Він має включати елементи особистісного зростання, формування управлінських навичок, розвиток комунікативних здібностей та стратегічного мислення. Впровадження тренінгів з емоційного інтелекту, адаптивності, мотивації, стратегічного мислення та соціальної відповідальності сприятиме формуванню сильних, впевнених і компетентних лідерів у спортивній галузі. Використання перерахованих рекомендацій дозволить підготувати висококваліфікованих лідерів, які зможуть ефективно працювати в спортивній сфері, мотивувати команду та досягати високих результатів.

Висновки до розділу

Оцінювання лідерських якостей і психологічних чинників їх розвитку здійснювалося за допомогою комплексу психодіагностичних методик: тесту «Я – лідер» (А. Лутошкін) для самооцінки лідерських здібностей, методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), методики визначення комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2) та тесту оцінювання рівня емоційного інтелекту (Н. Холл).

Результати методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) засвідчили, що більшість студентів продемонстрували середній або високий рівень розвитку лідерських якостей. Водночас значна частка респондентів із низьким рівнем лідерських здібностей вказує на

необхідність упровадження програм розвитку лідерства, що є особливо важливим у процесі професійної підготовки фахівців з фізичної культури та спорту.

За результатами тесту «Я – лідер» (А. Лутошкін) встановлено, що переважна кількість респондентів має середній рівень розвитку лідерських якостей, тоді як високий рівень демонструють лише окремі студенти (від 11,7% до 30,7% залежно від конкретного показника). Особи з низьким рівнем розвитку лідерських навичок можуть стикатися з труднощами у професійній сфері через обмежені можливості для особистісного та кар'єрного зростання, зниження конкурентоспроможності та недостатню здатність до ефективної взаємодії, координації та управління групою. Особливо слабо розвиненими є творчий підхід (11,7%) і знання правил організаційної роботи (19,8%), що потребує додаткової корекційної роботи.

Методика «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) показала, що більшість студентів мають середній або високий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей. Водночас присутність студентів із низьким рівнем цих характеристик свідчить про необхідність проведення додаткових тренінгів, практичних занять та активних методів навчання для вдосконалення навичок ефективного спілкування та управління командою.

За тестом оцінювання емоційного інтелекту (Н. Холл) більшість студентів продемонстрували середній рівень розвитку цієї характеристики. Однак наявність респондентів із низькими показниками за окремими шкалами вказує на потребу цілеспрямованого розвитку емоційної компетентності, що є критично важливим для успішної професійної діяльності в спортивній сфері.

На основі отриманих результатів сформульовано практичні рекомендації для розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту. Їх впровадження сприятиме підготовці висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно керувати командою, мотивувати спортсменів та досягати високих результатів у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

У процесі теоретичного аналізу психолого-педагогічних джерел встановлено, що сучасне суспільство динамічно змінюється, ставлячи перед молоддю нові виклики, які вимагають володіння широким спектром професійних компетентностей. Одним із ключових чинників успішної професійної реалізації є наявність лідерських якостей, які виступають індикатором високого рівня професійної майстерності.

Лідер – це особистість, яка здатна впливати на оточення, спрямовувати його до спільної мети, організовувати, мотивувати та координувати діяльність групи чи організації.

Лідерство як процес передбачає вплив на колектив або організацію шляхом визначення стратегічного напрямку, мотивації учасників, управління їхньою діяльністю та координації зусиль задля досягнення визначених завдань.

Визначено, що лідерські якості – це комплекс особистісних характеристик, що забезпечують здатність до ефективної взаємодії, організації спільної діяльності, прийняття відповідальних рішень та адаптації до змінних умов. До основних лідерських рис належать упевненість у власних силах, ініціативність, відповідальність, комунікативність, розвинений емоційний інтелект, стресостійкість, гнучкість мислення та вміння ухвалювати рішення в складних обставинах. Особливо важливими ці якості є для майбутніх фахівців сфери фізичної культури та спорту, оскільки сприяють ефективному управлінню командою, мотивації і формуванню сприятливого психологічного клімату.

Розвиток лідерських якостей залежить від ряду психологічних чинників, таких як мотивація до лідерства, рівень самооцінки та впевненості в собі, емоційний інтелект, соціальні навички, комунікативна компетентність, стресостійкість, психологічна витривалість, гнучкість, адаптивність і креативність. Вони тісно взаємопов'язані та визначають формування комунікабельного, відповідального й впевненого в собі лідера у сфері фізичної культури та спорту.

Дослідження рівня розвитку лідерських якостей і психологічних чинників їх формування здійснювалося за допомогою комплексу психодіагностичних методик, зокрема:

- результати, отримані за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький), свідчать, що більшість опитаних мають середній і високий рівень розвитку лідерських здібностей. Водночас частина студентів з низьким рівнем потребує цілеспрямованої роботи, що актуалізує необхідність розроблення та впровадження програм розвитку лідерства в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців;

- за тестом «Я – лідер» (А. Лутошкін) встановлено, що значна кількість студентів має середній рівень розвитку лідерських якостей. Недостатній рівень розвитку цих навичок може ускладнювати професійну діяльність, знижуючи конкурентоспроможність і здатність до ефективного управління командою;

- методика «Діагностика комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) показала, що більшість студентів мають середній або високий рівень розвитку комунікативних і організаційних здібностей, однак наявність студентів із низькими показниками вказує на необхідність активного впровадження тренінгових занять і практичних методів навчання для вдосконалення комунікативних та управлінських навичок;

- результати тесту емоційного інтелекту (Н. Холл) засвідчили, що більшість студентів мають середній рівень розвитку цієї характеристики, проте наявність осіб із низькими показниками за окремими шкалами свідчить про необхідність цілеспрямованої роботи з розвитку емоційної компетентності, що є критично важливим для ефективної професійної діяльності у сфері спорту.

На основі отриманих результатів були сформульовані практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення лідерських якостей майбутніх фахівців із фізичної культури та спорту. Їх упровадження сприятиме підготовці висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно управляти командою, мотивувати спортсменів і досягати високих результатів у професійній діяльності.

Таким чином, поставлена мета дослідження була досягнута.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Августюк М.М. Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти. Острог : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2022. 94 с.
2. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 120-127.
3. Біда О.А., Орос І.І., Чичук А.П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. (197). 2021. С. 17-20.
4. Близнюк Т., Гаваагійн Б. Феномен лідерства: поліаспектність поняття. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця* : матеріали міжнародної науково-практ. конференції (30-31 травня 2019 р.) : тези допов. Харків. 2019. С. 11-13.
5. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди»*. Педагогіка. Психологія. Філософія. 2015. Вип. 36. С. 238-253.
6. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*. 2009. С. 37-44.
7. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. Випуск 50. С. 378-386.
8. Головешко Б.Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2012. С. 89-96.
9. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи. *Людина і політика*. 2000. № 6. С. 8-11.

10. Гура Т.В., Костира І.В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2017. №11(32). С. 113-118.
11. Гоулман Д., Маккі Е., Бояціс Р. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. В. Глінка. Київ : Наш формат, 2019. 288 с.
12. Дутчак Ю.В., Сущенко Л.П., Денисова Л.В. Сучасні аспекти забезпечення вищої фізкультурної освіти в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт) : зб. наук. пр. Київ, 2022. Вип. 3К (147) 22. С. 129-133.
13. Загурська С.М. Феномен та функції лідерства. *Освіта регіону : Український науковий журнал*. 2011. №2. С. 52-56.
14. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київський ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.
15. Кальницька К.О. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*, Вип. 7. Психологічні науки. Чернігів, 2017. С. 192-201.
16. Карамушка Л.М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52-60.
17. Кесьян Т.В. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей. *Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка*. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Вип. 5. 2009. С. 193-205.
18. Козак О. Психологічні аспекти розвитку лідерських якостей учнів професійно-технічного закладу освіти. *Humanitarium*. Переяслав-Хмельницький ; Ніжин : Лисенко М. М., 2019. Т. 43, вип. 1 : Психологія. С. 66-74.
19. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.

20. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства : теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2012. № 40. С. 176-184.
21. Кошіль О., Спіріна Т. Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу. *Ввічливість. Humanitas*, 3. 2023. С. 47-52.
22. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки*. Серія : Педагогічні науки. 2021. Вип. 194. С. 144-150.
23. Куриця А.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2014. Випуск 26. С. 353-363.
24. Лахтадир О., Чорній І., Євдокимова Л. Комунікативна компетентність особистості. *Фізичне виховання, спорт та здоров'я людини : досвід, проблеми, перспективи (у циклі Анохінських читань)* : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції (10 грудня, 2021 р., Київ). К. : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2021. С. 93-96.
25. Лідерство: як стати успішним керівником <https://surl.li/uorgvm>
26. Логвись О. Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей майбутніх педагогів. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2(70)). 2023. 192-200.
27. Ляшенко В.М. Іванько В.В. Морозова, С. М. Самооцінка особистості спортсмена як фактор підвищення ефективності спортивної діяльності. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Випуск 3 (97). 2018. С. 61-64.
28. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 22 с.
29. Мармаза О.І. Ефективне лідерство як інструмент стратегічного управління. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 289-297.

30. Мачинська Н. Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. *Освітологічний дискурс*. 2022. № 3-4(38-39). С. 117-128.

31. Міляєва В.Р. Підходи до визначення поняття професійної компетентності на засадах лідерства в сучасній психологічній теорії. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*. 2017. № 1. С. 1-10.

32. Мовчан Я.О. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 1. С. 68-75.

33. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» галузі знань 01 освіта/педагогіка спеціальності 011 освітні, педагогічні науки. Полтава : ПУЕТ, 2020. 232 с.

34. Пляка Л.В., Огарь С.В. Психодіагностичний комплекс з вивчення особистості студента : практич. посібник. Х. : НФаУ, 2016. 126 с.

35. Пророк М.В. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. *Психологічний часопис*. № 1 (1). 2015. С. 79-85.

36. Пундєв В.В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. Випуск 2. 2022. С. 28-34.

37. Радчук Г.К., Логвись О.Я. Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія Психологічні науки. № 4, 2021. С. 93-100.

38. Ріпко І.В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 40 (93). С. 481-487.

39. Ріяді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими. *Лідерство для високої продуктивності в Азії*. 2019. С.65-88.

40. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: навчальний посібник / за ред. С. Калашнікова. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.

41. Романовський О.Г. та ін. Лідерські якості в професійній діяльності. Харків : НТУ «ХП», 2017. 143 с.

42. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Психологія управлінської діяльності лідера : навчальний посібник. Харків, 2017 р. 100 с.

43. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : монографія. ІваноФранківськ : Місто НВ, 2008. 280 с.

44. Салімулліна Є. В., Зацарінна Є. І., Ніколенко Д. А. Лідерська позиція як результат професійного розвитку педагога. *Журнал розвитку та досконалості талантів*. 2020. №12 (3) С. 195-202.

45. Сергєєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л.М. Сергєєвої. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ». 2015. 296 с.

46. Скиба Ю.А. Відповідність soft skills (м'яких навичок) бакалаврів фізичної культури і спорту за спеціалізацією «Фізкультурно-спортивна реабілітація» потребам ринку праці. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Серія 15, (3К(176)). 2024. С. 428-436.

47. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія : «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск 2 (39). С. 244-246.

48. Татенко В.О. Лідер XXI / Lider XXI. Соціально-психологічні студії. Київ : Вид. дім «Корпорація», 2004. 182 с.

49. Тіняков А., Арабаджи Т. Лідерські якості спортсменів як складова їх готовності до професійного самовизначення після завершення спортивної кар'єри. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. №4. С. 68-82.

50. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*. 2008. № 1-2. С. 105-107.

51. Томах В.В., Дорошенко Т.М., Тимошенко Ю.В. Стилi лідерства та їх вплив на управління підприємством. *Економіка та суспільство*. № 60. 2024. Режим доступу : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3682/3612>

52. Фаріонов В.М., Семенов А.С., Коваль О.В., Дудник О.К., Драгунов Д.М. Розвиток лідерських якостей у спортсменів засобами фізичного виховання. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Серія 15, (5(178)). 2024. С. 198-201.

53. Федорчук С., Лисенко О. Стратегії подолання стресу у кваліфікованих спортсменів-веслувальників. *Спортивна наука та здоров'я людини*, 2. 2019. С. 63-67.

54. Хупавцева Н.О. Максимчук В.Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*, 2018. № 10: С. 159-165.

55. Чернявська Т.П. Емоційний інтелект як ресурс конкурентоспроможності у спортивній ігровій діяльності. *Спортивні ігри*. 2022. № 2(24). С. 82-90.

56. Чорна Т.В. Зміст наукової дефініції «команда» : вітчизняний та зарубіжний підходи. Особистість у просторі проблем ХХІ століття : матеріали науково-практичної конференції. Київ : ПП «Дірект Лайн», 2021. С. 91-93.

57. Шелестова Л., Костиця І., Федяєва В., Бричок С., Богомолова М., Томашевська І. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах. *Postmodern Openings*. 2020. №2(11). С. 145-160.

58. Штаманетян Д.О., Міхеєва Л.В. Роль стресостійкості та психологічної витривалості у становленні спортивного лідера. *Актуальні питання гіпнозу та сучасної гіпнотерапії у корекції психоемоційних травм, ПТСР та інших психічних розладів* : Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної

інтернет-конференції з міжнародною участю (11 січня 2025 року). Київ, 2025. С. 75-79.

59. Adair J. *Develop Your Leadership Skills*. Kogan Page Publishers, 2007. 89 p.

60. Maksymchuk, B., Pohrebniak, D., Roshchin, I., Drachuk, A., Romanenko, V., Ovcharuk, V., Ovcharuk, V., & Maksymchuk, I. (2022). Effective Decision-Making for Extreme Situations in Sports Coaching. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14 (3), 510-521. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/623>

61. Maksymchuk, B., Sarancha, I., Husak, A., Avramenko, O., Kuzmenko, I., Kuzmenko, V., Slyusarenko, N., Chepurna, L., Pankevych, V., Babii, I., & Maksymchuk, I. (2022). Implementing the Course «Human Rights» for Children with Special Needs under the Changed Socio-Educational Conditions. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14 (3), 428-443. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.3/617>

62. Scouller J. *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Oxford : Management Books 2000 Ltd. 2011. 318 p.

ДОДАТКИ
ДОДАТОК А
МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ЛІДЕРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ»
(Є. ЖАРИКОВ, Є. КРУШЕЛЬНИЦЬКИЙ)

Методика дозволяє оцінити здатність людини буди лідером.

Інструкція: «Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено.

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»
 - а) так;
 - б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
 - а) так;

б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

а) так;

б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

а) так;

б) ні.

11. Чи стараєтеся Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так;

б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагоме (імпазантне) враження?

а) так;

б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

а) так;

б) ні.

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

а) так;

б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

а) так;

б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?
- а) так;
 - б) ні.
20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?
- а) так;
 - б) ні.
21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?
- а) так;
 - б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?
- а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;
 - б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті». Чи справедливе воно?
- а) так;
 - б) ні.
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
- а) так;
 - б) ні.
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
- а) так;
 - б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?
- а) найкомпетентніша людина;
 - б) той, у кого самий сильний характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?
- а) так;
 - б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
- а) так;
 - б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддаєте перевагу?
- а) тому, який все вирішує сам;
 - б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

- а) так;
- б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стримана, задумлива.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

- а) промовчите;
- б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

- а) так;
- б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

- а) так;
- б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один із подружжя?»

- а) згоден;
- б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

- а) так;
- б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими? а) так;

б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

- а) опускаєте руки;
- б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?»

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щось видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш вольових, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Обробка та інтерпретація результатів

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, досліджуваний отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 – якості лідера виражені слабо;

26-35 – якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно.

ДОДАТОК Б

ТЕСТ «Я – ЛІДЕР» (А. ЛУТОШКІН)

За допомогою цього тесту Ви можете зробити самооцінку своїх лідерських здібностей.

Інструкція: «Якщо Ви повністю погоджуєтесь з наведеним твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинку з відповідним номером, поставте цифру «4»; якщо скоріше згодні, ніж не згодні – цифру «3»; якщо важко сказати – «2»; швидше не згодні, ніж згодні – «1»; повністю не згодні – «0».

Текст опитувальника

1. Не гублюсь і не здаюсь у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Люблю шукати та пробувати нове.
5. Я легко можу переконати в чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів до спільної справи.
7. Мені неважко досягти того, щоб усі добре працювали.
8. Усі знайомі ставляться до мене добре.
9. Я вмю розподіляти свої сили в навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на запитання, чого я хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні стосунки з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю важливим, щоб ті, кого я органіжую, були дружні.
17. Якщо маю поганий настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливим є досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай гарне.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмю піднімати настрій у групі своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо це мені не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, чого прагну.
27. Не існує проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Ухвалюючи рішення, переглядаю різні варіанти.

29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. У стосунках із людьми я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
33. Якщо в роботі в мене є труднощі, то я не впадаю в розпач.
34. Я ніколи не відчуваю почуття невпевненості в собі
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не відразу.
36. Я ніколи не вчиняв так, як інші.
37. Немає людини, яка встояла б перед моїм шармом.
38. При організації справ я враховую думку товаришів.
39. Я знаходжу вихід у складних ситуаціях.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, мають довіряти один одному.
41. Ніхто ніколи не зіпсує мені настрої.
42. Я уявляю, як здобути авторитет серед людей.
43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
46. Я вмію контролювати роботу своїх товаришів.
47. Вмію знаходити спільну мову з людьми.
48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якоїсь справи.

Обробка та інтерпретація результатів

Після заповнення реєстраційного бланка необхідно підрахувати кількість балів у кожному стовпці (не враховуючи бали за питання 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей: А – вміння керувати собою; Б – усвідомлення мети (знаю чого хочу); В – вміння вирішувати проблеми; Г – наявність творчого підходу; Д – вплив на оточуючих; Е – знання правил організаторської роботи; Є – організаторські здібності; Ж – вміння працювати з групою.

Якщо сума в стовпці менше 10, то якість розвинена слабо, і треба працювати над її вдосконаленням, якщо більше 10, то ця якість розвинена середньо чи сильно.

Але перш, ніж зробити висновок про те, чи Ви лідер, зверніть увагу на бали, що виставлені при відповідях на запитання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожне з них поставлено більше 1 балу, ми вважаємо, що були дані нещирі в самооцінці відповіді.

ДОДАТОК В
МЕТОДИКА «КОМУНІКАТИВНІ Й ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ»
(КОЗ – 2) (В. СИНЯВСЬКИЙ, В. ФЕДОРИШИН)

Методика спрямована на визначення комунікативних і організаторських схильностей особистості.

Інструкція: На кожне із запитань треба відповісти «так» чи «ні». Якщо Вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки схилитися до відповідної альтернативи (+) або (-). Час на виконання методики – 10-15 хвилин.

Текст опитувальника

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися суспільною працею?
3. Чи довго вас турбує відчуття образи, заподіяної вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в наявній критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до схвалення вашої думки?
7. Чи правильно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж із людьми?
8. Якщо виникли деякі перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші від вас віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко вам входити до нових для вас компаній (колективів)?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні справи, які треба виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми? 81
14. Чи прагнете ви добитися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко вам прижитися в новому колективі?
16. Чи правильно, що у вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви за слушної нагоди познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у рішенні важливих справ ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас інші люди і чи хочеться вам побути одному?

20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо ви не можете завершити почату справу?
23. Чи зазнаєте ви труднощів, якщо доводиться виявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви стомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви виявляєте ініціативу у питаннях, що стосуються інтересів ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правильно, що ви не завжди прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що для вас немає особливих труднощів внести пожвавлення у малознайому групу?
30. Чи берете ви участь у суспільній роботі в школі (на виробництві) ?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правильно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли товариші?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши у незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви беретеся за організацію різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе достатньо упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правильно, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви стаєте центром уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви бентежитесь, відчуваєте незручність у спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже упевнено почуваетесь в колі великої групи своїх товаришів?

Ключ до тесту.

Комунікативні здібності	Відповіді
	(+) так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Організаторські здібності	
	(+) так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обробка результатів.

Визначаються рівні комунікативних і організаторських здібностей залежно від набраних балів за цими параметрами. Максимальна кількість балів окремо з кожного параметра – 20. Підраховують бали окремо за комунікативними і окремо за організаторськими схильностями за допомогою ключа для обробки даних «КОЗ-2».

За кожен відповідь «так» чи «ні» для висловів, що збіглися з позначеними у ключі окремо за відповідними схильностями, приписується один бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаторських здібностей. Розподіл балів за цими рівнями показано нижче.

Рівні комунікативних і організаторських здібностей

Сума балів	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий

Опитувані, що одержали оцінку *1-4 бали*, характеризуються низьким рівнем вияву комунікативних і організаторських здібностей.

Ті, хто набрав *5-8 балів*, мають комунікативні й організаторські здібності на рівні нижче за середній. Вони не прагнуть до спілкування, вважають за краще проводити час наодинці з собою. У новій компанії або колективі відчують себе скучно. Зазнають труднощів у встановленні контактів із людьми. Не відстоюють своєї думки, важко переживають образи. Рідко проявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Для опитуваних, що набрали *9-12 балів*, характерний середній рівень вияву комунікативних і організаторських здібностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, проте потенціал їхніх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібна подальша виховна робота з формування і розвитку цих якостей особистості.

Оцінка *13-16 балів* свідчить про високий рівень вияву комунікативних і організаторських здібностей опитуваних. Вони не губляться в новій обстановці, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у важких, нестандартних ситуаціях.

Вищий рівень комунікативних і організаторських здібностей (*17-20 балів*) в опитуваних свідчить про сформовану потребу в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено поведуться у новому колективі. Ініціативні. Ухвалюють самостійні рішення. Відстоюють свою думку і добиваються ухвалення своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі й одержимі в діяльності.

ДОДАТОК Г

МЕТОДИКА НА ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ (Н. ХОЛЛ)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – Емоційна обізнаність;
- шкала 2 – Управління своїми емоціями (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – Самомотивація (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 – Емпатія;
- шкала 5 – Розпізнавання емоцій інших людей (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.

12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ

Шкала 1 – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. **Шкала 2** – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.
Шкала 3 – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. **Шкала 4** – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.
Шкала 5 – пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Обробка та інтерпретація результатів

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

14 і більше – високий;

8-13 – середній;

7 і менш – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: **70 і більше** – високий; **40-69** – середній; **39 і менше** – низький.