

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
Другого магістерського рівня

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СПОРТСМЕНІВ
КОМАНДНИХ ВИДІВ СПОРТУ

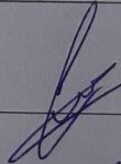
Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка
Спеціальність 017 «Фізична культура і спорт»
Освітня програма «Фізична культура і спорт»
Шифр _____

Виконав студент групи ФКСм-24-1



Віталій ЧЕРНЯК

Керівник доктор педагогічних наук, професор



Олександр СОЛТИК

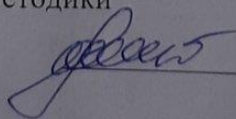
Нормоконтролер: _____



Антоніна О.В.

До захисту допускаю:

В.о. завідувача кафедри теорії і методики
фізичного виховання і спорту



Тетяна ЧОПИК

Дата _____

Хмельницький 2025

АНОТАЦІЯ

Черняк В. Формування лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту. – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо-професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2025.

Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу та двох розділів. Об'єкт дослідження – особистісні якості спортсменів командних видів спорту. Предмет дослідження – лідерські якості спортсмена.

У роботі розглядаються питання, присвячені виявленню ролі лідерських якостей у сфері фізичної культури і спорту, в тому числі у командних видах спорту. Здійснено порівняння рівня розвитку лідерських якостей у спортсменів індивідуальних і командних видів спорту.

Проаналізовано: понятійний апарат, щодо визначення терміну лідерства та лідерських якостей; виокремлено низку показників, які характеризують лідерські якості фахівця, в тому числі у сфері фізичної культури і спорту; окреслено чинники, які впливають на формування лідерських якостей; виявлено залежність формування лідерських якостей від навчально-тренувальних занять у спортивних секціях.

Запропоновано: тренінгові вправи та низку стратегій щодо покращення рівня розвитку лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту. Під час педагогічного експерименту підтверджено дієвість запропонованих впливів з метою удосконалення рівня розвитку лідерських якостей спортсменів командних видів спорту.

Ключові слова: спорт, лідерство, лідерські якості, командні види спорту, спортсмени.

ANNOTATION

Chernyak V. Formation of leadership qualities in team sports athletes. – Qualification work of the master on a specialty 017 «Physical culture and sports» on the educational program «Physical culture and sports». Khmelnytsky National University. - Khmelnytsky, 2025.

The master's qualification work consists of an introduction and two sections. The object of research is the personal qualities of team sports athletes. The subject of research is the leadership qualities of an athlete.

The work examines issues dedicated to identifying the role of leadership qualities in the field of physical culture and sports, especially in team sports. A comparison of the level of development of leadership qualities in athletes of individual and team sports was carried out.

Analyzed: conceptual apparatus, regarding the definition of the term leadership and leadership qualities; a number of indicators are identified that characterize the leadership qualities of a specialist, including in the field of physical culture and sports; factors that influence the formation of leadership qualities are outlined; the dependence of the formation of leadership qualities on training sessions in sports sections was revealed.

Proposed: training exercises and a number of strategies to improve the level of development of leadership qualities in team sports athletes. During the pedagogical experiment, the effectiveness of the proposed influences was confirmed in order to improve the level of development of leadership qualities in team sports athletes.

Keywords: sports, leadership, leadership qualities, team sports, athletes.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ЛІДЕРСТВО У СПОРТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	12
1.1 Роль лідерства у житті людини.....	12
1.2 Формування лідерських якостей у спорті	22
1.3 Особливості прояву лідерських якостей в ігрових видах спорту	24
Висновок до першого розділу.....	34
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ІГРОВИХ ВИДАХ СПОРТУ	36
2.1 Обґрунтування методів дослідження та організація дослідження	36
2.2 Особливості прояву лідерських якостей у спортсменів в ігрових видах спорту	42
2.3 Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у спортсменів ігровиків... ..	45
2.4 Порівняльна характеристика лідерських якостей у спортсменів ігрових видів спорту	55
Висновок до другого розділу	58
ВИСНОВКИ.....	60
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	62
ДОДАТКИ.....	66

СКОРочЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЕГ – експериментальна група

ЗВО – заклад вищої освіти

КГ – контрольна група

ХОДЮСШ – Хмельницька обласна дитячо-юнацька спортивна школа

ВСТУП

Актуальність. Роль лідерства у сучасному спорті полягає у забезпеченні ефективної організації спільної діяльності спортсменів, формуванні мотивації, згуртованості команди та досягненні високих спортивних результатів. В умовах зростаючої конкуренції, інтенсифікації тренувального процесу й підвищених психологічних навантажень лідерство виступає важливим чинником стабільності та успішності спортивної діяльності.

Лідер у спорті виконує функцію координатора та мотиватора, який спрямовує команду на досягнення спільної мети, підтримує дисципліну й відповідальність, а також слугує прикладом професійної поведінки, працелюбності та самовіддачі. Через особистий авторитет, комунікативні навички та вміння впливати на інших лідер сприяє формуванню позитивного морально-психологічного клімату в колективі.

Важливою є роль лідерства у подоланні стресових і кризових ситуацій, зокрема під час змагань. Лідер допомагає знизити рівень тривожності, мобілізувати внутрішні ресурси спортсменів, підтримати впевненість у власних силах та зберегти командну єдність у складних умовах. Це особливо актуально для сучасного спорту, де вирішальне значення часто мають психологічна стійкість і здатність діяти злагоджено під тиском.

Крім того, лідерство відіграє важливу роль у розвитку особистості спортсмена. Воно сприяє формуванню відповідальності, самостійності, ініціативності та соціальної зрілості, що має значення не лише для спортивної кар'єри, а й для подальшого життя. Таким чином, лідерство у сучасному спорті є комплексним соціально-психологічним феноменом, який забезпечує ефективність спортивної діяльності, розвиток команди та гармонійне становлення спортсменів.

Не менш важливе значення лідерських якостей проявляється і у командних видах спорту. Загалом командними видами спорту називають такі види спортивної діяльності, у яких змагальна діяльність здійснюється спільними зусиллями групи

спортсменів, об'єднаних в одну команду, а результат залежить не від окремого учасника, а від узгоджених дій усіх членів команди [27; 28].

Актуальність досліджень лідерства у командних видах спорту зумовлена також зростаючою роллю міжособистісної взаємодії, психологічних чинників та ефективного управління колективною діяльністю в умовах сучасного спортивного середовища. У командних видах спорту результат залежить не лише від індивідуальної майстерності спортсменів, а й від рівня згуртованості команди, здатності її членів до співпраці, взаємної підтримки та спільного прийняття рішень, що безпосередньо пов'язано з проявами лідерства.

Дослідження лідерства є актуальним також у зв'язку з підвищенням вимог до психологічної стійкості спортсменів у стресових змагальних ситуаціях. Лідер у команді відіграє важливу роль у підтриманні морально-психологічного клімату, мотивації партнерів, регуляції емоційних станів та подоланні кризових моментів під час змагань. Саме ефективне лідерство сприяє мобілізації командного потенціалу та підвищенню результативності виступів.

Крім того, актуальність проблеми лідерства обумовлена необхідністю науково обґрунтованої підготовки тренерів і спортсменів. Розуміння механізмів формування лідерських якостей, особливостей неформального та формального лідерства в команді дає змогу цілеспрямовано впливати на розвиток особистості спортсмена, удосконалювати систему управління командою та оптимізувати навчально-тренувальний процес.

Зважаючи на важливу роль лідерських якостей у житті людини її дослідження займаються багато вчених, зокрема: R. Stogdill, R. Daft, J. Terry, R. Tannenbaum, I. Weschler, F. Masaryk, C. Byrd, M. Hermann, A. Goodall, M. Lawrence, K. Andrew, J. Oswald, B. Balder, С. Юрчук, П. Сенге, О. Бандурка, Л. Орбан-Лембрик, Д. Майерс, Л. Сергеева, В. Кондратьєва, М. Хромей, Б. Головешко та інші.

Поруч із дослідженнями лідерських якостей у житті людини науковців також хвилює проблема удосконалення лідерських якостей в різних сферах професійної діяльності, в тому числі у сфері фізичної культури і спорту. Так, відомі чисельні

дослідження низки науковців, зокрема: В. Фаріонов, А. Семенов, О. Коваль, О. Дудник, Д. Драгунов, А. Тіняков, Т. Арабаджи, Р. Chelladurai, S. Saleh, О. Байрачний, О. Левчук, М. Moran, М. Weiss, М. Price, М. Weiss, К. Fransen, S. van Puyenbroeck, Т. Loughhead, N. Vanbeselaere, С. Gockel, L. Werth, J. Janssen, Дж. Янссен, К. Анчелотті, К. Брейді, М. Форд, К. Віхров, О. Зінченко, А. Васильчук, І. Ріпак, Й. Фалес, Б. Хоркавий, В. Соломонко, Г. Лісенчук, О. Соломонко, А. Франков, І. Чернобай, А. Васильчук, Л. Андрюшена, О. Іващенко та інші.

Незважаючи на наявність чисельних наукових праць, присвячених проблемі дослідження розвитку лідерських якостей у спортсменів індивідуальних та командних видів спорту, наявна інформація має фрагментарний характер та потребує проведення додаткових досліджень.

Дана кваліфікаційна робота є основним освітнім компонентом, який включено до освітньої програми навчання здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Фізична культура і спорт» за другим (магістерським) рівнем освіти та обов'язковою умовою підсумкової атестації, що відображено у стандарті вищої освіти № 516 від 11.05.2021 р. затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України. Дана тема кваліфікаційної роботи пройшла обговорення на кафедрі теорії і методики фізичного виховання і спорту Хмельницького національного університету і затверджена наказом ректора № 65 від 25.08.2025р.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей формування лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту та перевірки дієвості заходів щодо її удосконалення.

Відповідно до мети кваліфікаційної роботи, сформульовано наступні завдання:

1. Дослідити проблему лідерства та розвитку лідерських якостей у житті людини.
2. Виявити роль лідерських якостей у сфері спорту.
3. Емпірично дослідити рівень розвитку лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту.

4. Перевірити дієвість запропонованих рекомендації та тренінгових програм щодо удосконалення рівня розвитку лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту.

Об'єкт дослідження – особистісні якості спортсменів командних видів спорту.

Предмет дослідження – лідерські якості спортсмена.

Провідна ідея дослідження ґрунтується на тому, що лідерство як якість особистості відіграє важливе значення в різних сферах життя в тому числі у спортивній діяльності. Виявлення чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей спортсменів командних видів спорту, та здійснення цілеспрямованих впливів використовуючи різні тренінгові програми та через надання інформації про стратегії розвитку лідерства під час навчально-тренувального процесу слугуватиме покращенню рівня розвитку лідерських якостей. В подальшому це матиме важливе значення під час майбутньої професійної діяльності та у сфері фізичної культури і спорту.

Саме обґрунтування порад і рекомендацій щодо розвитку лідерських якостей, використання спеціальних тренінгових вправ з цією метою обумовлює **практичну значущість** обраної теми.

Інформаційною базою виконаного дослідження стала Хмельницька обласна дитячо-юнацька спортивна школа. Під час переддипломної практики емпіричний матеріал було отримано завдячуючи спортсменам, які займалися у спортивних секціях з індивідуальних та командних видів спорту, які займаються на базі ХОДЮСШ. Загалом участь взяли 54 особи, з яких 27 займалися у спортивних секціях з командних видів спорту та 27 осіб з індивідуальних видів спорту. Під час реалізації педагогічного експерименту не враховувалися гендерні особливості учасників досліджень.

Для досягнення поставленої мети і розв'язання завдань використано низку **методів дослідження**. Теоретичні методи – аналіз філософської, психолого-педагогічної, навчально-методичної літератури, літератури за проблемою визначення впливу занять у спортивних секціях на розвиток лідерських якостей

спортсменів; загальнонаукові методи: аналіз і синтез, індукція і дедукція, формалізація та абстрагування – для формулювання висновків. Емпіричні – діагностичні (анкетування), зокрема методика «Лідер», педагогічне спостереження для забезпечення точності проведення діагностичних процедур визначення показників організованості. Статистичні – метод середніх величин для визначення середніх значень показників рівня розвитку лідерських якостей, Т-критерій Стьюдента для визначення значимості відмінності у показниках розвитку лідерських якостей під час проведення педагогічного експерименту. Графічне відображення даних у вигляді таблиць і рисунків.

Публікації. Окремі результати проведеного дослідження висвітлено в науковій публікації: 1) Черняк В. В., Солтик О. О. Роль лідерства у спорті: зб. тез доповідей V регіональної наук.-практ. інтернет-конференції «Фізична культура і спорт, актуальні питання» Хмельницького національного університету. – Хмельницький :ХНУ, 2025. С. 63-65. 2) Черняк В. В., Солтик О. О. Вплив занять боротьбою на фізичний розвиток та самоконтроль у дітей молодшого шкільного віку: зб. тез доповідей IV регіональної наук.-практ. інтернет-конференції Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 р.). Хмельницький :ХНУ, 2024. С. 47-49

Апробація результатів дослідження відбувалася на V регіональної наук.-практ. інтернет-конференції «Фізична культура і спорт, актуальні питання» кафедри теорії і методики фізичного виховання і спорту Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 20 листопада 2025 року. Виступ за темою: Роль лідерства у спорті.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається з наступних складових частин: анотації на українській і англійській мовах, переліку умовних позначень, вступу, двох розділів, загальних висновків, переліку джерел посилання, додатку. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 69 сторінок, із них 62 – основного тексту. Робота містить два малюнки, одну таблицю та дві формули. Список використаних джерел містить 40 найменувань, з них 9 на іноземній мові.

РОЗДІЛ 1 ЛІДЕРСТВО У СПОРТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Роль лідерства у житті людини

В сучасному світі слово «Лідер» є вельми поширеним та асоціюється із позитивними якостями особистості. Разом із тим, широкого вжитку воно набуло в недалекому минулому. Так, вперше визначення поняття «лідер» було сформульовано ще в 1948 р. світовим фахівцем в галузі дослідження лідерства Мелвіном Стогділлом [12]. За цим поняттям науковець визначив людину, яка здатна самостійно братися за справу або здатна ефективно розподіляти завдання між іншими людьми.

Відомі багато інших визначень поняття «Лідерство», зокрема як здатність надихати інших людей на досягнення мети, забезпечуючи їм мотивацію та енергію [20]. Лідерство також розглядають через вміння спрямовувати зусилля групи на досягнення спільних цілей [20]. Лідеру притаманна така якість як здатність бачити мету, шляхи її досягнення. При цьому не лише наявність цих якостей характеризую лідера, важливу роль відіграє наявність достатньої кількості сил та можливостей досягати мети.

З англійського перекладу «leader» слово лідер означає особу, яка веде за собою та очолює групу людей. Так, близькими значеннями для лідера є такі терміни, як керівник, вождь, командир. Загалом лідер це особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості [20].

Лідеру притаманні уміння пробуджувати у людей мрії, до яких вони прогнитимуть наблизитися, надихати людей, наповнюючи їх потрібною енергією для руху вперед. Для лідера характерним є здатність впливати на різні соціальні групи, виробничі колективи, акумулювати спільні зусилля на досягнення потрібної мети організації, підприємства тощо.

Велику роль у визначенні лідерства зробили зарубіжні науковці. Так, Р. Дафт (Richard L. Daft) охарактеризував лідерство як взаємовідносини між лідером та

групою, які спрямовані на досягнення спільної мети через вплив один на одного. Схоже визначення було запропоновано Джорджем Террі (J. Terry), який також розглядає лідерство через вплив на групу людей, що допомагає досягати спільної мети. У визначенні «Лідерства» Р. Танненбаумом (Robert Tannenbaum), І. Вешлером (I. Weschler) та Ф. Масариком (F. Masaryk) акцентовано увагу на міжособистісній взаємодії, яка відбувається за рахунок комунікації в конкретній ситуації та спрямована на досягнення спільного результату.

Оригінальне визначення запропоноване американським вченим Б. Балдером (B. Balder), який порівнює лідерство із своєрідним «ярликом», що приписується конкретній поведінці людини. В свою чергу ця якість також впливає на поведінку оточуючих людей та є визначальною у соціальних процесах.

С. Юрчук [31] визначив лідера як члена групи, якому притаманні важливі організаторські здібності, які дозволяють йому відігравати центральну роль в міжособистісних стосунках членів групи, з метою організації та управління в напрямку досягнення групових цілей.

Досліджуючи феномен лідерства американський вчений П. Сенге [30] виявив джерело, яке живить прояви лідерства, зокрема через підтримання творчої напруги та енергії. Особливо цьому сприяє такі взаємовідносини, коли люди говорять один одному правду і передають іншим особам своє уявлення майбутнього та розуміння теперішнього.

Оригінальним видалося визначення лідера О. Бандуркою [4], який окрім важливості наявності високого офіційного, професійного і особистого статусів, порівняв лідерство з анатомією людини. Так, науковець пов'язав хорошого керівника із «мозком групи», а лідера з «серцем групи». За баченням ученого успішний лідер-керівник повинен бути водночас і мозком і серцем групи.

Пробудження у членів групи мрії, яка в подальшому стає дороговказом та виступає тією енергією, що спонукає її досягати, було покладено у визначення лідерства української психологині Л. Орбан-Лембрик [17].

Як психологічний феномен, що визначає поведінку та позицію людини в системі міжособистісних відносин було покладено в основу лідерства

американським психологом Д. Майерсом [30]. За задумом вченого лідерство визначається як вплив одного індивіда на інших у процесі спільної діяльності. Або лідерство можна розглядати, як процес коли одні члени групи мотивують і ведуть за собою інших. Також вчений наголошує на важливості наявності у лідера відповідних лідерських якостей, з числа індивідуально-особистісних та соціально-психологічних, які через вплив на групу спрямовують її на досягнення спільної мети.

Поняття лідерства можна розглядати під різним кутом зору. Так, якщо ми говоримо про лідера, який виконує функції менеджера (керівника), тоді значення лідера можна охарактеризувати як істотну складову частину діяльності менеджера, котра має тісний зв'язок із цілеспрямованим впливом на поведінку як усією групи та і її окремих осіб зокрема. Поряд із цим головними засобами такого впливу є навички спілкування та особистісні якості менеджера, які повинні відповідати зовнішнім і внутрішнім потребам групи [20].

Варто відзначити ще одне важливе порівняння лідера із владою. Часто ці два поняття вважають схожими. Оскільки керівник, який наділений владою над підлеглими також здійснює вплив на поведінку людей. Проте не такий зв'язок не завжди існує. Часто на практиці управлінський вплив не завжди концентрується в одних руках. Керівник надає офіційні розпорядження та доручення підлеглим та вимагає їх виконання, проте реальна влада залежить від низки інших чинників, зокрема від ситуації в якій перебуває керівник та його особистісних якостей.

Найбільш ефективним ж ситуація, коли особа, яка виконує роль лідера, довела свою компетентність та цінність для групи людей. Іншими словами лідер отримує владу від послідовників. В свою чергу він має забезпечувати підлеглим задовольняти власні потреби. У відповідь підлегли сприяють задоволенню лідерської потреби у владі та надають керівнику потрібну підтримку в реалізації поставлених цілей та завдань.

Водночас як керівник так і лідер використовує владу для впливу на поведінку людей. Так, вплив можна розглядати через поведінку однієї людини, що вносить

зміни у поведінку інших. Влада також розглядається як можливість впливати на поведінку інших людей. З цієї точки зору влада і лідер мають схожі значення.

У контексті порівняння влади і лідера, можемо відмітити про ще одну важливу обставину. Лідер може мати формальні та неформальні лідерські якості. Так, формальним лідером називають керівника, який досяг влади завдячуючи своєму місцю на конкретному щаблю у посадовій ієрархії, та здійснює керівництво над підлеглими лише з цієї позиції. Переважно його влада поширюється на робочі справи і відбувається за схемою «начальник – підлеглий». Така влада поширюється на підлеглих, оскільки вони залежать від такого керівника в багатьох питаннях, зокрема: розподілу завдань, нарахування заробітної плати, кар'єрного просування по службовим щаблям, нарахування премій тощо. Як правило взаємодія формального лідера із підлеглими є досить млявою. Часто підлегли не завжди підтримують керівника, та не визнають або оскаржують його право на керівництво. Ця ситуація може поглиблюватися в умовах, коли керівник не має достатньої кваліфікації або не володіє достатнім рівнем професіоналізму.

На відміну від формального керівника, неформальний лідер окрім формальних підстав керувати колективом, має визнання у своїх підлеглих завдякуючи притаманним йому особистісним якостями, зокрема: енергійності, рішучості, вмінню надихати оточуючих на справи тощо. Для неформального лідерства характерним стає процес впливу на інших людей через особистісні якості, здібності або інші ресурси, які потрібні для підлеглих.

З огляду на це можна зробити висновок про те, що для найбільшої ефективності роботи певної групи, колективу важливим є поєднання формального і неформального лідерства.

Колектив авторів Л. Сергеева, В. Кондратьєва, М. Хромей [20] виокремили низку критеріїв, що характерні для лідерства.

Серед них важливими є:

1. Вроджене прагнення вести за собою. Справжній лідер це не лише той, хто вказує іншим найкращий, найбезпечніший або найкоротший шлях, а той, хто йде

попереду, веде за собою своїх послідовників. І найголовніше те, що послідовники йдуть за лідером не вимушено а маючи бажання підтримати свого керівника.

2. Мотивація першості. Ця ознака проявляється не лише в одному бажанні керівника стати лідером. Першість має супроводжуватися кращими зі інших життєвими результатами, які отримані через зусилля людини пов'язані із її професіоналізмом, компетентністю, особистісними якостями та здібностями, іншими талантами тощо.

3. Впливовість. Для того щоб вести за собою людей, потрібно бути наділеним владою, бути впливовою людиною, яка підтримана керівництвом, державою, суспільством або здобута самостійно.

4. Зануреність та закоханість у власну справу. З однієї сторони зануреність у власну справу це стан, коли людина повністю зосереджена на своїй діяльності, віддає їй максимум уваги, сил і часу. Часто така людина втрачає відчуття часу, відчуває натхнення й енергію від роботи, прагне до постійного вдосконалення, сприймає свою справу як частину життя, а не лише обов'язок. З іншого боку лідер відчуває закоханість у власну справу, яка проявляється через емоційний аспект, щире любовне ставлення до своєї професії або діяльності. Закохана у справу людина: отримує задоволення від процесу роботи; відчуває гордість за те, чим займається; має внутрішню мотивацію (працює не через примус, а з бажання); здатна надихати інших своїм ставленням. Поєднання зануреності та закоханості у власну справу є найвищим рівнем професійної самореалізації, що сприяє досягненню високих результатів, постійного розвитку тощо.

5. Компетентність і креативність. Для лідера притаманні високе розуміння власної справи та використання творчого нешаблонного підходу у вирішенні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність. Ця якість проявляється через підтримання таких мотивів, як «я хочу», «я можу», «я повинен» в різних життєвих ситуаціях, інколи складних і напружених, які характеризуються невизначеністю та мають певні ризики для лідера.

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. Часто у окремих лідерів спостерігаються висока самооцінка у поєднанні з високою вимогливістю до всього, що стосується групових цінностей та мети. Проте для справжнього лідера характерним є адекватна самооцінка однакова вимогливість не лише до підлеглих а також до себе. Такий лідер не має заздрощів та уміє щиро радіти успіхам інших.

8. Самовдосконалення. Для справжнього лідера притаманні наявність бажання вчитися, вдосконалювати свої вміння і навички, постійно набувати досвіду [23].

Великий інтерес з боку науковців викликає визначення якостей, які притаманні лідеру. Так, американський психолог К. Берд (С. Byrd) склав цілий список рис, які притаманні лідеру (75 рис). Серед них науковець виділив такі, як: ініціативність, упевненість, ентузіазм, почуття гумору, товариськість та дружелюбність тощо.

Р. Стогділл (R.M. Stogdill) [40] зумів виокремити п'ять основних якостей, які характеризують лідера, зокрема: розум та інтелектуальні здібності, високе знання справи, впевненість у собі, панування або переважання над іншими, активність і енергійність.

Оригінальні дослідження провели учені із Лондонського університету А. Goodall, Lawrence M. Kahn, Andrew J. Oswald [36]. Провівши низку наукових досліджень ученим вдалось довести, що ефективність будь-якої організації в значній мірі залежить від фаховості та компетентності особи, яка стоїть на чолі організації і виконує роль лідера. Науковці змогли підтвердити цей висновок досліджуючи роботу лікарень, бізнесу. Зокрема лікарні, які очолюють фахівці-лікарі демонструють вищу ефективність по відношенню до тих лікарень, які очолюють чиновники без лікарського фаху. Схожі приклади були продемонстровані на прикладах спортивних команд, зокрема в баскетбольних командах більшого успіху досягають колективу, які очолюють спортивні зіркові гравці. У формулі -1, так само більш успішні ті колективи, де лідерами є колишні автоспортсмени [36].

Також має право на існування так звана «харизматична концепція». Згідно із нею, лідерство отримують люди, які відрізняються наявністю неординарних та незвичайних якостей. Часто такі харизматичні якості супроводжуються із авторитарним механізмом владарювання. Під харизмою розуміють особливу здатність людини впливати на інших завдяки своїй привабливості, силі особистості, впевненості та емоційній енергії. Харизма не лише риса характеру, це також вміння надихати, переконувати, викликати довіру та захоплення. Водночас часто харизматичний лідер викликає в оточення абсолютну довіру, цим самим спонукає підлеглих до схиляння перед ним.

Викликають значний інтерес наукові роботи Б. Головешко [9], в яких учений визначив низку педагогічних умов, які сприяють формуванню лідерських якостей. В якості першої умови визначено мотиваційно-ціннісне спрямування на успішну професійну діяльність за допомогою актуалізації позитивного досвіду досягнень і почуття успіху в спеціально змодельованих ситуаціях. За задумом ученого для того, щоб особа змогла покращити лідерські якості обов'язково має бути обізнаною і компетентною за професійним фахом. Наявні знання, уміння і навички виступають основою, фундаментом поверх якого можливе формування лідерських якостей. За задумом автора поєднання трьох складових: професійної компетентності, лідерських якостей та певної харизми, сприятимуть формування справжнього лідера.

В якості другої педагогічної умови є необхідність засвоєння особою необхідних практично-орієнтованих та інтегрованих знань про феномен лідерства. Через навчання та критичний аналіз відповідних відомостей про лідерство особа осмислює власті можливості та спрямовує зусилля разом із активізацією комунікативних та вольових здібностей в напрямку формування лідерської майстерності.

Третя педагогічна умова полягає у застосуванні особистісно-орієнтованих технологій, які спрямовані на формування і розвиток лідерських якостей. Через виконання відповідних вправ, стає можливим розвиток окремих компонентів

лідерських якостей, зокрема інтегративно-діяльнісного та спрямовально-діяльнісного.

В якості четвертої педагогічної умови визначено формування сукупності інтегрованих знань, умінь і навичок, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту. Корисними при цьому є використання тренінгових вправ для розвитку рефлексії та емоційного впливу.

Аналізуючи прояви лідерських якостей варто охарактеризувати стилі лідерства. На теперішній час відомі різні стилі лідерства. І як показує практика для ефективного лідера важливо володіти кількома стилями лідерства та уміло їх використовувати в потрібний момент в різних ситуаціях.

Характерним для одного із стилів лідерства наявність чотирьох фундаментальних здібностей до самоаналізу та самоуправління, соціального пристосування та налагодження соціальних зв'язків. В свою чергу із самоаналізом пов'язують пізнавання і розуміння власних емоцій, які впливають не лише на відносини з іншими людьми, а також мають вплив на продуктивність праці. Самоаналіз це реалістична оцінка своїх сильних та слабких сторін, позитивне відчуття своєї самодостатності.

Самоуправління пов'язують із самоконтролем через здатність здійснювати контроль над власними емоціями та імпульсами; постійністю, яка проявляється в чесності та цілісності; свідомістю вираженою через здатність відповідати за власні вчинки та зобов'язання; адаптивністю яка допомагає пристосовуватися до різних мінливих умов і обставин, успішно долати перепони; самоорганізацією (відображеною прагненнями відповідати високим внутрішнім стандартам); ініціативністю що супроводжується із готовністю використовувати нові можливості.

Із соціальним пристосуванням виокремлюють наявність емпатії, яка проявляється через здатність відчувати емоції інших людей, цікавість про турботи та проблеми підлеглих, розуміння їх поглядів, наявність уміння орієнтуватися в суспільному житті, уміння будувати нові системи зв'язків з метою ухвалення правильних рішень тощо.

Налагодження соціальних зв'язків відображає вміння вести за собою, здатність брати на себе відповідальність за справу, умінні переконувати інших, здатність впливати на людей використовуючи різні тактичні прийоми, вміння грамотно спілкуватися, уміння вислуховувати та лаконічно висловлюватися, уміння залагоджувати конфлікти. В цьому сенсі важливими є також: схильність до змін, генерування нових ідей тощо.

Якщо в основі розглядати здатність брати на себе відповідальність, то лідером можна охарактеризувати особу якій інші члени групи доручають право приймати найвідповідальніші рішення, обстоювати інтереси групи та в цілому визначати напрям і характер діяльності групи. Лідер може керувати групою офіційно а може очолювати групу без офіційного статусу. Як правило знання і якості лідера оточуючі члени групи оцінюють вище. Як зазначають Л. Сергєєва, В. Кондратьєва, М. Хромей [20] лідеру властиві такі якості, як: впевненість у собі, міцна воля, компетентність та доскональне знання своєї справи, гострий і гнучкий розум, уміння розуміти інших людей та високі організаторські здібності.

В залежності від величини завдань, які приходить розв'язувати лідеру, розрізняють: побутовий тип лідерства (шкільні класи, студентські групи, молодіжні об'єднання, родина); соціальний тип лідерства (творчі громади спортивні команди, об'єднання на виробництві тощо); політичний тип лідерства (громадські діячі, державні особи).

Серед важливих завдань лідера є структуроутворюючі дії, пов'язані із ініціювання спільної активності, координації спільних дій групи, забезпечення зовнішніх зв'язків, формування іміджу і престижу групи.

Оригінальний погляд на збірні образи лідера було подано Л. Сергєєвою, В. Кондратьєвою та М. Хромей [20]. Так, автори визначили чотири збірні образи лідера: лідер-прапороносець, лідер-служитель, лідер-торгівець, лідер-пожежник.

В першому випадку для лідера прапороносця характерне власне бачення дійсності, генерування ідей, які захоплюють маси. Лідер служитель більше покладається на своїх прихильників. Як правило він виступає в ролі особи, яка висловлює та виражає інтереси своїх підлеглих Такий лідер більше орієнтується на

думку і бачення своїх прихильників та намагається діяти від імені групи. На відміну від попередніх образів лідер торгівець намагається більш привабливо подати власні погляди і ідеї та переконувати людей в їх перевазі своїх підлеглих. Головне кредо лідера пожежника – це розв’язання найактуальніших проблем, які виникають у суспільстві. Проте дуже рідко, коли яскраво проявляється певний образ лідера. В більшості випадків в лідерів визначається кілька образів в різних пропорціях.

Американський політолог М. Херманн (M. Hermann) визначив п’ять чинників, які визначають лідера:

- особа і походження лідера та процес за рахунок якого ця особа стала лідером;
- характерні риси, притаманні групі загалом і окремим індивідам, яким керує лідер;
- контекст або умови, в яких реалізується керівна роль лідера;
- результат взаємодії між лідером і підлеглими.

В залежності від особливостей поєднання цих чинників може проявлятися вид та характер того, чи іншого лідерства.

Важливо зазначити що лідер і послідовники взаємодіють у визначеному контексті. З одного боку лідер здійснює певний тиск на підлеглих. Водночас лідер також знаходиться в залежності від вищих за службовими східцями осіб. Виходячи із вимог, які постають перед лідером, можемо визначити наступні:

- зміст і характер формалізованих правил, які наявні для ухвалення рішень;
- характер і ступень підзвітності лідера підлеглим;
- наявність і сила опозиції;
- вид і характер переконань, які застосовуються лідером;
- наявні ресурси, які може використовувати лідер;
- організаційний простір, який сформовано між лідером і підлеглими.

Саме сукупність та прояв цих вимог визначає контекст лідерства. В залежності від параметрів лідерства визначатимуться в подальшому особливості взаємовідносин, межі здійснення лідерських впливів.

Розглядаючи лідера в ролі керівника можемо відміти три основні типи за стилями керівництва: авторитарний; демократичний та нейтральний (анархічний).

Для кожного з них є характерні ознаки. Так, лідер авторитарного типу відрізняється жорстким та одноосібним ухваленням рішень. Для такого лідера притаманний слабкий інтерес до підлеглого. На противагу до такого лідера лідер демократичного типу демонструє більший інтерес до підлеглих, схильний до неформального аспекту людських стосунків. Під час прийняття рішень в більшій мірі прислуховується до думки підлеглих. Третій тип лідера нейтрального типу відрізняється тим, що зовсім не цікавиться колективом, цілковито відсторонений від справ групи.

Науковці відзначають, що на стиль лідерства впливають сім властивостей, зокрема: основні переконання лідера; його стиль; характер мотивів, яким керується лідер; реакція лідера на стрес і тиск; передумови, за яких особа отримала роль лідера; наявний попередній досвід; середовище, в якому лідер здійснює власну діяльність.

Як ми бачимо феномен лідера має визначальну роль у життєдіяльності соціальних груп та колективів. Зважаючи на те, що спорт також можна розглядати, як одну із форм соціальних взаємовідносин, далі розглянемо про особливості лідерства у спортивній діяльності.

1.2 Формування лідерських якостей у спорті

Охарактеризувавши важливе значення проблеми формування лідерських якостей у житті людини перейдемо до його аналізу у спортивній діяльності. У сучасних умовах розвитку фізичної культури і спорту проблема лідерства набуває не меншого значення. Високі вимоги до результативності спортивної діяльності, зростання конкуренції та інтенсифікація тренувального процесу зумовлюють необхідність ґрунтовного дослідження лідерських якостей спортсменів і тренерів. Лідерство у спорті виступає важливим чинником організації спільної діяльності, мотивації та психологічної стабільності спортивних колективів.

Лідерські якості мають безпосередній вплив на ефективність спортивної діяльності. Наявність лідера в команді сприяє чіткому розподілу ролей,

згуртованості спортсменів і формуванню спільної відповідальності за результат. Лідер здатний підтримувати високий рівень мотивації, особливо в умовах фізичних і психоемоційних навантажень, що є характерними для тренувального та змагального процесу. Саме тому дослідження лідерства дозволяє краще зрозуміти механізми досягнення стабільно високих спортивних результатів.

Спорт є ефективним середовищем для формування лідерських якостей особистості. У процесі систематичних тренувань і змагань спортсмени навчаються приймати рішення в умовах обмеженого часу, брати на себе відповідальність, долати труднощі та взаємодіяти з партнерами по команді. Вивчення лідерських якостей у спорті дає можливість виявити індивідуально-психологічні та педагогічні чинники, що сприяють становленню лідера, а також визначити шляхи цілеспрямованого розвитку цих якостей.

Важливе значення дослідження лідерства має і для підготовки тренерських кадрів та фахівців у галузі спорту. Знання закономірностей формування лідерських якостей дозволяє тренерам ефективніше управляти командою, створювати сприятливий психологічний клімат та оптимізувати навчально-тренувальний процес. Це, у свою чергу, позитивно впливає на особистісний розвиток спортсменів і їх спортивні досягнення.

Окресливши загальне бачення лідерства у спортивній діяльності перейдемо до більш конкретного розгляду проблеми лідерства у спорті у наукових працях науковців. Так, колектив науковців В. Фаріонов, А. Семенов, О. Коваль, О. Дудник, Д. Драгунов [25] досліджуючи прояви лідерських здібностей у спортсменів виявили, що вони допомагають спортсменам краще розвивати здатність до аналізу власних сильних та слабких сторін, визначати особистісні і професійні цілі та досягати їх.

А. Тіняков, Т. Арабаджи [24] досліджуючи роль лідерства у спортивній команді виокремили цілу низку дотичних питань, зокрема: лідерство як результат внутрішньо-групових процесів у спортивному середовищі; залежність психологічного клімату в взаємовідносин у команді від стилю лідерства; вплив лідера на згуртованість спортивної команди; особливості впливу лідерства тренера

на спортсменів, співвідношення формального і неформального лідерства в спортивній команді тощо.

Оригінальний підхід в розробці багаторівневої моделі спортивного лідерства було використано зарубіжними вченими P. Chelladurai та S. Saleh [33]. Науковці визначили, що результат групової діяльності та задоволення членів групи залежатимуть від особливостей та характеру поєднання 3 типів поведінки лідера, зокрема: необхідного, бажаного і дійсного. Гармонійне поєднання різних типів поведінки лідера приводить до позитивних результатів, сприятиме високому рівню фізичної активності спортсменів і високому ступеню їх задоволення. Найголовніша умова, щоб тренер використовував той тип поведінки, який буде найбільш адекватний до конкретної ситуації,

1.3 Особливості прояву лідерських якостей в ігрових видах спорту

Серед різних видів спорту особливе місце займають командні (ігрові) види спорту. На відміну від індивідуальних видів спорту, де кожен спортсмен здебільш виступає сам за себе, в ігрових видах спорту загальний успіх залежить від злагодженої взаємодії гравців усієї команди. Питання лідерства в ігрових видах спорту набуває особливого значення. Лідерський вплив в командних видах спорту може відбуватися за різними напрямками. З одного боку тренер та інші члени обслуговуючого персоналу впливають на гравців команди. З іншого боку самі гравці впливають один на одного, що підкреслює значимість цілеспрямованого розвитку і формування лідерських якостей у гравців команди [8; 16].

Ознаки лідерства в командних видах спорту проявляються через такі компоненти: вплив одного спортсмена на інших, зміна настрою гравців, формування мотивації, зміна психоемоційного стану гравців та зростання ступеня віддачі, формування згуртованості та інших командних якостей команди.

Проводячи порівняння між формальними і неформальними лідерами в колективах можемо провести певну аналогію на прикладі ігрових видів спорту.

Переважно роль формального лідера в ігрових командних видах спорту виконують тренери та менеджери, які є головними особами у спортивній команді, приймають ключові рішення та відповідають за стратегічний розвиток спортивного колективу. В свою чергу роль неформального лідерства більше притаманна певним членам команди, які володіють авторитетом та до думки яких прислуховуються більша частина команди. Часто роль формального і неформального лідера може належати капітанам команди [37].

О. Байрачний, О. Левчук [3] визначили низку переваг, які отримує спортивна команда, коли її гравці отримують додаткові знання про лідерство, зокрема:

- підвищується здатність спортивної команди долати певні кризи у своїй діяльності;
- розширюються можливості та способи підвищення рівня мотивації гравців;
- створюються умови для розкриття лідерських якостей та лідерського потенціалу кожного гравця команди;
- відбувається покращення загального мікроклімату у спортивній команді, поліпшується психоемоційний фон у процесі змагальної діяльності так і під час навчально-тренувальних занять.

В загальному підсумку команда, в якій гравці краще володіють лідерськими якостями, більш ефективна в стресових умовах та у скрутних ситуаціях. Гарно розвинуті лідерські якості позитивно відображаються на підтримання здорової атмосфери всередині колективу, здатностям допомагати один одного та мотивувати на виконання складних елементів, допомагає якісніше відпрацьовувати складні техніко-тактичні елементи з гравцями команди [32].

Низка зарубіжних учених М. Moran, М. Weiss, М. Price, М. Weiss [38; 39] довели, що неформальні лідери у команді, як правило мають дружні сосунки та користуються популярністю серед інших членів команди та серед однолітків. Також людям з високо розвинутими лідерськими якостями властива більш виражена етика праці, вищий рівень працездатності та наявна повага серед товаришів по команді. Наявність лідерських якостей дозволяє краще вибудовувати

не лише міжособистісні відносини між гравцями команди, а також із тренерським персоналом та іншими службами супроводу команди [32].

Також спостереження за діяльністю спортивних команд допомогли виявити ще одну закономірність. Так, поява нового лідера в команді, яка вже функціонує тривалий час, призводить до підвищення її ефективності та успішності, при умові що лідерські якості нової особи вище за лідерські якості попередник, який очолював команду. І навпроти зниження лідерських якостей у нової людини може негативно відобразитися на роботі спортивного колективу.

Інші дослідження (К. Fransen, S. van Puyenbroeck, T. Loughhead, N. Vanbeselaere [35]) членів команди з високими лідерськими якостями демонтували більшу відданість до реалізації спільних цілей, вони також відрізнялися вищим рівнем упевненості у власних силах, нижчим рівнем егоцентризму. Науковці прийшли до висновку, що підвищуючи рівень лідерських якостей у всіх гравців команди можна суттєво покращити спортивний результат. Окрім того також відбуваються низка інших позитивних змін, зокрема: покращується розвиток особистості, зростає індивідуальна та командна продуктивність. Це в свою чергу супроводжується з поліпшенням здоров'я гравців та їх загальним благополуччям [35].

Проте існують інші погляди на розвиток лідерських якостей. Існує думка, що якщо усі члени команди будуть брати на себе лідерські функції, то в результаті цього буде важко дійти до спільної згоди, може виникати непорозуміння та плутанина [34]. Для таких ситуацій, коли в команді є багато гравців, спроможних виконувати лідерські ролі, С. Gockel, L. Werth рекомендують розділяти різні керівні сфери відповідальності між іншими. Особливо ця корисна порада у випадках, коли в окремих осіб занадто багато лідерських функцій, в порівнянні з наявним часом на їх виконання, нехватка знань та досвіду, енергії на їх виконання. Це у підсумку може призвести до рольових конфліктів та значних перенавантажень [35].

J. Janssen [37] визначив шість типів лідерів спортивної команди, які сприятимуть кращим виступам команди та досягненню вищих спортивних

результатів: лідери продуктивності, лідери роздягальні, соціальні лідери, організаційні лідери, лідери резерву, зірковий гравець.

Лідери продуктивності ключовими особами на ігровому майданчику. Ці лідери беруть на себе відповідальність за команду під час тренувань та змагань. В якості капітанів вони реалізують лідерські функції, необхідні для розкриття потенціалу інших гравців. Такі лідери відрізняються орієнтацією на результат. Використовуючи власний приклад та трудову етику, вони ведуть інших гравців за собою, також вони слідкують за діями інших свої товаришів по команді, спонукають своїх колег діяти відповідально, виважено та натхненно. В свою чергу і до самих себе у таких лідерів високі вимоги. Зокрема вони відрізняються високим рівнем самовіддачі та конкурентоспроможності. Маючи певні переваги у якості гри, вони допомагають підвищити рівень гри своїх колег. Загалом такі лідери досить серйозно налаштовані на командний результат і демонструють зацікавленість у розвитку команди.

Як протилежність цим словам існують ситуації, коли у гравців не вистачає віри у себе, і вони бояться брати лідерські функції. Нестаток упевненості у собі призводить до зменшення вимогливості і до інших членів команди. У підсумку відсутність лідера на ігровому майданчику призводить до того, що відповідальність за дії на полі перекладаються на тренерський штаб. А цей варіант є не дуже ефективний у порівняння з тим, коли лідерські функції належать гравцям. Коли лідер знаходиться серед гравців, в команді швидше приймаються рішення щодо дій у різних ситуаціях, у складних мінливих умовах.

Існує цікавий погляд на лідерство існує у багатьох тренерів, які вважають, що не лише на ігрових полях та майданчиках визначаються переможці, а ще з роздягальні починаються великі перемоги та поразки [3]. Як зазначають науковці, саме в роздягальнях формуються культура поведінки команди. Поведінка лідерів суттєво впливає на психоемоційний настрій гравці, моральний дух команди, що у підсумку відображається на результативності змагальної і тренувальної діяльності команди. Лідери команди пропагують певні правила, які гравці повинні підтримувати не лише на полі а також по за його межами, у побуті, та

повсякденному житті. Як правило лідерам належить головна відповідальність за командні цінності та принципи. Бувають моменти, коли лідери менше приносять користі на ігрових майданчиках, проте вони роблять великий внесок у спільну спортивну діяльність за рахунок відданості, відповідальності, великій порядності та енергійності.

Як зазначають О. Байрачний, О. Левчук [3] важливим є те, щоб і лідери команди і тренерський штаб дотримувалися однакових моральних правил, сповідували однакові цінності та захищали одне одного. Перевдягаючись після ігор лідери мають проявляти ініціативу та висловлювати слова захоплення не лише після перемог але й знаходити потрібні слова підтримки, після невдач та поразок, під час поганого настрою. Разом із тим, лідери роздягальні мають чітко відчувати настрій команди, вчасно втручатися та гасити прояви агресії з боку окремих осіб команди, протидіючи погіршенню психологічного мікроклімату у команді.

Відомо, що довготривалий негативний вплив на психологічний стан спортсменів призводить до погіршення загального психологічного клімату у команді, появи конфліктних ситуацій, деструктивних проявів поведінки, взаємних обвинувачень, погіршення комунікації тощо.

Як зазначив Дж. Янсен [37] особи, які пов'язують із лідерами роздягальні, відрізняються більш старшим віком та більшим досвідом занять у спортивній секції. Зважаючи на більш старший вік такі гравці менше проводять часу на ігровому полі, і як один із способів компенсації допомоги команді вони намагаються бути корисним через поради, слова підтримки, мотивуючі дії тощо. Для таких осіб характерним є прояв більш високого рівня терпіння, вони також менш схильні до маніпулятивного впливу

На відміну від лідера роздягальні соціальні лідери в більшій мірі відповідальні за згуртованість команди. Основна їх увага акцентується на міжособистісних стосунках у спортивному колективі. В центрі їх інтересів знаходяться взаємовідносини у команді. Також такі лідери вболівають за те, як можна покращити стосунки у команді. Вони більше спілкуються з товаришами по команді, планують і проводять різні об'єднавчі заходи, намагаються краще

дізнатися про членів команди. Якщо у колективі є багато різних підгруп, створених з урахуванням віку, спортивного статусу, релігійних або політичних інтересів тощо, роль соціального лідера полягає об'єднанні цих підгруп.

Для організаційних лідерів характерним є допомога тренерському штабу або іншим гравцям в організаційних питаннях. Переважно такі лідери входять до різних спілок, консультативних рад, де обговорюються питання команди. Організаційні лідери допомагають планувати різні суспільні роботи, проводити заходи, пов'язані із діяльністю спортивної команди.

Окремо виділяють ще один вид лідерів – лідери резерву. Зазвичай у кожному виді спорту є кілька складів: основний, кандидати до основного, резервний склад. Не всі спортсмени можуть бути в основному складі. Найбільш успішні або кваліфіковані спортсмени посідають місця в основному складі. Значна частина гравців знаходиться в резервному списку. Так само виконуючи великі тренувальні навантаження, постійно прагне потрапити в основу. Важливо щоб у допоміжному складі також були правильні взаємовідносини, які сприяли продуктивному розвитку спортсменів, стимулювали розвиток їх спортивної майстерності. Якщо лідери цієї групи гравців менш важливі за лідери основного складу, проте вони також відіграють певну роль. Наявність великої кількості невдоволених спортсменів у групі резерву може негативно відобразитися не лише на взаємовідносинах резервної групи а також негативно вплинути на основний склад гравців. Також роль лідерів резерву полягає у тому, що вони намагаються подолати негативні очікування і невдоволеність допоміжних гравців через обмеження ігрового часу. Так як і в основному складі, важливо підтримувати позитивний дух в команді, ефективно протидіяти виникаючим конфліктам та успішно їх залагоджувати

Окреме місце серед лідерів займає «Зірковий гравець». Такі лідери можуть мати менші контакти та взаємодіяти із гравцями команди, проте вони мають лідерський вплив на одногрупників за рахунок успішної своєї спортивної діяльності. Найбільша відмінність лідера продуктивності від зіркових лідерів, це більше зосередження на собі. Як і інші гравці команди зіркові лідери також

вболівають за загальний успіх, проте для них більш важливо щоб у цьому успіху вони виконували ключову роль а не інші гравці. Такі гравці своїми виступами надають більшу упевненість іншим своїм гравцям. Разом із тим, такі лідери більш егоцентричні у своїй поведінці, більше грають на атакуючих позиціях, частіше переймають ініціативу гри на себе.

Досліджуючи проблему лідерства у футболі відомий тренер Карло Анчелотті разом із колегами К. Брейді та М. Фордом написали книгу «М'яке лідерство», в якій описується особливості проявів лідерства у спорті. Так, відомі футбольні тренери зазначають що для лідера вкрай важливо думати про те, що говорити і кому говорити, оскільки слова та дії мають потужний вплив на підлеглих. Опираючись на багатий власний досвід Карло Анчелотті радить для підвищення лідерського впливу дотримуватися наступних рекомендацій:

- завжди турбуватися про людей та не зловживати владою;
- зважувати власні рішення, ретельно обдумуючи їх;
- із холодною головою приймати відповідальні рішення, приймати звільнення, визнавати поразки чи перемоги, які б вони не були, та як би це не було важко;
- намагатися шукати розв'язання проблем, а не шукати винуватців;
- підлеглі особи повинні бачити, що керівник лідер турбується про їх особистість та професію;
- демонструвати що Ви як лідер варті довіри [16].

Ще одна позитивна риса була притаманна видатному тренеру, Карло Анчелотті намагався захистити своїх гравців від покарань зі сторони вищого керівництва, які схилилися до радикальних рішень, звільнення з команди, особливо це було актуально після незадовільних результатів, програшів ігор. Цими діями тренер підсилював власні лідерські позиції і зберігав авторитет у команді серед гравців.

Як зазначає К. Віхров [7] лідерство є одним із ключових елементів успішної спортивної гри. Ця якість проявляється у здатності гравців брати на себе

відповідальність за прийняття рішень, уміти координувати дії партнерів та головне мотивувати команду на відповідальну гру, також підтримувати командний дух.

За баченням О. Зінченко, А. Васильчук [11] лідер у команді, в тому числі у футбольній команді, виконує не тільки організаційні завдання, він також здійснює функцію натхненника, а це у свою чергу сприяє об'єднання гравців та налаштування рухатися до перемоги для досягнення спільної мети. Поряд із цим формування лідерських якостей позитивно відображається на формування соціальних навичок, формування уміння працювати у колективах, та удосконалення уміння приймати рішення у складних та стресових ситуаціях.

За баченням В. Левчука [14] лідерські якості мають велике значення і у професійному спорті, через безпосередній вплив на результативність гри команди. Найуспішніші професійні команди в ігрових видах спорту мають гарно розвинуту лідерську систему, згідно з якою кожен гравець чітко знає власні функції та роль у спортивному колективі. Як зазначалося вище, лідер команди не завжди і в обов'язковому порядку має бути капітаном команди, така особа може впливати на команду через неформального натхненника, який водночас створює відповідний мікроклімат к команді, стимулює партнерів, колег до самовдосконалення.

Як зазначає І. Ріпак [18] формування лідерських якостей не відбувається само собою. На цей процес впливає багато чинників. Зокрема на формування лідерських якостей впливають: організація тренувального процесу, особливості взаємодії між гравцями. Також розвиток лідерських якостей залежить від застосування сучасних методик тренування та навчання, має вплив рівень змагального досвіду, індивідуально-психологічні властивості учасників навчально-тренувального процесу тощо. Неможливо не враховувати також ролі тренера у цьому процесі. Так тренер є наставником водночас очолює командну взаємодію, сприяє кожному футболісту розкривати власний потенціал.

Велике значення К. Віхров [7] і О. Зінченко [11] надають розробці спеціальних методичних підходів та різних тренувальних завдань для розвитку лідерських якостей футболістів. Як наголошують науковці ефективність формування лідерських якостей зростатиме при умові умілого застосування різних

підходів у процесі навчання, з використанням різних тактичних вправ, психологічних методик стимулювання комунікацій та відповідальності від кожного гравця.

В доповнення попереднім висновкам В. Левчук [14] та І. Ріпак [18] звернули увагу на важливості гармонії у взаємодії різних сторін спортивної підготовки на прикладі футболу, зокрема поєднання фізичної, технічної, психологічної, тактичної підготовки. Лише при створенні відповідних умов, виникатимуть можливості щодо прояву ініціативності на ігрових майданчиках та полях, формування належного психологічного мікроклімату у команді, що в свою чергу позитивно відобразатиметься на формуванні лідерських якостей.

На необхідності створення ефективного тренувального середовища для розвитку лідерських якостей також наголошують колектив науковців: Й. Фалес, Б. Хоркавий, В. Соломонко, Г. Лісенчук, О. Соломонко [21; 22]. Поряд із цим, як зазначають науковці, для розвитку лідерських якостей тренер повинен не тільки навчати руховим діям, передавати техніко-тактичні знання, вони мають формувати у спортсменів уміння стимулювати взаємодію між гравцями, розвивати засоби комунікації, формувати уміння ефективно і швидко приймати рішення в умовах дефіциту часу.

Науковці А. Франков [26] та І. Чорнобай [29] найбільше значення у формування лідерських якостей надають змагальному досвіду. Як зазначають науковці участь у змагальній діяльності допомагає гравцям покращувати здатність швидко реагувати та адаптуватися до швидко змінних ігрових ситуацій, разом із покращенням навичок згуртованості та взаємо підтримки та взаємодопомоги. А це в свою чергу допомагає розкривати власний ігровий потенціал у команді та покращувати розвиток лідерських якостей.

Загалом лідерські якості позитивно впливають на ухвалення рішень у грі, покращують здатність краще аналізувати ігрові ситуації, підвищують можливості прогнозу дій супротивника, допомагають більш ефективно розподіляти ролі у команді. Поряд із великими можливостями гравців, що мають кращу лідерські якості у них зростає відповідальність за прийняття рішень. Так, вони вимушені

приймати складні і відповідальні рішення під час змагань, у процесі різних ігрових ситуацій, їм приходится чітко координувати дії своїх колег по команді, шукати шляхи мотивування до активних а іноді і ризикованих дій під час гри, інколи у стресових умовах. Як зазначають науковці у галузі футболу лідер повинен не тільки вміло демонструвати навички володіння м'ячом а що більш важливо гарно комунікувати із гравцями по команді, допомагати, надавати поради щодо координації та взаємодії на ігрових майданчиках.

Дієвими елементами комунікації у футболі є використання однакової термінології, застосування різних жестів та тактичних сигналів, що також допомагає більш оперативно приймати рішення під час гри. Для лідерів команди напрочуд важливо бути уважними, слухати та аналізувати дії партнерів по команді. А це у свою чергу позитивно відображається на адаптивних та варіативних можливостях командної гри. Досить висок значення науковці надають невербальній комунікації. Зазначається що уміле використання поглядів, жестів, позицій тіла дозволяє передавати багато важливої інформації, що суттєво підсилює роль вербальної комунікації. Тому формування вербальних і невербальних засобів комунікації має відбуватися не лише у процесі змагальної діяльності, важливо цьому приділяти належну увагу і під час навчально-тренувального процесу.

Для лідерів важливими також є розвиток здатності здійснювати швидкі перебудови схем і тактик ведення гри під час матчу, також критично важливим є здатність оперативно приймати швидкі рішення.

Провідну роль психологічних якостей у формуванні лідерських якостей визначив А. Васильчук [5]. Як зазначає науковець завдячуючи психологічному аспекту лідер повинен надихати своїх гравців по команді, підтримувати колег в моменти невдач, у невдалих епізодах, також сприяти формуванню командного духу тощо. Безперечно роль тренера у цьому процесі є вирішальною. Тренер не лише дбає за гарно розвинуті рухові якості, він також формує позитивний психологічний клімат у команді, впроваджує у спортивний колектив відкритість та довіру [26].

Саме умови здорової конкуренції, взаємо підтримки гравці відчують більшу впевненість у власних силах, а це позитивно відображається на формування

лідерських якостей. Доведено що мотивація спортсменів залежить не тільки від зовнішніх чинників, таких як перемоги та нагороди, велике значення мають внутрішні чинники, зокрема бажання розвиватися, зростати у спортивній кар'єрі, досягати нових вершин у спорті та бути максимально корисним для спортивної команди. Саме тому важливо щоб акценти у спортивній підготовці робилися не лише на зовнішній мотивації а відбувалося стимулювання також внутрішньої мотивації.

Досліджуючи особливості формування лідерських якостей спортсменів ігрових видів спорту на прикладі баскетболу Л. Андрюшена, О. Іващенко [2] звернули увагу на особливій ролі спілкування в середині команди. Як наголошують автори саме через удосконалення спілкування стає можливим зростання лідерських якостей. Науковці запропонували авторську програму, яка сприяє розвитку психологічних та професійних якостей спортсменів з ігрових видів спорту. До змісту програми входять спеціалізовані рухливі ігри, які імітують різні ігрові ситуації на ігровому майданчику, що обов'язково сприяє оптимізації та удосконаленню тренувального процесу.

Висновок до першого розділу

1. Теоретичний аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати про велике значення лідерських якостей у житті людини. Чисельні приклади вказують що лідерські якості важливі у різних сферах життєдіяльності людини, зокрема у професійній діяльності та в особистому житті, у побуті, в тому числі у спортивній діяльності.

2. За одним із визначень під лідерськими якостями розуміють набір навичок та рис, що дозволяють ефективно керувати, надихати й мотивувати команду, включаючи комунікабельність, емоційний інтелект, відповідальність, цілеспрямованість, адаптивність та здатність приймати рішення та розвивати інших.

Характерними ознаками лідерських якостей є: вроджене прагнення вести за собою; мотивація першості; впливовість; зануреність та закоханість у власну справу; компетентність і креативність; психологічна надійність; адекватна самооцінка і саморегуляція та самовдосконалення.

3. Відповідно у спортивній діяльності сутність лідерських якостей у полягає у здатності спортсмена або тренера впливати на інших членів команди, об'єднувати їх навколо спільної мети та спрямовувати колективні й індивідуальні зусилля на досягнення високих спортивних результатів.

Ознаки лідерства в командних видах спорту проявляються через такі компоненти: вплив одного спортсмена на інших, зміна настрою гравців, формування мотивації, зміна психоемоційного стану гравців та зростання ступеня віддачі, формування згуртованості та інших командних якостей команди.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ІГРОВИХ ВИДАХ СПОРТУ

2.1 Обґрунтування методів дослідження та організація дослідження

Серед важливих умов визначення методологічного апарату для проведення дослідження феномену лідерських якостей серед спортсменів в ігрових видах спорту є чітке розуміння цього поняття, які параметри і показники вкладаються в його зміст. Лише детальний і всебічний розгляд цього терміну дасть нам змогу обрати ті вимірювальні процедури, які допоможуть визначити рівень прояву лідерства у спортсменів.

Підсумовуючи теоретичний аналіз літературних джерел, проведений у першому розділі, дозволяє нам виокремити найголовніші параметри та показники, яким можна охарактеризувати лідерство у спортивній діяльності.

Серед основних показників лідерства є:

- здатність самостійно братися за справу та здатність здійснювати ефективний розподіл завдань між людьми;
- здатність надихати інших людей на досягнення мети надаючи їм необхідної енергії та мотивації;
- уміння спрямовувати зусилля групи на досягнення спільних цілей;
- здатність очолювати групу людей та вести за собою;
- уміння пробуджувати у людей мрії та допомагати людям рухатися до їх здійснення;
- здатність забезпечувати ефективні взаємовідносини та комунікацію між людьми на реалізацію спільної мети та досягнення спільного результату;
- уміння говорити один одному правду та уміти передавати іншим людям власне розуміння теперішнього та своє бачення можливого майбутнього;
- цілеспрямований вплив на поведінку не лише інших осіб, також вплив на уся групу людей у процесі спільної діяльності.

Для спортивної діяльності усі зазначені показники також важливі, проте ще можемо додати кілька специфічних характеристик що вказують на лідерство, зокрема:

- виступає як важливий чинник, що забезпечує організацію спільної діяльності, мотивацію та психологічну стабільність спортивного колективу;

- здатність здійснювати чіткий розподіл ролей у спортивній команді, забезпечувати згуртованість спортсменів та формування спільної відповідальності за спортивний результат;

- уміння підтримувати високий рівень мотивації, особливо у складних ігрових ситуація, при наявності умов граничних фізичних і психоемоційних навантажень, особливо під час тренувального та змагального процесів;

- уміння допомагати своїм колегам по команді краще розвивати свої спортивні властивості, розуміти слабкі та сильні сторони, спільно досягати спортивних результатів;

- уміння створювати належний психологічний клімат у спортивній команді, упорядковувати внутрішньо-групові процеси у спортивному середовищі, забезпечувати єдність та згуртованість спортивного колективу тощо.

Перегляд наявних показників, які вказують на прояви лідерства загалом так і у спортивній команді зокрема, дозволяє зробити висновок про багатогранність та багатоплановість феномену лідерства. Безумовно дослідження та вимірювання кожного окремого показника суттєво збагатити явище лідерства у спортивній команді, проте обмеженість часу, виділеного на дослідження, потребує пошуку таких методів та методик, які б давали нам комплексне вимірювання лідерства.

Зважаючи на це нами обрано окрему методику опитувальник «Методика (Лідер)», яка містить питання та дає можливість комплексно оцінити рівень розвитку лідерства (додаток А).

Простота та доступність питань, включених до опитувальника, значно розширює можливості застосування цієї методики. Загалом необхідно надати відповідь на 50 запитань та обрати один із двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання. Під час виконання цих завдань важливо наголосити особам, які

беруть участь в опитуваннях, щоб вони надавали максимально щирі і відверті відповіді. Головне пояснити, що дані результати є не вирок і не догма, це стан розвитку лідерства на теперішній момент. Також важливо наголосити на тому, що лідерські якості можна покращувати та розвивати. Тому не потрібно боятися, якщо оцінка вийде не дуже висока. Проте об'єктивне оцінювання дасть особам, які беруть участь у дослідженні, більш точну і справедливу оцінку про свої якості, допоможе виявити певні резерви. А це у подальшій роботі дозволить намітити заходи та певні рекомендації щодо покращення своїх лідерських якостей. Останнє завдання маємо розкрити у подальшій частині нашої роботи.

Зважаючи на те, що дана методика складається з 50 питань, та по кожному питанню обстежуваний може отримати лише один бал, якщо його відповідь співпаде із ключем, то можливий максимальний результат може дорівнювати 50 балам.

Згідно із ключем оцінювання за цією методикою визначено чотири рівня. Якщо особа набирає менше ніж 25 балів, то ми можемо зробити висновок про низьке вираження лідерських якостей в особі. Для середнього рівня розвитку лідерських якостей відповідає діапазон від 26 до 35 балів. Високому рівню відповідає діапазон від 36 до 40 балів.

Загалом за логікою оцінювання цим більше набираємо балів тим вище розвинуті в особі лідерські якості. Проте вкрай високі лідерські якості не завжди позитивно оцінюються. Оскільки існує думка, що в осіб, в яких наявний занадто високий рівень лідерських якостей, водночас притаманні схильності до диктату.

Якщо сума балів виявилася до 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася рівною від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більше, ніж 40, то дана людина, як лідер, схильна до диктату. Загалом диктат – це форма впливу на людей, за якої рішення нав'язуються односторонньо, без урахування думок, потреб і ініціативи інших. Він ґрунтується на жорсткому контролі, примусі, підпорядкуванні та використанні

влади або авторитету як основного інструменту управління. Диктат передбачає беззаперечне виконання наказів і мінімальний зворотний зв'язок між керівником і підлеглими.

Зв'язок диктату з лідерськими якостями є неоднозначним. З одного боку, диктат може розглядатися як прояв авторитарного стилю лідерства, за якого лідер бере на себе повну відповідальність за прийняття рішень, діє жорстко й рішуче, особливо в кризових або екстремальних ситуаціях. У спорті такий стиль інколи може бути ефективним у короткостроковій перспективі, наприклад, за дефіциту часу або низького рівня дисципліни в команді.

З іншого боку, диктат не є ознакою зрілих лідерських якостей. Справжнє лідерство ґрунтується не лише на владі, а й на довірі, повазі, здатності мотивувати, надихати та залучати інших до спільної діяльності. Надмірний диктат призводить до зниження ініціативності, внутрішньої мотивації, психологічного комфорту та може викликати опір або конфлікти в колективі [6].

Ми також погоджуємося з тим, що перехід лідерства у форму диктату, не найкращий спосіб досягнення високих спортивних результатів, оскільки при цьому втрачаються нормальні взаємовідносини у колективі. Спортсмени почувають себе незручно та некомфортно, час проведений разом, ті спільні роки тренувань та змагальної діяльності важко переносяться психологічно. Кращий спосіб будувати взаємовідносини у сфері фізичної культури і спорту та спортивній команді, оминаючи диктаторські прояви [19].

Організація емпіричних досліджень по визначенню рівня розвитку лідерських якостей серед спортсменів проходила у два етапи. На 1 етапі (жовтень 2025 року) проводилось визначення рівня лідерських якостей серед усіх осіб, які брали участь в дослідженні.

Далі важливим було побачити чи є певні відмінності у розвитку лідерських якостей між спортсменами, які займаються у командних та індивідуальних видах спорту. Для цього нами було проведено педагогічний експеримент, в ході якого усіх спортсменів було поділено на дві групи. В контрольну групу (КГ) увійшли спортсмени, які займалися в індивідуальних видах спорту. Відповідно

експериментальну групу (ЕГ) утворили спортсмени, що спеціалізувалися у командних видах спорту.

Також важливим нашим завданням було сформулювати заходи та рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у спортивній команді. Для вирішення цього завдання для експериментальної групи було здійснено певні втручання у тренувальний процес, з метою удосконалення лідерських якостей.

Перелік рекомендацій та характеристика відповідних тренінгів щодо покращення лідерських якостей було розроблено на основі вивчення спеціальної літератури, присвяченої цій тематиці.

Далі протягом одного місяця (середина жовтня – середина листопада) спортсмени, експериментальної групи проходили визначені нами тренінги, та брали участь у різних зібраннях під час яких вони отримували рекомендації і поради щодо удосконалення лідерських якостей. Студенти контрольної групи продовжували займатися за звичайною програмою, при цьому не отримували відповідних настанов, пов'язаних із розвитком лідерства.

В кінці педагогічного експерименту ті ж самі учасники взяли участь у повторному опитуванні за допомогою методики «Лідер» по визначенню рівня сформованості лідерських якостей. Далі математичний метод Т – критерій Стьюдента допоміг нам оцінити значимість розбіжностей між початком і у кінці експерименту у контрольній та експериментальній групах. А це у свою чергу дає нам право зробити висновки про ефективність запропонованих нами рекомендацій та запропонованих тренінгів, спрямованих на розвиток лідерських якостей у спортивній команді з командних видів спорту.

Далі охарактеризуємо контингент учасників, які брали участь у нашому дослідженні. Відповідно до тематики кваліфікаційної роботи дослідження проводилися на базі Хмельницької обласної дитячо-юнацької спортивної школи (ХОДЮСШ).

Хмельницька обласна дитячо-юнацька спортивна школа є важливим закладом фізичної культури і спорту регіонального рівня, діяльність якого спрямована на всебічний фізичний розвиток дітей та молоді, формування в них

стійкого інтересу до занять спортом і здорового способу життя. Школа функціонує в системі обласних спортивних установ і реалізує державну та регіональну політику у сфері фізичної культури і спорту.

Основною метою діяльності Хмельницької обласної ДЮСШ є залучення дітей і підлітків до регулярних занять спортом, зміцнення їхнього здоров'я, розвиток фізичних якостей, а також виявлення обдарованих спортсменів і створення умов для зростання їхньої спортивної майстерності. Навчально-тренувальний процес у школі організовується з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей вихованців і спрямований на поетапну підготовку спортсменів – від початкового рівня до участі у змаганнях різного рівня.

Діяльність школи охоплює низку олімпійських та неолімпійських видів спорту, що дає змогу забезпечити різноманітність спортивної підготовки й задовольнити інтереси дітей з різними здібностями. Значну увагу в роботі закладу приділено систематичним тренуванням, участі вихованців у змаганнях, формуванню в них дисциплінованості, відповідальності, наполегливості та вміння працювати в команді.

Важливою складовою діяльності Хмельницької обласної дитячо-юнацької спортивної школи є підготовка спортивного резерву для обласних і національних збірних команд. Завдяки професійній роботі тренерсько-викладацького складу школа сприяє не лише досягненню спортивних результатів, а й вихованню гармонійно розвиненої особистості.

На теперішній час серед до основних видів спорту, які культивуються на базі ХОДЮСШ, є: фехтування, маунтенбайк, легка атлетика, важка атлетика, баскетбол, боротьба вільна, гандбол, стрибки на батуті, регбі.

Відповідно до мети нашого дослідження, яке полягало у виявленні особливостей розвитку лідерських якостей у спортсменів командних видів спорту, нами було розділено обстежуваних на дві групи. В першу КГ (контрольну групу) увійшли спортсмени з таких видів спорту, як: фехтування, маунтенбайк, легка атлетика, важка атлетика, боротьба вільна. Цей вибір полягав у тому, що в цих видів спорту переважають індивідуальні види програм. Тобто до складу КГ ми не брали,

тих спортсменів, що спеціалізуються у командних видах програми, зокрема у фехтуванні, у легкій атлетиці (біг естафета). Загалом кількість учасників відібраних до контрольної групи склала 27 осіб.

Таку ж кількість осіб нами було відібрано для дослідження до складу експериментальної групи. Відповідно до неї увійшли представники з командних видів спорту: баскетбол, гандбол, регбі.

Варто вказати, що вік учасників склав від 15 до 20 років. Оскільки вікові дані не враховувалися у процесі розвитку лідерських якостей, цей чинник нами було опущено із процедури проведення дослідження.

2.2 Особливості прояву лідерських якостей у спортсменів в ігрових видах спорту

Для вирішення наступного завдання, пов'язаного із характеристикою лідерських якостей у спортсменів розглянемо результати визначення цієї якості серед спортсменів, які взяли участь в опитуваннях. Так, в оцінюванні лідерських якостей було опитано 54 спортсмена. Визначення середнього арифметичного показало що середнє групове значення знаходиться на рівні 26,83 бали. Якщо дивитися за рівнями це нижня межа середнього рівня прояву лідерських якостей.

Далі розглянемо як розподіляється це показник по групам прояву лідерських якостей. Нагадаємо, що за методикою «Лідер» можливі чотири рівня прояву лідерських якостей. Результати від 0 до 25 балів належать до низького рівня лідерських якостей. Середньому рівню відповідає діапазон від 26 до 35 балів. Високому рівню відповідають результати в межах від 36 до 40 балів. Та рівню, який носить назву «Схильність до диктату» відповідає діапазон від 41 до 50 балів.

Як показують результати найбільша частка спортсменів 26 осіб (48,15 %) мають низький рівень розвитку лідерських якостей. Дещо менша кількість осіб 21 (38,89 %) продемонстрували середній рівень розвитку лідерських якостей. Найменша група спортсменів 7 з 54 осіб, що складає 12,96 % характеризуються високим рівнем розвитку лідерських якостей. Важливо відмітити, що серед усіх

учасників опитування не було встановлено жодного випадку, коли рівень лідерських якостей відповідав схильності до диктату (див. рис. 2.1).

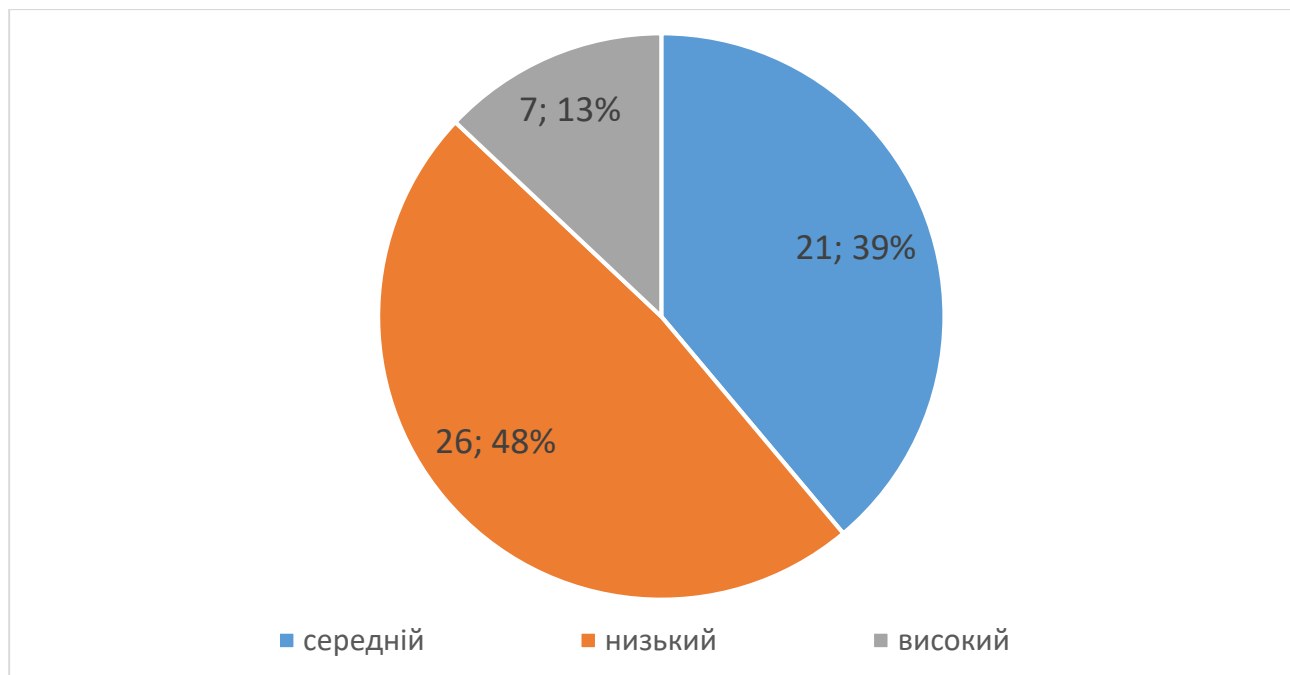


Рис. 2.1 Розподіл спортсменів по групам відповідно до рівня розвитку лідерських якостей.

Далі розглянемо як залежить рівень розвитку лідерських якостей в залежності від того, яким видом спорту займаються спортсмени. Для цього усі спортсмени були поділені на дві групи, з однаковою кількістю осіб по 27. Поділ на підгрупи відбувався на основі того, за яким видами спорту займалися спортсмени. Так усі спортивні секції на базі Хмельницької обласної дитячо-юнацької спортивної школи були розділені на дві групи: індивідуальні види спорту та командні види спорту.

Далі по кожній із груп було розраховано середнє арифметичне значення, яке характеризувало середній рівень розвитку лідерських якостей у групі. На рис. 2.2.а,б подано результати цих обчислень.

Як показують отримані результати за рівнем прояву та розподілу по групам відповідно до рівня розвитку показник лідерські якості має близьке середнє значення у порівнянні між спортсменами командних та індивідуальних видів спорту.

Так у спортсменів командних видів спорту рівень розвитку лідерських якостей дорівнює 25,26 балів. Відповідно у групі спортсменів індивідуальних видів спорту рівень розвитку лідерських якостей дещо нижче та дорівнює 24,96 балів.

Поряд із певними розбіжностями за середнім значенням спостерігаємо також деякі розбіжності по розподілу спортсменів за рівнями прояву лідерських якостей. Як показують емпіричні данні у спортсменів командних видів спорту найбільше осіб, які мають низький рівень розвитку лідерських якостей 16 осіб, що становить 59,26 %. Із середнім рівнем виявлено 9 осіб, що відповідає 33,33 %. І найменше учасників мають високий рівень розвитку лідерських якостей 2 особи, що складає 7,41 %.

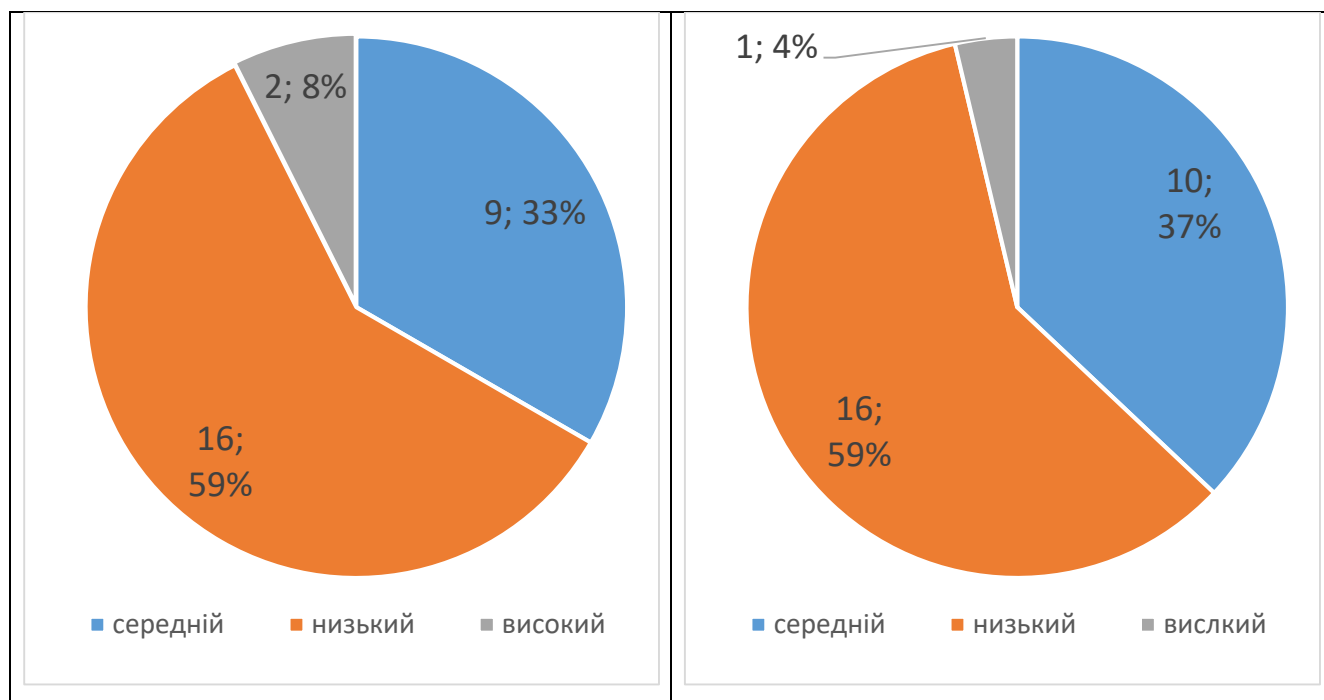


Рис. 2.2 Розподіл по групах відносно рівня розвитку лідерських якостей (на першому рисунку спортсмени з командних видів спорту; на другому рисунку спортсмени з індивідуальних видів спорту).

Згідно із отриманими результатами за рівнем розвитку лідерських якостей серед спортсменів індивідуальних видів спорту так само спостерігається переважання кількості осіб із низьким рівнем розвитку цієї якості – 16 осіб (59,26

%). Дещо менша частка складають особи із середнім рівнем прояву лідерських якостей 10 осіб – 37,04 %. І всього один учасник опитування продемонстрував високий рівень лідерських якостей, що склало 3,7 % від усіх опитуваних.

Для того, щоб перевірити чи суттєва відмінність між спортсменами, які займаються у командних і індивідуальних видів спорту, нами було використано статистичну формулу (Т - критерій Стьюдента) (Див. формулу 2.1).

$$t = \frac{\bar{X}_2 - \bar{X}_1}{\sqrt{\frac{\sigma_2^2}{n_2} + \frac{\sigma_1^2}{n_1}}} \quad (2.1)$$

де: t - t-критерій Стьюдента;

σ_i - середньоквадратичне відхилення для кожної вибірки;

\bar{X}_i – середнє арифметичне для кожної вибірки;

n_i – кількість учасників кожної вибірки.

Згідно із отриманим значенням $t=0,187$.

Для того щоб оцінити значимість розбіжностей між двома групами визначаємо степінь вільності за формулою 2.2

$$f = n_1 + n_2 - 2; \quad (2.2)$$

Так, для $f=52$ маємо граничні значення при $p=0.05$ - 2.02; при $p=0.01$ - 2.70. Оскільки Т критерій у нас менше ніж $t_{кр}$ при $p=0.05$, можемо зробити висновок про те, що між першою і другою групами відсутні суттєві розбіжності. Незважаючи на те, що у групі спортсменів, які займаються командними видами спорту, середнє значення рівня розвитку лідерських якостей дещо вище.

2.3 Рекомендації щодо розвитку лідерських якостей у спортсменів ігровиків

Як зазначалося вище однією із важливих властивостей лідерських якостей є те, що люди не народжуються лідерами, лідерські якості формуються у процесі

життя. Далі сформулюємо поради та рекомендації, які важливі для розвитку лідерських якостей.

Зважаючи на важливість питання, пов'язаного із розвитком лідерських якостей в науковій літературі представлено різні шляхи удосконалення лідерства, зокрема тренінгові програми, рекомендації та поради, стратегії тощо. Охарактеризуємо 14 стратегій для розвитку лідерських якостей запропонованих К. Гончаренко [10].

За задумом автора високо розвинені лідерські якості є важливими для досягнення максимального успіху на кар'єрному шляху. Для цього варто дотримуватися 14 стратегій, зокрема:

1. Важливо ставити реальні короткострокові цілі. Ця стратегія допоможе актуалізувати власні ресурси та розподілити пріоритети щодо завдань на шляху довгострокової кар'єрної мети. Як приклад: можна сформулювати низку різних кар'єрних цілей, та описати головні передумови досягнення цих цілей. Також важливо розподілити ці цілі по значимості та можливостям досягнення. Після цього як будуть охарактеризовані проміжні цілі, це допоможе краще зрозуміти те, що ми хочемо досягти і далі починати рухатися за цим напрямом. Стосовно спортивної діяльності такими цілями можуть бути покращення спортивного результату на певну величину, підвищення рейтингу серед інших спортсменів, відбір у команду, участь у змаганнях, здобуття певного місця на змаганнях різного рангу.

2. Потрібно розвивати нові навички. Для реалізації цієї стратегії варто ознайомитися із навичками, які рекомендують розвивати інші професіонали у певній сфері життя. Набуття нових навичок, розширення знань своєї бази загалом сприятиме реалізації продуктивної і успішної кар'єри. Нові навички підсилять сильні сторони фахівця важливі для роботи. Природньо що для спортивної діяльності такими навичками можуть слугувати оволодіння технікою виконання нових фізичних вправ, доведення існуючих рухових умінь до рівня автоматизму, виконання рухових елементів із зменшенням функціональних і психологічних витрат тощо.

3. Важливо бути активним слухачем. Активне слухання сприятиме більш ефективно використовувати комунікативні уміння та навички, посилювати глибину зв'язків між членами команди, покращувати взаємодію між учасниками колективу. Саме якісна комунікація стає передумовою ефективної співпраці у процесі роботи над спільними завданнями, отриманням нової корисної інформації від колег, а це у підсумку сприяє поглибленню власних знань. У спорті здатність слухати колег також важно, оскільки за рахунок цього отримуємо цінний досвід від товаришів по команді, особливо якщо це спортсмени високої кваліфікації.

4. Потрібно учитись надихати інших на виконання важливих дій. За цією стратегією необхідно створювати впливові стосунки, уміти надихати своїх колег також розвивати власні професійні навички та досягати успіху на робочих місцях. Це у підсумку допоможе не лише завойовувати повагу а також позитивно впливати на поведінку колег під час виконання роботи на робочих місцях, що дозволить створювати більш ефективну команду. Поряд із тим, як ми надихаємо когось на певні дії, відбувається також позитивний вплив і на самого себе. Надихаючи когось ми надихаємо також себе на нові ідеї, реалізацію творчих задумів, реалізації нових проектів. У спортивній діяльності ця стратегія набуває особливого значення, оскільки для здобуття перемоги у складних ігрових ситуація, напружених подинках, мало самому максимально викладатися на майданчику, вкрай важливо щоб і інші товариші по команді прикладали до цього максимум зусиль. Саме тому важливо підбадьорювати своїх колег до більшої самовіддачі. У підсумку спільними зусиллями можна досягати позитивні результати на спортивних майданчиках.

5. Потрібно здобувати позитивний професійний досвід. Ця стратегія сприятиме кращому удосконаленню власних професійних навичок та збільшить можливості виконання роботи в різних середовищах. Набуття позитивного досвіду дозволить підвищувати свій професійний рівень навчаючись на досягненнях інших колег. У спорті ця стратегія має не аби яке значення, оскільки вчитись на чужих успіхах чи чужих помилках, допоможе самому бути більш готовим до різних виникаючих, а іноді непередбачуваних ситуаціях. Спорт, як особливий вид діяльності, особливо в ігрових видах спорту, має безліч непередбачуваних

моментів, які можуть виникати в будь-який момент. Вивчення чужих помилок, позитивно відображається на здатності їх уникати у своїй практиці.

6. Потрібно з пристрастю відноситися до власної кар'єри. Пристрасть супроводжується позитивними емоціями. А ще більш важливо щоб позитивні емоції були пов'язані із власною професією. Захопленість своєю працею призводить до підвищення продуктивності труда, а це в свою чергу позитивно відображається на можливостях швидкого опанування лідерськими якостями і навичками, набутті здатності приймати раціональні рішення у майбутній професії. Окрім власної самореалізації виконання роботи із пристрастю не може не надихати колег по команді, що у підсумку значно посилить командну роботу та виконання спільних проектів. У спортивній діяльності також вкрай важливо відноситися до заняття спортом із пристрастю. Позитивні емоції під час тренувальної і змагальної діяльності лише посилять можливості самовіддачі, сприятимуть посиленню вольових якостей, здатності терпіти та виконувати більш високі та граничні фізичні навантаження. А ще важливо те, що заняття спортом із пристрастю сприятиме ще більшій прив'язаності до обраного виду спорту. Оскільки спортивна кар'єра не може тривати довгий час, набуття любові до свого виду спорту, призводить до того, що більшість спортсменів не хочуть полишати свій вид спорту по його завершенню. Так, вони продовжують спортивну діяльність у якості тренерів, хтось виконує роль активного вболівальника інші долучаються до волонтерства тощо.

7. Потрібно намагатися здійснювати зворотній зв'язок. Через зворотній зв'язок вдається отримати більш глибокі знання про свою професій, активізуються процеси самоаналізу. Самоаналіз має глибокий і позитивний вплив на власну діяльність. Це можливість напрацювання нових методів і шляхів досягнення лідерства у команді, це порівняння отриманих результатів із власними можливостями та особистісними характеристиками. Також за допомогою самоаналізу можна якісно переорієнтувати власну діяльність у відповідності від виникаючих вимог, що буде більше відповідати власним цінностям та якостям.

У спортивній діяльності самоаналіз, сторонній погляд та підказки допоможуть краще зрозуміти власну діяльність, сприятиме удосконаленню технічних елементів, покращенню тактичних дій на ігрових майданчиках тощо.

8. Потрібно не боятися братися за нові проекти. Коли ми беремося за нові справи, ми не лише покращуємо власні уміння і навички, розширюємо можливості свого професійного потенціалу, ми маємо змогу продемонструвати свої здатності перед керівництвом, показати себе у нових справах, та виконанні нових ролей. А це у свою чергу відкриває можливості просування по службових східцях, кар'єрного зростання. У той же час, коли ми беремося за нові проекти у нас покращується розуміння як відбуваються інші процеси, що також позитивно відображається на власному професійному потенціалі.

Прикладом такої стратегії у спортивній діяльності може бути спроба включення до нових ролей та завдань. Наприклад спробувати себе в основному складі команди, поспробувати стати капітаном спортивного колективу, взяти на себе відповідальність під час виконання штрафного удару, пенальті. Якщо ніколи не пробувати себе на нових ділянках спортивної діяльності ми ризикуємо залишитися непоміченими і завжди залишатися та виконувати другорядні ролі у спорті.

9. Завжди шукайте та розпізнавайте можливості. Для того, щоб краще знайти себе у житті, варто постійно моніторити ситуацію на ринку праці, вивчати існуючі вакансії. При цьому важливо усвідомлювати власні можливості порівнюючи із вимогами, які ставлять роботодавці. Прикладом цієї стратегії можна навести приклад такого виду спорту як теніс. Упродовж ігрового сезону у світі проходить велика кількість різних турнірів та змагань. Важливо брати участь в тих видах програми, які сприятимуть зростанню у спортивній кар'єрі. Відомо що розпорошення сил не дасть у підсумку такого позитивного результату як концентрація зусиль на тих змаганнях і тих видах програми, які відповідають можливостям та призведуть до більших успіхів. А ця обставина у подальшому буде хорошим стимулом до подальшого руху по спортивній кар'єрі.

10. Потрібно бути відкритим до нових ідей. Включення до реалізації нових ідей значно посилить власні професійні можливості, сприятиме набуттю нового

арсеналу умінь та навичок. Що у свою чергу позитивно відобразиться на самоаналізі власних професійних навичок та підвищить упевненість у лідерських здібностях. Генерування нових ідей сприятиме підвищенню поваги з боку колег, також сприятиме реалізації нових шляхів досягнення мети.

Спорт не стоїть на місці. Постійно змінюються та удосконалюється спортивний інвентар, спортивне обладнання. Набуває змін також правила змагальної діяльності. Удосконалення набуває організація навчально-тренувального процесу. Для того щоб рухатися в ритмі часу потрібно постійно тримати руку на пульсі життя. Слідкувати на новинками які відбуваються у спорті, появою нових технічних елементів та способів виконання технічних елементів.

Яскравий приклад можна навести появу нового технічного елементу виконання стрибку у висоту. Так, вперше у 1968 році на Літніх Олімпійських іграх американський стрибун у висоту Дік Фосбер виконав стрибок у висоту спиною через планку, цим самим не тільки виграв Ігри Олімпіад а встановив новий олімпійський рекорд (2,24 м), який на той час був недосяжним. Новий спосіб виконання стрибку у висоту став революційним переворотом у цьому виді спорту, оскільки надавав значні переваги в досягненні вищих спортивних результатів. В сучасних стрибках у висоту усі абсолютно спортсмени використовуються лише цей спосіб стрибку. На честь американця цей технічний елемент отримав назву Фосбері-флоп.

11. Важливо вивчати власні сильні сторони. Вивчення своїх переваг допомагає краще розуміти власну професійну ідентичність. Знання своїх сильних сторін дає нові сили долати виклики у своїй кар'єрі. Вивчення своїх сильних сторін спонукає також порівнювати сильні сторони у своїх колег, що також має позитивне значення у професійній діяльності. Для спортивної діяльності вивчення власних сильних сторін відкриває значні можливості у досягненні високого спортивного результату. Знання своїх переваг дозволяє більш раціонально розподілити свої сили під час змагальної діяльності, обрати кращу стратегію участі у змаганнях, застосування тих технічних елементів, що більш притаманні та мають вищий

рівень реалізації тощо. Тобто важно знати свої переваги та максимально їх використовувати, що значно посилює спортивний потенціал.

12. Потрібно відстежувати власний прогрес. Саме по собі покращення своїх досягнень має сильний стимулюючий ефект. Коли ми бачимо те, що вдається досягати успіху це надихає на подальшій плідній роботі. Не завжди успіх це перемога, успіхом можемо рахувати покращення результатів або отримання певних здобутків. У спортивній діяльності важливо відмічати та фіксувати певні власні покращення. Для цього можна вести спортивний щоденник, в якому фіксувати свої результати та проміжні досягнення. Якщо в сезоні не має або на заплановано змагань, проте фіксація покращень у спортивній техніці, або розвитку фізичних якостей, або у зростанні результатів під час виконання змагальної вправи стає потужним стимулом для подальшої спортивної діяльності.

13. Важливо виконувати роботу з коучем (тренером). Не зважаючи на ті зусилля які ви докладаєте під час тренувань робота із кваліфікованим тренером завжди матиме більший позитивний ефект. По перше тренер зможе підказати, як підвищити ефективність спортивних тренувань. Маючи більший досвід допоможе побудувати кращу програму підготовки, використовуючи більш ефективні засоби та методи підготовки. І найцінніше тренер це погляд із сторони. Тренер допоможе виявити наявні помилки та допоможе знайти ефективні шляхи їх усунення. У командних видах спорту роль тренера ще більше зростає, адже тут на перше місце постає індивідуальна робота окремих спортсменів, а їх ефективна співпраця та взаємодія. В цьому безперечно належить провідна роль тренеру. Також зовнішній погляд на вашу спортивну діяльність допоможе проаналізувати ваші дії спрямовані на досягнення цілей та створити стратегічні плани для зростання вас як лідера.

14. Остання стратегія полягає у необхідності проявляти ініціативу. Проявлення ініціативи часто пов'язують із готовністю брати на себе відповідальність покладати на себе нові обов'язки. Водночас впровадження нових ідей та виконання важкої роботи, яка супроводжує часто спортсмена, сприяє зростанню впевненості у власних силах. Ініціатива це також генерування нових ідей і задумів, що дотичне до важливих якостей особи з розвинутими лідерськими

якостями. Регулярний прояв ініціативи це ефективний шлях у досягненні короткострових цілей, у підсумку впевнене крокування до довгострокової мети.

Визначивши важливі стратегії щодо розвитку лідерських якостей з врахуванням специфіки спортивної діяльності далі перейдемо до розгляду тренінгових програм.

Колектив науковців, зокрема Н. Агаєв, О. Кокур, І. Пішко, Н. Лозінська, М. Герасименко, В. Ткаченко [1] розробили низку тренінгових програм для удосконалення лідерських якостей. Проте автори зробили акцент саме на розвиток лідерських якостей в офіцерів. Користуючись наявними даними використаємо розроблені тренінгові програми та адаптуємо їх до спортивної діяльності.

Перша тренінгова вправа «Стили лідерства».

Під час застосування даного тренінгу стає важливим розв'язання кількох завдань, серед яких: оволодіння активним стилем спілкування у групі та розвиток у групі партнерських відносин; виявлення ознак лідерської поведінки та усвідомлення лідерських якостей; спроба поспробувати себе у спільній роботі над загальногруповим завданням; спробувати виявити відмінності до різних стилів лідерства, та проаналізувати вплив різних стилів на результат групової діяльності.

Для проведення цього тренінгу має бути від 20 до 25 учасників. Приблизний час на проведення тренінгу складає приблизно 1 годину. Виконання цього тренінгу складається із двох етапів.

На першому етапі для усіх учасників тренінгу необхідно добре зосередитися та уявити собі особистість лідера. Для зручності можна скористатися допоміжними реченнями: «Коли я думаю про лідера, то я уявляю собі...»; «Кого малює моя пам'ять?»; «Особистість якої людини спадає на думку?»; «Хто він, ваш лідер?» та інші. Після цього відбувається групове обговорення. Кожен учасник має охарактеризувати власного лідера. Важливо також зупинитись на стилі його керівництва. Та спробувати проаналізувати, як стиль керівництва впливає на виконання поставлених завдань.

Під час другого етапу учасників тренінгу поділяємо на групи. В кожній із груп необхідно обрати керівника групи. Це завдання делегується кожній групі

обрати керівника самостійно. Також важливо зауважити, що та особа, яка була обрана групою, повинна виконувати різні стилі керівництва. У першій групі керівник працює у демократичному стилі. У другій групі обраний керівник дотримується ліберального стилю керування. Для третьої групи тренер, або старша особа самостійно обирає з числа учасників групи особу, яка має бути схожа на лідера-автократу та бути схильна до авторитарного та диктаторського стилю керування.

Після того, як групи сформовані усім учасникам дається однакове завдання, яке має виконуватися приблизно п'ять хвилин. Завдання можуть бути різні, наприклад зв'язати якомога довших ланцюг із шнурків учасників групи, або намалювати якусь спільну картину та інші завдання. Після завершення виконання роботи оцінюється як стиль керівництва групою впливав на досягнення спільного результату. Далі слідує обговорення, коли усі учасники тренінгу висловлюються щодо кращого на їх думку стилю керівництва, виокремлення переваг і недоліків кожного стилю зокрема.

Окрім виконання спільного завдання, можна використовувати рольові ігри. Наприклад кожна із підгруп діє у відповідності із стилем керівництва в різних ситуаціях, наприклад: дії капітана корабля в момент його катастрофи; дії керівника студентської групи під час підготовки до студентського фестивалю; дії директора закладу освіти під час кризової ситуації із скороченням кадрів. Вкрай позитивними будуть завдання, пов'язані зі спортивною діяльністю. Такими ситуаціями можуть бути дії тренера команди, під час того, як його підопічні гравці програють відповідальну гру; здійснення організаційних заходів у процесі підготовки збору команди до тривалої поїздки на спортивні змагання тощо.

Друга тренінгова вправа «Домовитися про зустріч».

Головна ідея цього тренінгу полягає у формуванні умінь домовлятися про зустрічі. Для виконання цього тренінгу створюється різні ситуації під час яких незнайомі люди зустрічаються. Під час цього потрібно знайти необхідні слова та домовитися про нову зустріч. Розв'язання цієї задачі полягає у тому, що під час першої зустрічі потрібно знайти нову тему, яка б слугувала приводом для наступної

зустрічі. Важливо що домовленість про зустріч має виходити за певною логікою. Не дозволяється просто казати: «Давайте зустрінемося ще», оскільки це насторожує та навпаки відштовхує. Потрібно знайти таку спільну тему, яка стала приводом для наступної зустрічі.

Формування таких важливих навичок, як уміння знаходити спільну мову, уміння домовлятися та планувати спільні заходи позитивно відображається на формуванні лідерських якостей. Одним із важливих допоміжних елементів виконання цього завдання є здатність краще розуміти партнера, визнавати про його інтереси чи уподобання, що дозволить краще знайти спільну тему для зустрічі чи обговорення.

Третя тренінгова вправа «Прохання».

Головне завдання цього тренінгу полягає навчитися ефективно формулювати прохання. Адже серед важливих характеристик лідера є його здатність розподіляти завдання, звертатися до колег з проханням виконати ту чи іншу роботу. Від того, як буде сформульоване звернення в значній мірі залежить його виконання.

Як наголошують розробники тренінгової програми, багато залежить від того як буде відбуватися звернення щодо виконання певних дій, з якими словами, з якою інтонацією з врахуванням відповідних обставин, що супроводжують це прохання. Від усього цього буде залежати виконання звернення, та успішність подальших дій. Цей тренінг спрямований на те, що б максимально підвищити результативність звернення та реалізації прохання.

Вправа виконується в парах. Для цього усі учасники тренінгу самостійно розділяються на групи по двоє. Почергово кожен із пари звертається до партнера із проханням. Спочатку варто застосовувати прості прохання, наприклад подати ручку, або зошит. Далі прохання мають ставати більш складними та вимагати докладання певних зусиль до їх виконання.

Головне у цьому тренінгу кожному із учасників намагатися використовувати винахідливість та оригінальність у формулюванні прохань. При цьому варто використовувати різні прийоми, наприклад використання компліментів, акцентувати увагу на певних позитивних якостях партнера, на його заслугах та

авторитеті тощо. Також позитивним прийомом є висловлювання слів вдячності за можливу послугу.

Завдання другого учасника уважно вислухати прохання та оцінити ефективність дій партнера, як ефективно було ним сформульоване прохання, і у підсумку погодитися на виконання прохання або проігнорувати.

Під час тренінгу обов'язково учасники міняються ролями. По завершенню має відбутися спільне обговорення з визначенням найкращих або найрезультативніших «Прохачів». Також важливо звертати увагу на помилки або невдалі звернення, щоб у майбутньому намагатися їх оминати.

Четверта тренінгова вправа «Уміння казати (Ні)»

Вправа виконується письмово. Кожен із учасників тренінгу має уявляти різні ситуації та шукати грамотно відповіді з тим, щоб відмовити у проханні. Уміння відмовити у проханні також важлива якість лідера. Оскільки це має бути не образливо та зрозуміло. Не завжди усі прохання мають бути виконані. Інколи виконання деяких прохань може мати негативні наслідки, тому більш доцільно знайти ефективну відповідь у відмові ніж потім долати значно більші наслідки ситуації.

Для виконання цієї вправи кожен учасник має пригадати кілька ситуацій з минулого життя, коли він не відмовив у проханні і в результаті мав негативні наслідки. Після того, як була охарактеризована певна ситуація, необхідно подумати та підібрати раціональні відповіді, які б дозволили не виконувати це прохання, водночас максимально не ображаючи партнера.

2.4 Порівняльна характеристика лідерських якостей у спортсменів ігрових видів спорту

З метою перевірки ефективності дотримання стратегій розвитку лідерських якостей та запропонованих тренінгових вправ нами було проведено педагогічний експеримент. Відповідно до вимог педагогічного експерименту нами було сформовано дві групи (експериментальна група ЕГ, та контрольна

група КГ). Кожна із груп складалася з 27 осіб, без врахування гендерних особливостей.

Зміст педагогічного експерименту полягав у тому, що контрольна група продовжувала свою діяльність за програмою, яка була наперед передбачувана. На відміну від контрольної групи в експериментальну групу були здійснені цілеспрямовані втручання з метою розвитку лідерських якостей. Так, для спортсменів командних видів спорту було проведено низку зустрічей, на яких було наголошено про важливість лідерських якостей, також спортсменам було пояснено про необхідність дотримання визначених стратегій, що сприяють удосконаленню лідерських якостей. Окрім того усі спортсмени експериментальної групи пройшли чотири тренінги, зміст яких було подано вище.

Загалом усі ці заходи були проведені під час переддипломної практики. В останній тиждень переддипломної практики усі спортсмени командних видів спорту та індивідуальних видів спорту пройшли повторно опитування спрямовані на визначення рівня розвитку лідерських якостей.

За допомогою методів математичної статистики було опрацьовано результати опитувань. Так, для визначення рівня розвитку лідерських якостей використано метод середніх величин. Для визначення достовірності зрушень у показнику, які відбулися з рівнем розвитку лідерських якостей було використано Т-критерій Стьюдента [15]. Усі результати представлено у таблиці 2.1.

Порівнюючи зміни, які відбулися у розвитку рівня лідерських якостей, можемо відмітити, що найбільші зміни відбулися в експериментальній групі. Якщо на початку експерименту середнє значення складало 25,26, то у кінці педагогічного експерименту середній рівень зріс до 28,41 бали. У порівнянні із експериментальною групою у контрольній зміні значно менші. Середнє значення зросло від 24,96 до 25,48 бали. Як ми бачимо більш значні зрушення відбулися у спортсменів експериментальної групи, які займалися у командних видах спорту, на 3,15 балів у порівнянні із контрольною групою де зміни склали 0,52 бали.

Поряд із збільшенням середнього показнику також відбулися зміни в сторону зростання щодо розподілу по групах за рівнем розвитку лідерських якостей в експериментальній групі. Так, в експериментальній групі по завершенню експерименту зросла кількість осіб з високим рівнем прояву лідерських якостей з 7,41 % до 18,52 %. Також спостерігаємо збільшення кількості спортсменів, що мають середній рівень розвитку лідерських якостей, зокрема з 33,33 % до 44,44 %. Натомість зменшилася кількість осіб із низьким рівнем прояву лідерських якостей з 59,26 % до 37,04 %.

На відміну від експериментальної групи у контрольній групі зміни по розподілу рівня розвитку лідерських якостей практично не змінилися.

Для того, щоб оцінити значимість змін, що відбулися із рівнем розвитку лідерських якостей у контрольній і експериментальній групах проведемо порівняння за допомогою Т-критерія Стьюдента (див. формулу 2.1). Отримані результати обчислень подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Результати рівня розвитку лідерських якостей у контрольній та експериментальній групах на початку та по завершенню педагогічного експерименту.

Експериментальна група (командні види спорту)				Контрольна група (індивідуальні види спорту)					
До експерименту (n=27)		Після експерименту (n=27)		t	До експерименту (n=27)		Після експерименту (n=27)		t
М	σ	М	σ		М	σ	М	σ	
25,26	5,597	28,41	5,83	2,025	24,96	6,17	25,48	5,5	0,327

$$t_{кр}=2,70 \text{ при } p=0,01; \quad t_{кр}=2,02 \text{ при } p=0,05;$$

Як показують результати показника розвитку лідерських якостей під час педагогічного експерименту зміни відбулися в обох групах (в контрольній та в

експериментальній групі). Наступний етап полягав у перевірці значимості змін на початку і по завершенню педагогічного експерименту.

Для того щоб оцінити значимість отриманих змін скористаємось методом математичної статистики Т – критерієм Стьюдента. Менші за розміром зміни по розвитку лідерських якостей спостерігаємо в контрольній групі. Виходячи із отриманих даних Т –критерій Стьюдента дорівнює 0,327.

В експериментальній групі значення рівня розвитку лідерських якостей збільшилося дещо вище. Відповідно до цих даних Т – критерій Стьюдента склав 2,025, що більше ніж у контрольній групі. Порівнюючи отриманні значення із граничними значеннями можемо стверджувати про достовірні зрушення на рівні $p=0,05$ оскільки отримані значення вищі за граничні. Граничні значення для 54 осіб, які взяли участь в дослідженні складають $t_{кр}=2,70$ при $p=0,01$; $t_{кр}=2,02$ при $p=0,05$;

Так, отримання результату обчислень дозволяють зробити висновок про те, що використання спеціальних тренінгових вправ разом із дотримання стратегій розвитку лідерських якостей покращують рівень розвитку цієї якості. А це в свою чергу дає нам право говорити про дієвість втручань у навчально-тренувальний процес з метою удосконалення організованості.

Висновок до другого розділу

1. Зважаючи на те, що термін «Лідерство» та лідерські якості мають багато різних представлень і дотичних показників, за якими можна оцінити цю якість, за основу діагностичного методу оцінювання лідерських якостей нами було обрано опитувальник «Лідер», який дає можливість комплексно оцінити рівень розвитку лідерських якостей.

2. Результати проведеного анкетування вказують на те, що найбільша частка спортсменів 26 осіб (48,15 %) мають низький рівень розвитку лідерських якостей. Дещо менша кількість осіб 21 (38,89 %) продемонстрували середній рівень розвитку лідерських якостей. Найменша група спортсменів 7 з 54 осіб, що складає

12,96 % характеризуються високим рівнем розвитку лідерських якостей. Важливо відмітити, що серед усіх учасників опитування не було встановлено жодного випадку, коли рівень лідерських якостей відповідав схильності до диктату.

3. З метою розвитку лідерських якостей доцільно дотримуватися низки стратегій, зокрема: потрібно ставити реальні короткострокові цілі; необхідно розвивати нові навички; важливо з пристрасстю відноситися до власної кар'єри; потрібно намагатися здійснювати зворотній зв'язок; важливо братися за нові проекти; важливо шукати та розпізнавати власні можливості; потрібно бути відкритим до нових ідей; необхідно вивчати власні сильні сторони; потрібно відстежувати власний прогрес; важливо виконувати роботу з тренером; необхідно проявляти ініціативу. Серед дієвих тренінгових програм спрямованих на розвиток лідерських якостей відмічаємо наступні: «Стилі лідерства»; «Домовитися про зустріч»; «Прохання»; «Уміння казати (Ні)».

4. Проведення педагогічного експерименту під час якого було запроваджено низку стратегій розвитку та чотири тренінгових вправи у навчально-тренувальний процес підтвердило високу ефективність запропонованих втручань в тренувальний процес. А саме в експериментальній групі зріс рівень розвитку лідерських якостей з 25,26 до 28,41. Також значимість удосконалення лідерських якостей підтверджено T – критерієм Стьюдента, який дорівнює 2,025 при $t_{кр}=2,02$ при $p=0,05$ між особами контрольної і експериментальної груп після проведення педагогічного експерименту.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичний аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати про велике значення лідерських якостей у житті людини. Чисельні приклади вказують що лідерські якості важливі у різних сферах життєдіяльності людини, зокрема у професійній діяльності та в особистому житті, у побуті, в тому числі у спортивній діяльності.

2. За одним із визначень під лідерськими якостями розуміють набір навичок та рис, що дозволяють ефективно керувати, надихати й мотивувати команду, включаючи комунікабельність, емоційний інтелект, відповідальність, цілеспрямованість, адаптивність та здатність приймати рішення та розвивати інших.

Характерними ознаками лідерських якостей є: вроджене прагнення вести за собою; мотивація першості; впливовість; зануреність та закоханість у власну справу; компетентність і креативність; психологічна надійність; адекватна самооцінка і саморегуляція та самовдосконалення.

3. Відповідно у спортивній діяльності сутність лідерських якостей у полягає у здатності спортсмена або тренера впливати на інших членів команди, об'єднувати їх навколо спільної мети та спрямовувати колективні й індивідуальні зусилля на досягнення високих спортивних результатів.

Ознаки лідерства в командних видах спорту проявляються через такі компоненти: вплив одного спортсмена на інших, зміна настрою гравців, формування мотивації, зміна психоемоційного стану гравців та зростання ступеня віддачі, формування згуртованості та інших командних якостей команди.

4. Зважаючи на те, що термін «Лідерство» та лідерські якості мають багато різних представлень і дотичних показників, за якими можна оцінити цю якість, за основу діагностичного методу оцінювання лідерських якостей нами було обрано опитувальник «Лідер», який дає можливість комплексно оцінити рівень розвитку лідерських якостей.

5. Результати проведеного анкетування вказують на те, що найбільша частка спортсменів 26 осіб (48,15 %) мають низький рівень розвитку лідерських якостей. Дещо менша кількість осіб 21 (38,89 %) продемонстрували середній рівень розвитку лідерських якостей. Найменша група спортсменів 7 з 54 осіб, що складає 12,96 % характеризуються високим рівнем розвитку лідерських якостей. Важливо відмітити, що серед усіх учасників опитування не було встановлено жодного випадку, коли рівень лідерських якостей відповідав схильності до диктату.

6. З метою розвитку лідерських якостей доцільно дотримуватися низки стратегій, зокрема: потрібно ставити реальні короткострокові цілі; необхідно розвивати нові навички; важливо з пристрасстю відноситися до власної кар'єри; потрібно намагатися здійснювати зворотній зв'язок; важливо братися за нові проекти; важливо шукати та розпізнавати власні можливості; потрібно бути відкритим до нових ідей; необхідно вивчати власні сильні сторони; потрібно відстежувати власний прогрес; важливо виконувати роботу з тренером; необхідно проявляти ініціативу. Серед дієвих тренінгових програм спрямованих на розвиток лідерських якостей відмічаємо наступні: «Стили лідерства»; «Домовитися про зустріч»; «Прохання»; «Уміння казати (Ні)».

7. Проведення педагогічного експерименту під час якого було запроваджено низку стратегій розвитку та чотири тренінгових вправи у навчально-тренувальний процес підтвердило високу ефективність запропонованих втручань в тренувальний процес. А саме в експериментальній групі зріс рівень розвитку лідерських якостей з 25,26 до 28,41. Також значимість удосконалення лідерських якостей підтверджено Т – критерієм Стьюдента, який дорівнює 2,025 при $t_{кр}=2,02$ при $p=0,05$ між особами контрольної і експериментальної груп після проведення педагогічного експерименту.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Агаєв Н. А, Коқун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Герасименко М. В. Ткаченко В. В. Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2014. – 209 с.
2. Андрюшена Л. Л. Лідерство як чинник результативності змагальної діяльності чоловічих збірних команд з ігрових видів спорту / Л. Л. Андрюшена, О. О. Іващенко // Педагогіка, психологія і медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2012, № 19. – С. 5-9.
3. Байрачний О. В. Феномен лідерства в спортивних командах: значення та особливості формування / О. В. Байрачний, О. П. Левчук // Sport Science Spectrum. - 2024. - № 2. - С. 41-46.
4. Бандурка О. М. Професіоналізм і лідерство. Харків: «ТИТУЛ», 2006. 578 с.
5. Васильчук А. Г. Гуртки з футболу в школі : навчальний посібник. Чернівці : Технодрук, 2009. 232 с.
6. Вініченко І. І. Сутність та теоретичні основи стилю управління / І. І. Вініченко, К. М. Дідур // Агросвіт. - 2011. - № 21. - С. 28-32.
7. Віхров К. Л. Футбол у школі : навчально-методичний посібник. Київ : Комбі ЛТД, 2004. 255 с.
8. Воронова В. І. Психологія спорту : навчальний посібник. 3-є вид., без змін. Київ : Олімп. л-ра, 2017. 272 с.
9. 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.
10. Гончаренко К. 14 стратегій для зміцнення ваших лідерських навичок. Адреса посилання: <https://budni.robota.ua/career/14-strategiy-dlya-zmitsnennya-vashih-liderskih-navichok>.

11. Зінченко О. О., Васильчук А. Г. Уроки з футболу в школі : навчальний посібник. Київ ; Чернівці : [б. в.], 2002. 213 с. ISBN 5-7763-3075-3.

12. Зоря П. С. Теорія лідерства: опорний конспект лекцій / П. С. Зоря, К. В. Шафранова, Ю. А. Дивинська – Київ, Університет «Україна», 2024. 55 с.

13. Карасевич С. Роль командної взаємодії у формуванні лідерських якостей під час гри у футбол / С. Карасевич // Суспільство та національні інтереси. 3 (11), 2025. – С. 178-189.

14. Левчук В. Є. Міні-футбол: вправи, ігри, стандарти : методичний посібник. Львів : Українські технології, 2006. 115 с.

15. Методологія та організація наукових досліджень. Методичні рекомендації до практичних занять та самостійної роботи здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальностей 014.11 «Середня освіта (Фізична культура)» та 017 «Фізична культура і спорт» / О. О. Солтик, В. Б. Базильчук, Ю. В. Дутчак – Хмельницький : ХНУ, 2023. – 42 с.

16. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н. В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ; 2018. 241 с.

17. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.

18. Ріпак І. М. Футбол : навчальний посібник. Львів : Ліга-Прес, 2010. 224 с.

19. Саннікова М. В. Теоретичне обґрунтування побудови норм правового регулювання законодавства у структурі державної влади у сфері фізичної культури і спорту / М. В. Саннікова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт) : зб. наук. праць. - Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. - Вип. 10 (104). - С. 85-89.

20. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – ІваноФранківськ. «ЛілеяНВ». 2015. – 296 с.

21. Соломонко В. В., Лісенчук Г. А., Соломонко О. В., Пилипенко В. О. Футбол у школі : посібник для вчителів і школярів. Видання 2-ге, перероблене і доповнене. Київ : [б. в.], 2014. 293 с.

22. Соломонко В. В., Фалес Й. Г., Хоркавий Б. В. Футбол : навчально-методичний посібник. Львів : [б. в.], 2007. 134 с.

23. Татенко В. О. Лідер XXI / В. О. Татенко // Leader XXI: Соц. психолог. студії. – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.

24. 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.

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

26. Франков А. В. Футбол. Харків : Фактор, 2009. 192 с.

27. Черняк В. В., Солтик О. О. Вплив занять боротьбою на фізичний розвиток та самоконтроль у дітей молодшого шкільного віку: зб. тез доповідей IV регіональної наук.-практ. інтернет-конференції Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 25 жовтня 2024 р.). Хмельницький :ХНУ, 2024. С. 47-49.

28. Черняк В. В., Солтик О. О. Роль лідерства у спорті: зб. тез доповідей V регіональної наук.-практ. інтернет-конференції «Фізична культура і спорт, актуальні питання» Хмельницького національного університету. – Хмельницький :ХНУ, 2025. С. 63-65.

29. Чернобай І. М. Розвиток швидкісних якостей юних футболістів : навчально методичні рекомендації. Львів : Українські технології, 2007. 60 с.

30. Шатун В. Т. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. Наукові праці. Економіка. 2017. Випуск 294. Том 306. С. 73-80.

31. Юрчук С. М. Дозвіллево-спортивна діяльність як один із чинників розвитку лідерських здібностей студентів. Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. 2009. № 10. – С. 288-291.
32. Bucci J., Bloom GA., Loughhead TM., Caron JG. Ice hockey coaches' perceptions of athlete leadership. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2012;24:243–59.
33. Chelladurai P. & Saleh S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*. 3, 85 –92.
34. Eys M., Loughhead T., Hardy J. Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 2007; 8(3):281-96.
35. Fransen K, van Puyenbroeck S, Loughhead T, Vanbeselaere N. The art of athlete leadership: identifying high-quality athlete logy, 2015; 37(3):274–290.
36. Goodall, Amanda & Kahn, Lawrence & Oswald, Andrew. (2011). Why do leaders matter? A study of expert knowledge in a superstar setting. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 77. 265-284. 10.1016/j.jebo.2010.11.00.
37. Janssen J. The team captain's leadership manual. *Winning the Mental Game*, 2017. 192 p.
38. Moran M. M., Weiss M. R. Peer leadership in sport: Links with friendship, peer acceptance, psychological characteristics, and athletic ability. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2006;18:97–113.
39. Price M. S., Weiss M. R. Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2011;23:49–64.
40. Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник (визначення лідерських якостей).

Методика «Лідер»

Інструкція. Необхідно відповісти на 50 запитань: з двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання вибрати тільки один. Зауваження. Висновки тесту – це результат застосування певної методики для оцінки стану особистості на момент тестування. Тобто результат - не догма, а оцінка на даний момент часу. Крім того, слід пам'ятати, що лідерські здібності можна розвинути, працюючи над собою.

Питання тесту

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих? а) так, б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають вище положення, ніж ви? а) так, б) ні.
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим чи життєвим 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 чомусь?
а) так, б) ні.
6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною? а) так, б) ні.
7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?
а) так, б) ні.
8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?
а) так, б) ні.
9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми? а) так, б) ні.
10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?
а) так, б) ні.
11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, в компанії і т.п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так, б) ні.
12. Чи вважаєте ви, що вражаєте (дивуєте) людей? а) так, б) ні.
13. Чи вважаєте ви себе мрійником? а) так, б) ні.
14. Чи губитеся (втрачаєте впевненість) ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?
а) так, б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів? а) так, б) ні.
16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:
а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого-небудь іншого;
б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з цих двох думок вам ближча:
а) справжній керівник повинен вміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;
б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.
18. З ким ви вважаєте за краще працювати?
а) з покірними людьми,
б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій? а) так, б) ні.
20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю батьків? а) так, б) ні.
21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден? а) так, б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, і потрібно приймати рішення. Що ви будете робити?
а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;
б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім в місті». Чи справедливим є воно? а) так, б) ні.
24. Чи вважаєте ви себе людиною, який впливає на інших?
а) так, б) ні.
25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити? а) так, б) ні.
26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?
а) найбільш компетентна особа;
б) особа, у якої найсильніший характер.
27. Чи завжди ви намагаєтесь зрозуміти та гідно оцінити людину?
а) так, б) ні.
28. Чи поважаєте ви дисципліну? а) так, б) ні.
29. Який з наступних двох керівників є кращим?
а) той, який все вирішує сам;
б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.
30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте/навчаєтесь?
а) колегіальний, б) авторитарний.
31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?
а) так, б) ні.
32. Який з наступних двох «портретів» більше нагадує вас?

- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;
б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдиною правильною, але інші з ним не згодні?
а) промовчу, б) буду відстоювати свою думку.
34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку іншим людям у справі, якою займаєтеся? а) так, б) ні.
35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу? а) так, б) ні.
36. Що б ви хотіли?
а) працювати під керівництвом хорошої людини;
б) працювати самостійно, без керівника.
37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»?
а) згоден, б) не згоден.
38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думок інших людей? а) так, б) ні.
39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими? а) так, б) ні.
40. Як ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?
а) у мене опускаються руки;
б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.
41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують? а) так, б) ні.
42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження? а) так, б) ні.
43. Як ви вчините, якщо вам запропонують здійснити реорганізацію закладу, де ви працюєте/навчаєтесь?
а) введу потрібні зміни негайно;
б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обміркую.
44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так, б) ні.
45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»? а) так, б) ні.
46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?
а) так, б) ні.
47. Ким ви хотіли б стати?
а) художником, поетом, композитором, вченим;
б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику вам приємніше слухати?
а) могутню і урочисту,
б) тиху і ліричну.
49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми? а) так, б) ні.
50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша? а) так, б) ні.

Оцінка результатів і висновки

У відповідності з наступним ключем визначається сума набраних балів.

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.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, - 1 бал, в іншому випадку - 0 балів.

Якщо сума балів виявилася до 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася рівною від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більше, ніж 40, то дана людина, як лідер, схильна до диктату.