

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
Другого магістерського рівня

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ

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

Виконав студент ФКСмз-21-1 група _____ Валентин ВОЗНИЙ
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник д-р філософії, доцент _____ Віта ХІМІЧ
Науковий ступінь, звання Підпис Ініціали, прізвище

Нормоконтролер к.н.ф.в.с _____ Ярослав ГНАТЧУК
Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:

Завідувач кафедри теорії і методики
фізичного виховання і спорту _____ Олександр СОЛТИК
Підпис Ініціали, прізвище

Дата .12.2022 р.

Хмельницький 2022

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
 Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту
 Рівень вищої освіти магістр
 Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка
 Спеціальність 017 «Фізична культура і спорт»
 Освітня програма «Фізична культура і спорт»

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри теорії і методики
 фізичного виховання і спорту
 __ Олександр СОЛТИК.
 “__” _____ вересня 2022 р.

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу магістра
Возного Валентина Вікторовича
(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема роботи Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів
 керівник роботи Хіміч Віта леонідівна, доктор філософії, доцент
(Прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, учене звання)
- затверджені наказом Хмельницького національного університету від “ 01 ” липня _____ 2022 року № 83 _____.
2. Строк подання студентом роботи на кафедрі “ 16 ” _____ грудня 2022 р.
3. Вихідні данні до роботи: Хмельницька обласна дитячо-юнацька спортивна школа
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
на основі аналізу психолого-педагогічної та спеціальної літератури розкрити роль індивідуально-типологічних властивостей особистості тренера-викладача; визначити ефективності професійної діяльності тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу; розробити практичні рекомендації майбутнім тренерам-викладачам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності у спортивних колективах.
5. Перелік графічного матеріалу у вигляді таблиць та рисунків
6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

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

7. Дата видачі завдання « 3 » _____ вересня 2022 р.

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри теорії і методики фізичного виховання і спорту (протокол № 9 від «30» _____ червня 2022 р.)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження плану роботи	2.10.2022	
2	Складання бібліографії	9.11.2022	
3	Подання керівнику роботи: Розділ 1	17.11.2022	
4	Розділ 2	1.12.2022	
5	Оформлення чорного варіанту кваліфікаційної роботи	8.12.2022	
	Чистове оформлення кваліфікаційної роботи	15.12.2022	
6	Здача закінченої роботи на кафедрі	16.12.2022	
7	Попередній захист роботи на кафедрі	19.12.2022	

Студент

(підпис)

Валентин ВОЗНИЙ

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Віта ХІМІЧ

(прізвище та ініціали)

Рішення комісії про попередній (малий) захист кваліфікаційної роботи від « 19 » грудня 2022 року: рекомендована до захисту в екзаменаційній комісії

Члени комісії:

1. Олег БАЗИЛЬЧУК, д.п.н., доцент

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

2. Олександр СОЛТИК., д.п.н., доцент

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

3. Єген ПАВЛЮК., д.п.н., професор

(прізвище та ініціали, науковий ступінь, вчене звання, підпис)

Завідувач кафедри теорії і методики фізичного виховання і спорту:

Олександр СОЛТИК

(прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

« 19 » грудня 2022 р.

АНОТАЦІЯ

Возний В. В. «Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів» – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо-професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2022.

У дослідженні здійснено аналіз науково-педагогічної літератури та спеціальної літератури, що розкриває роль індивідуально-типологічних властивостей тренера-викладача. Уточнено сутність поняття, які виражають суттєві характеристики досліджуваного явища, а саме психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів.

Визначається ефективність професійної діяльності тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу. Дослідження психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів включало в себе: пошуково-теоретичний, констатувальний та формувальні етапи, що певним чином відображають загальну логіку дослідження.

Розроблено практичні рекомендації особистості тренера-викладача як керівників спортивного колективу. Доведено, що суть професії тренера-викладача характеризується придбанням в процесі навчання і виховання комплексу систематичних знань, умінь і навиків, здібностей і переконань фахівця. Професія тренер-викладач відрізняється від інших професій тим, що є формою професійної діяльності людини, орієнтованою на роботу з особистістю.

Обґрунтовано психолого-педагогічні особливості діяльності тренера-викладача, як високий рівень відповідальності за виховання вихованців у спортивному колективі. Професійна діяльність зобов'язує тренерів викладачів постійно працювати над собою бути у хорошій спортивній формі, займатися самовдосконаленням щоб постійно оновлювати навчально-тренувальний процес в залежності від виникаючих обставин.

Ключові слова: психолого-педагогічні особливості, особистість, тренер-викладач, спортивний колектив, вихованці.

ANNOTATION

Vozniy V. V. «Psychological and pedagogical features of the personality formation of future trainers-teachers» - Master's qualification thesis on specialty 017 "Physical culture and sport" under the educational and professional program "Physical culture and sport". Khmelnytskyi National University. – Khmelnytskyi, 2022.

In the study, an analysis of scientific and pedagogical literature and special literature was carried out, which reveals the role of individual and typological properties of the trainer-teacher. The essence of the concept, which expresses the essential characteristics of the studied phenomenon, namely the psychological and pedagogical features of the formation of the personality of future trainers-teachers, has been specified.

The effectiveness of the professional activity of trainers-teachers as leaders of the sports team is determined. The study of the psychological and pedagogical features of the formation of the personality of future trainers-teachers included: search-theoretical, ascertaining and formative stages, which in a certain way reflect the general logic of the study.

Practical recommendations for the personality of a coach-teacher as a leader of a sports team have been developed. It has been proven that the essence of the profession of a trainer-teacher is characterized by the acquisition in the process of training and education of a complex of systematic knowledge, abilities and skills, abilities and beliefs of a specialist. The profession of trainer-teacher differs from other professions in that it is a form of human professional activity focused on working with the individual.

The psychological-pedagogical features of the activity of the trainer-teacher, such as a high level of responsibility for the education of pupils in the sports team, are substantiated. Professional activity obliges teacher trainers to constantly work on themselves to be in good sports shape, to engage in self-improvement in order to constantly update the educational and training process depending on the emerging circumstances.

Key words: psychological and pedagogical features, personality, coach-teacher, sports team, pupils.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ	10
1.1. Проблема формування особистості майбутніх тренерів-викладачів.....	10
1.2. Сутність поняття «психолого-педагогічні особливості особистості майбутніх тренерів-викладачів».....	14
1.3. Психологічні особливості тренерської діяльності як керівника.....	17
Висновки до першого розділу.....	27
РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ	29
2.1. Організаційне та методичне забезпечення дослідження.....	29
2.2. Організація дослідження.....	34
Висновки до другого розділу.....	42
РОЗДІЛ III АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	44
3.1. Особливості тренерської діяльності.....	44
3.2. Практичні рекомендації.....	47
Висновки до третього розділу.....	48
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Однією із головних осіб у тренувальному процесі є тренер-викладач. Значно виросли вимоги до рівня теоретичної, психологічної та педагогічної підготовленості тренера, а також соціально-економічні зміни в українському суспільстві, наміри України щодо інтеграції в європейську спільноту зумовили нові вимоги до підготовки майбутніх фахівців з вищою освітою. Вища освіта в Україні модернізується в напрямі її демократизації, гуманізації, розроблення перспективних моделей підготовки кваліфікованих фахівців відповідно до європейських стандартів [11, с.82].

Фізична культура об'єднує тренера-викладача та вихованця однією загальною метою – досягти успіху у своїх спортивних досягненнях. У період спільної роботи до поставленої мети наставнику і вихованцю доведеться здолати відповідні психологічні бар'єри, знайти спільну мову та міжособистісні відносини та інше.

Аналіз наукової літератури з проблеми психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів свідчить про багатовекторність дослідження. Значну увагу науковці приділяли проблемі професійної підготовки майбутніх фахівців фізичного виховання та спорту в педагогічних навчальних закладах (А. Конох, Л. Сущенко, Н. Белікова, Є. Павлюк, Б. Шиян та інші); фізкультурно-оздоровчої (Н. Денисенко, Л. Іванова) та професійної діяльності загалом (Л. Безкоровайна, М. Данилко, М. Карченкова, А. Чепелюк); сутність феномену «тренер-викладач», особливості його професійної підготовки (О. Вацеба, Є. Павлюк, Т. Чопик) та ін. Автори вивчають окремі аспекти, сучасні вимоги до тренера-викладача актуалізує необхідність подальшого пошуку певних критерій, норм, підходів до психолого-педагогічної особистості майбутнього тренера-викладача, це зумовило вибір теми дослідження: **«Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів».**

Тема кваліфікаційної роботи затверджено ректором Хмельницького національного університету (наказом № 83 від 01.07.2022 року)

Мета дослідження визначення особливостей формування особистісних якостей майбутнього тренера-викладача у професійній діяльності.

Відповідно до мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. На основі аналізу психолого-педагогічної та спеціальної літератури розкрити роль індивідуально-типологічних властивостей особистості тренера-викладача.
2. Визначення ефективності професійної діяльності тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу.
3. Розробити практичні рекомендації майбутнім тренерам-викладачам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності у спортивних колективах.

Об'єкт дослідження – процес фізичного виховання.

Предмет дослідження – психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу.

Методи дослідження. Для виконання поставленої мети та розв'язання завдань дослідження використовувалися такі методи: аналіз, класифікація, систематизація наукової літератури, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження, метод опитування (анкетування) та спостереження, математична обробка даних.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що вперше:

- уточнено сутність понять, які виражають суттєві характеристики досліджуваного явища, а саме психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів викладачів;
- визначено психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутнього тренера-викладача як керівника спортивного колективу;
- розроблено практичні рекомендації особистості тренера-викладача як керівника спортивного колективу;

– подальшого розвитку набули інструментарій вивчення особистості тренера-викладача.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дослідження висвітлено та обговорено на II регіональній науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми фізичної культури і спорту», присвяченій 60-річчю Хмельницького національного університету (Хмельницький, 2022), за темою: «Теоретичне обґрунтування психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів» та на Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю присвяченій Дню фізичної культури і спорту України та Дню працівника освіти «Підготовка майбутніх учителів фізичної культури та тренерів у заклади загальної середньої освіти, спортивні клуби та ДЮСШ (в умовах воєнного стану)» (Буча, 2022), за темою: «Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Наукова робота складається з анотації українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилань (28 найменувань) та 5 додатків на 14 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 70 сторінок, серед них 56 сторінки основного тексту. Кваліфікаційна робота містить 8 таблиці та 4 рисунків.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ

1.1. Проблема формування особистості майбутніх тренерів-викладачів

В Україні функціонує система дитячо-юнацьких спортивних шкіл (ДЮСШ) – позашкільних навчальних закладів спортивного профілю, які мають забезпечити розвиток учнів в обраних видах спорту, створити необхідні умови для виховання гармонійно розвиненої особистості.

Неодмінною передумовою успішності виконання ДЮСШ покладених на них суспільством функцій є нові вимоги до тренера-викладача, який має бути активним, творчим та прагнути до самовдосконалення. Завдяки особистісним якостям тренера може визначатися його майстерність, його своєрідність у спілкуванні з вихованцями, оволодіння різноманітними вміннями. Тренер-викладач має сформувати позитивні міжособистісні стосунки у спортивному колективі та вміти уникати конфлікту або вийти з нього, створити сприятливий соціально-психологічний клімат, який допомагав би успішному формуванню мотивації спортсмена, його готовності переносити навантаження для покращення та досягнення високих результатів. Вихованці спортивних шкіл вдосконалюють свої навички в умовах перевантаження нервової і фізіологічних систем і щоб учні досягли високого рівня майстерності необхідно створити умови повного розуміння і співпраці між тренером-викладачем та спортсменом.

Науковець А. Лайчук у своїй роботі зазначає, що зміни освітньої парадигми в Україні спрямовані на модернізацію вищої школи та підготовку майбутніх фахівців високої кваліфікації, які можуть конкурувати на ринку праці [15, с. 3]. Для покращення підготовки тренерів-викладачів у закладах вищої освіти, які забезпечують виховання майбутнього покоління та визначено місце і завдання дитячо-юнацьких спортивних шкіл.

При постановці проблеми підвищення ефективності професійних якостей особистості тренера-викладача та їх впливу на ефективність управління вихованцями ми виходили з того, що вона може бути досягнута тільки шляхом системного розгляду об'єктивних (оптимальна структура управління спортом, що відповідає соціально-економічним умовам, що склалися) і суб'єктивних ((особистісні), соціальні, психологічні та професійні якості тренера-викладача) факторів. На нашу думку це значуще, оскільки спорт як соціальний інститут, як і специфічна сфера діяльності зазнає нині глибокі якісні, кількісні і структурні зміни, викликані новими соціально-економічними умовами. Вони суттєво змінили характер діяльності у спорті та поставили цілу низку соціологічних, психологічних, соціально-психологічних, організаційних та інших проблем. Одна з них що має комплексний характер, проблема вивчення соціального статусу тренерів-викладачів зі спорту та особливостей їхньої професійної діяльності.

Різноманітність професійних обов'язків та великий діапазон педагогічних завдань, що вирішує тренер-викладач, пред'являють підвищені вимоги до його професійної діяльності та особистості. При поверхневому знайомстві з роботою тренера у спорті може здатися, що йдеться лише про підготовку спортсменів до виступів на змаганнях різного рангу. Завдання тренера-викладача – це не лише спортивні досягнення спортсмена, а й виховання всебічно розвиненої, освіченої людини, здатної до використання культурного надбання суспільства та саморозвитку. Реалізація цього завдання вимагає від тренера-викладача застосування отриманих знань, засвоїти спортивний досвід та знання попередніх поколінь, створену ними культуру, навчитися будувати на їх основі свою професійну діяльність та поведінку, з одного боку, та значимістю їхнього постійного вдосконалення – з іншого.

Модель керівника тренера-викладача зумовлена особистісними якостями тренера; його поведінкою, тоном голосу, яким він дає розпорядження; зовнішнім виглядом; необхідністю, розумністю вказівок та їх своєчасністю; психічним станом. Науковець Ю. Згеєва зазначає, що індивідуально-типологічні

особливості особистості – це такі її властивості та якості, що характеризують її як неповторну та індивідуальну як з боку характерологічних відмінностей (характер, темперамент), так і з точки зору особливостей її індивідуальних проявів (пам'ять, увага, мислення, здібності) [7]. Отже, детальне вивчення індивідуальних-типологічних властивостей особистості майбутніх тренерів-викладачів дозволить виявити основні чинники впливу на ефективність їх професійної діяльності та керування спортивним колективом.

Як зазначають науковці індивідуально-типологічні особливості особистості – це такі психічні властивості, які є найбільш стійкими та постійно проявляються, забезпечують певний рівень поведінки та діяльності, типовий для неї. Індивідуальні особливості особистості найяскравіше виявляються в темпераменті, характері та здібностях, у пізнавальній, емоційній, вольовій діяльності, потребах та інших процесах.

Для розкриття змісту індивідуально-типологічні особливості особистості тренера-викладача проаналізуємо тлумачення різних авторів терміну «особистість» (табл. 1.1.).

Таблиця 1.1.

Визначення терміна «особистість»

№	Автор	Визначення
1.	Великий тлумачний словник сучасної мови [1].	Особистість – конкретна людина з погляду її культури, особливостей характеру, поведінки і т. ін.; індивідуальність, особа.
2.	Фармацевтична енциклопедія [26].	Особистість – це конкретна людина, яка є представником певного суспільства, певної соціальної групи, займається конкретним видом діяльності, усвідомлює своє ставлення до навколишнього світу і наділена певними індивідуально-психологічними відмінностями.

3.	Психологічний словник [19, с. 195].	Особистість – феномен суспільного розвитку, специфічне утворення, індивід, соціокультурна форма існування психіки, носій свідомості, який належить до людського роду і є продуктом суспільного розвитку, суб'єктом праці, спілкування і пізнання. Особистість наділена таким рівнем психічного розвитку, який дає їй можливість керувати своєю поведінкою і діяльністю, активним перетворенням навколишнього світу, а в певній мірі, і своїм психічним розвитком.
4.	Короткий тлумачний словник психолого-педагогічних термінів [10, с. 28].	Особистість – індивід, який живе в суспільстві і поєднує в собі риси загальнолюдського, суспільно-значущого та індивідуально-неповторного
5.	Філософський словник [23, с. 15]	Особистість – людський індивід в аспекті його соціально-культурних якостей, що формуються у процесі історично конкретних видів діяльності і суспільних відносин. Особистість – стала система соціально значущих рис, які характеризують індивіда як члена того чи іншого суспільства.
6.	Словник основних термінів з курсу «соціологія» [20, с. 8].	Особистість – це стійкий комплекс соціальних якостей, властивостей, що здобуваються під впливом відповідної культури суспільства й конкретних соціальних груп, до яких вона належить, у життєдіяльність яких включена.
7.	Словник-довідник професійної педагогіки [24, с. 125].	Особистість (Individual) – людина, як продукт суспільно-історичних, моральних відносин, що має певні індивідуальні якості (за О.М. Яцієм).

Ми погоджуємося з науковцем О. Столяренко, що поняття особистості належить до найбільш суперечливих і складних для визначення у сучасності. Особистість – це людина в системі таких психологічних характеристик, які

соціально обумовлені, виявляються у суспільних відносинах, є стійкими і визначають моральні вчинки людини [25, с.11].

Отже, кожна людина постає одночасно як індивід, особистість і суб'єкт діяльності. Тренер-викладач є структурним цілим і досягає гармонійної взаємодії всіх індивідуально-психологічних і особистісних якостей, властивостей, способів діяльності. Наставник має мати спеціальні здібності, інтелект, увагу, волю, пам'ять те, що притаманна даній професії. Дослідниця Г. Дерябіна виділяє дев'ять значимих психологічних характеристик особистості такі, як: визначеність; усвідомленість; цілеспрямованість; вибірковість; тактовність; дієвість; вимогливість; критичність; відповідальність [5, с. 7].

Різноманітні вимоги до особистості тренера-викладача умовно можна виокремити у групи:

- розуміння природи управлінської роботи;
- уміння працювати з людьми, спілкування, здатність до самооцінки, уміння підвищувати кваліфікацію та самовдосконалюватися.

1.2. Сутність поняття «психолого-педагогічні особливості особистості майбутніх тренерів-викладачів»

Основою професійної підготовки майбутнього тренера-викладача є формування особистості, здатної до саморозвитку та самоосвіти, критичного мислення, опрацювання інформації, використання набутих знань і вмінь для розв'язання проблем пов'язаних з професійною діяльністю [2, с. 53].

Для того, щоб розглянути сутність поняття «психолого-педагогічні особливості особистості майбутніх тренерів-викладачів», необхідно проаналізувати його трактування у науково-педагогічній і довідковій літературі

Ми відзначаємо, що у нашому дослідженні є два взаємопов'язаних терміни – це «тренер» та «викладач». При здійсненні аналізу науково-педагогічної літератури, щодо трактування поняття «викладач», ми можемо стверджувати, що

існує безліч визначень, які висвітлюють різноманітні сторони досліджуваного феномену.

У словнику української мови «викладач» – це той, хто читає лекції, веде уроки в учбових закладах [22, с.407].

Науковець Є. Павлюк зазначає, що провідним фахівцем у закладах вищої освіти є викладач. Право займатися навчально-виховною діяльністю в нашій державі надано особам, які мають спеціальну освіту та відповідний кваліфікаційний профіль [16, с. 189].

«Тренер» – трактується, як фахівець, що керує тренуванням спортсменів із певного виду спорту [22, с.245].

У «довіднику кваліфікаційних характеристик працівників, які зайняті у діяльності з фізичної культури та спорту» зазначено, що професійна діяльність тренера-викладача спрямована на вивчення та вдосконалення фізичних, психічних та функціональних можливостей людини, на розробку та затвердження принципів активного та здорового способу життя, їх практичну реалізацію засобами фізичної культури та спорту, на формування особистості, залучення її до загальнолюдських цінностей, цінностей фізичної культури та спорту [6].

Дослідниця В. Воронова підкреслює, що зміст і спрямованість діяльності майбутнього фахівця у спорті має свої специфічні особливості, які розкриває вже саме поняття «тренер-викладач» [3].

Ми погоджуємося з науковцем Т. Чопик, що педагогічна діяльність тренера має відповідати певним вимогам вимогам:

- високий рівень нормативності, соціальної відповідальності;
- різноманітність педагогічної діяльності стосовно об'єкта, предмета, форми та засобів виконання;
- специфічна педагогічна діяльність;
- об'єктом діяльності тренера-викладача є людина, особистість;
- педагогічна діяльність всякчас є творчим процесом [28, с.15].

Дослідники В. Даниленко, В. Толкач характеризують майбутнього фахівця з фізичного виховання та спорту як особистість, яка цілеспрямовано здобуває у закладах вищої освіти кваліфікацію відповідно до певного освітньо-кваліфікаційного рівня. Разом з тим в особистості протягом професійної підготовки в закладі вищої освіти повинен бути сформований відповідний рівень професійної компетентності, якої буде достатньо для вдалої трудової діяльності в усіх напрямках спортивного руху, урахувавши запити суспільства та ринку праці [4].

Науковець К. Плотнікова зазначає, що «тренер – це особистість, яка перебуває в постійному пошуку, і її професійна діяльність спрямована на творчий і руховий компоненти» [17, с. 26].

Головними обов'язками тренера є навчання і розвиток вихованця, підвищення свідомості та самосвідомості спортсмена, а також необхідно створювати для них перспективу і вміти заохотити їх до постійних тренувань. Тренер повинен здійснювати поточне і перспективне планування тренувального процесу. Він виступає в ролі експерта, що володіє фаховими знаннями (теорією і методикою навчально-тренувального процесу).

Тренер має володіти певними знаннями з психологічних особливостей учнів, щоб можна було встановити з ними взаємозв'язок та взаєморозуміння.

Тренер займається і вихованням своїх учнів, він здійснює цілеспрямований вплив на спортсменів, дуже важливо, щоб він володів соціально-позитивними рисами особистості тому, що учні наслідують та виконують поради, установки тренера.

На змаганнях тренер виступає в ролі психолога та педагога-порадника. Він має знати всі слабкі та сильні сторони своїх підопічних, налаштувати їх на перемогу або знати якими словами заспокоїти коли учень отримав поразку.

Тренер-викладач постійно відповідає за фізичне та психічне благополуччя своїх вихованців, за їх виховання і становлення к особистості та громадянина своєї країни.

Ми погоджуємося з науковцями С. Криворучко і Н. Білоус, які вважають діяльністю тренера-викладача процес, який передбачає постійне методичне вдосконалення – створення власного «почерку» в педагогічній діяльності. До того ж такий власний стиль викладання тренери-викладачі повинні навчитися створювати в закладах вищої освіти. Тому ця проблема є актуальною на кожному етапі розвитку суспільства й постійно потребує нових підходів і шляхів її вирішення [13].

Отже, психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів ми розуміємо, як складне визначення, що передбачає характеристику тренера-викладача, як людину в системі таких психологічних рекомендацій, які соціально обумовлені та виявляються як суспільних так і в особистісних відносинах, він має спеціальні здібності, інтелект, увагу, волю, пам'ять, цілеспрямованість, тактовність, вимогливість, критичність, відповідальність за колектив з яким він працює. Тренер-викладач перебуває у постійному пошуку для підвищення свого саморозвитку та самовдосконалення його діяльність направлена на творчі і рухові компоненти, на постійний пошук перспективи своїх вихованців і здійснює цілеспрямований вплив на спортсменів. Наставник постійно шукає створення власного «почерку» в педагогічній діяльності та вдосконалюється в ній.

1.3. Психологічні особливості тренерської діяльності

Науковці відзначають основні функції тренера-викладача: адміністративно-організаційні, стратегічні, планування, експертно-консультативні, комунікативні, виховні, психотерапевтичні, представницькі [12, с. 328].

Спосіб реалізації поставлених задач можна охарактеризувати як стилі керівництва. Більшість людей вбачають відмінність між поняттями керівництво та лідерство. Знаходячись на керівній посаді, особа автоматично має владу над підлеглими і стає лідером у колективі. Формально це так. Однак ми розглядаємо

тренера-викладача не тільки, як керівника, а ще як наставника спортивного колективу. Як зазначають науковці «керівництво – це процес впливу на підлеглих за допомогою формальних важелів для забезпечення виконання ними офіційно визначених доручень і вирішення певних завдань. Керівництво – це процес використання влади задля досягнення впливу на людей» [14].

Ми можемо зазначити, що культура керівника визначається їхньою компетентністю, стилем керівництва, умінням приймати рішення, вмінням спілкуватися, знанням діловодства, дотримання ділової етики. Сукупність зазначених елементів визначає авторитет керівника у колективі.

Лідерство – здатність впливати на поведінку окремих осіб чи робочої групи особистими якостями, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. Лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії у групі людей. На визнанні професіоналізму та компетентності (Кривошاپко, інтернет). Лідер відіграє центральну роль, він завжди, не лише, виражає власні потреби, але й потреби свого колективу.

Психолог Курт Левін займався вивченням впливу групи на індивідуальну поведінку людини, він виокремив таке поняття як людина-лідер, на якого орієнтуються інші члени групи. У фаховій літературі автори плутають поняття «лідер» і «керівник», вважаючи їх синонімами, але лідерство та керівництво (управління) – явища, розрізняються низкою відмінностей.

Перша відмінність – це походження. Лідер з'являється природнім шляхом у тому сенсі, що є результатом внутрішньогрупових процесів в малій групі, що встановлюють її структурування. Призначення керівника відбувається зовні, він може навіть неналежити до цієї групи людей.

Друга відмінність стосується способу здійснення лідерських та керівних функцій. Лідерські функції частіше за все носять неформальний характер. Вони ніде не прописані, розпорядження лідера ніким не оформляються письмово до наказів, що втім, не означає, що їх виконання не обов'язково для членів групи. Іноді вони більш ефективні і дієві, а санкції за невиконання можуть настати з

набагато більшою оперативністю та невідворотністю. У той же час керівник зобов'язаний офіційно оформляти свої розпорядження.

Третя відмінність пов'язана зі сферами впливу лідерів і керівників. Як правило, межа впливу лідера проходить не тільки у фізичному, а й у ментальному просторах. Якщо людина не вважає себе членом будь-якої малої групи, то вплив її лідера на нього не поширюється. Підлеглий ж може внутрішньо не вважати себе лояльним по відношенню до даного підрозділу, але це анітрохи не знижує впливу на нього розпоряджень його формального начальника.

Як ми бачимо у підсумку поняття різняться і можемо підсумувати «формальний» і «неформальний» аспекти групи. Для формальної структури таким є керівник, а для неформальної – лідер. Найбільш сприятливо для групи підлеглих, коли формальна та неформальна структури збігаються тоді можна говорити про керівника-лідера. Але на практиці буває інакше. Формальні та неформальні аспекти не збігаються і тоді керівник впливає на підлеглих використовуючи владні повноваження.

Стиль керівництва – це система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою здійснення управлінської діяльності [18].

У теорії і практиці управлінської діяльності існують різні типології стилів керівництва, найбільш поширена типологія, в якій виокремлено: авторитарний, демократичний, ліберальний та синтетичний стилі керівництва (табл. 1.2.) [18].

Таблиця 1.2.

Стилі керівництва та їх характеристика

Стиль	Характеристика	Позитивні аспекти стилю	Негативні аспекти стилю
<i>Авторитарний</i> (синонім директивний, волювий)	<p>Стиль базується на жорсткому способі управління, недопущенні ініціативи. При автократичному стилі відбувається виразний поділ на керівника й підлеглих, тих, які командує, і тих, що зобов'язані виконувати накази, розпорядження. Керівник-автократ сам визначає мету діяльності групи та спосіб її досягнення і лише незначною мірою дозволяє членам групи долучатися до прийняття рішень. Він монополізує більшість одержуваної інформації та право на ініціативу, сприймається оточуючими як диктатор чи деспот, не виявляє гнучкості в ставленні до подій у групі, а його сприйняття світу в даному випадку явно негативне. Наслідком такого стилю управління стає зменшення числа ініціатив і послаблення міжособових контактів. У групі назрівають тенденції до бунту, а деколи й реальна агресія, хоча група як цілісність має загалом непогані результати.</p>	дисципліна, швидке реагування в екстремальних ситуаціях	низька ініціатива, можливе погіршення психологічного клімату в колективі.
	<p><i>Авторитарний стиль</i> лідерства доцільно використовувати в ситуаціях, де потрібне жорстке підкорення певним вимогам (військова служба), у випадку, коли виникає потреба швидко і одноосібно вирішити кризову, конфліктну ситуацію.</p>		
<i>Демократичний</i>	<p>Стиль базується на колегіальності прийняття рішень, врахуванні думок і за можливості, побажань підлеглих, передачі частини повноважень підлеглим. Це стиль заохочення, ініціативи, а також стиль наставництва.</p> <p>При демократичному стилі відсутній радикальний поділ на керівника й керованих, хоча фактично конкретні структури управління в такій</p>	гарний психологічний клімат, спроможність підлеглих до прийняття самостійних рішень	може призвести до низької дисципліни, невисока мобільність у прийнятті рішень в екстремальних умовах.

	<p>групі наявні. Члени цієї спілки допущені до участі в прийнятті рішень та формуванні цілей і норм колективної праці. Ініціатива стимулюється завдяки застосуванню обговорень, дискусій, самодіяльності та наголошенню на суспільних інтересах.</p>		
	<p><i>Демократичний стиль</i> лідерства передбачає досить відчутний вплив керівника чи лідера на групу, але він координує свої дії з груповими очікуваннями. Цей стиль переважає в більшості груп в звичайних для існування умовах.</p>		
<p><i>Ліберальний (номінальний)</i></p>	<p>У цьому стилі керують підлегли, «вказівки не даються», «своя людина».</p> <p>Для цього стилю характерне недостатнє втручання керівника в ті справи, які відбуваються в колективі, ліберальний керівник фактично не впливає на життя групи. Результатом ліберального стилю є різноманітні конфлікти, апатія, невдоволення з приводу відсутності конкретного плану дій, а головне – низька працездатність групи.</p> <p>Але у деяких випадках, коли група складається з працівників, здатних до самоорганізації та самоконтролю, також у випадках ситуації неформальних стосунків (корпоративна вечірка, відпочинок групи «на природі», неформальне спілкування), використання елементів цього стилю може виявитися доречним та дієвим.</p>	<p>Самоорганізація самоконтроль</p>	<p>Різноманітні конфлікти, апатія, низька працездатність</p>
<p><i>Синтетич-ний</i></p>	<p>Стиль у якому поєднуються різні стилі керівництва.</p> <p>Саме керівник, який має навички застосування кожного з трьох стилів керівництва в конкретній ситуації в певній групі може вважатися найбільш професійним як керівник чи лідер.</p>	<p>Нормальний психологічний клімат, самоконтроль</p>	<p>Занижена ініціатива та дисципліна</p>

На основі опрацювання наукової літератури та інформаційних ресурсів мережі Інтернет для узагальнення та систематизації характеристики стилів

керівництва ми представили параметри взаємодії керівника з підлеглими у таблиці 1.3. [9].

Таблиця 1.3.

Характеристика стилів керівництва

№	Параметри взаємодії керівника-підлеглого	Авторитарний	Демократичний	Ліберальний	Синтетичний
1	<i>Прийняття рішення</i>	Одноосібно вирішує питання	Радиться з підлеглими перед прийняттям рішення	Чекає вказівок від керівництва чи рішення ради	Діє в залежності від обставин
2	<i>Спосіб доведення рішення до виконання</i>	Наказує, розпоряджається, командує	Пропонує прохає	Прохає, вимовляє	Розпоряджається, пропонує
3	<i>Розподіл відповідальності</i>	Бере на себе чи перекладає на підлеглих	Розпоряджається межах повноважень	Знімає з себе будь-яку відповідальність	Розпоряджається межах повноважень, бере на себе відповідальність
4	<i>Відношення до ініціативи</i>	Пригнічує повністю	Збагачує, використовує в інтересах справи	Віддає ініціативу в руки підлеглих	Діє в залежності від обставин
5	<i>Відношення до підбору кадрів</i>	Лякається кваліфікованих робітників, прагне від них позбутися	Підбирає ділових, грамотних робітників	Підбором кадрів не займається	Підбирає ділових, грамотних робітників
6	<i>Відношення до недоліків власних знань</i>	Все знає – все вміє	Постійно збагачує свою кваліфікацію, враховує критику	Поповнює власні знання та підтримує цю рису у підлеглих	Поповнює власні знання та підтримує цю рису у підлеглих,

					враховує критику
7	<i>Стиль спілкування</i>	Тримає дистанцію не товариський	Дружньо спрямований, любить спілкуватися	Лякається спілкування, спілкується з підлеглими лише за їх ініціативою	Дружній, підтримує дружні стосунки
8	<i>Характер відносин з колегами</i>	Керується настроєм	Рівна манера спілкування, постійний самоконтроль	М'який, підкорений	Витриманий, рівна манера спілкування
9	<i>Відношення до дисципліни</i>	Прибічник формальної жорстокої дисципліни	Прибічник розумної дисципліни, здійснює диференційний підхід до людей	Вимагає формальну дисципліну	Прихильник витриманості
10	<i>Відношення до морального впливу на підлеглих</i>	Вважає покарання основним методом стимулювання, надає перевагу обраним лише в свята	Використовує різні види стимулів постійно	Діє таким же впливом	Використовує різноманітні види стимулів

Американські дослідники Р. Блейк і Дж. Моутон запропонували модель управлінської сітки, побудовану на аналізі різних комбінацій ступеня уваги до виробництва і до людей. Використання цієї моделі (Рис. 1.1) дає змогу описати різні стилі керівництва [18].

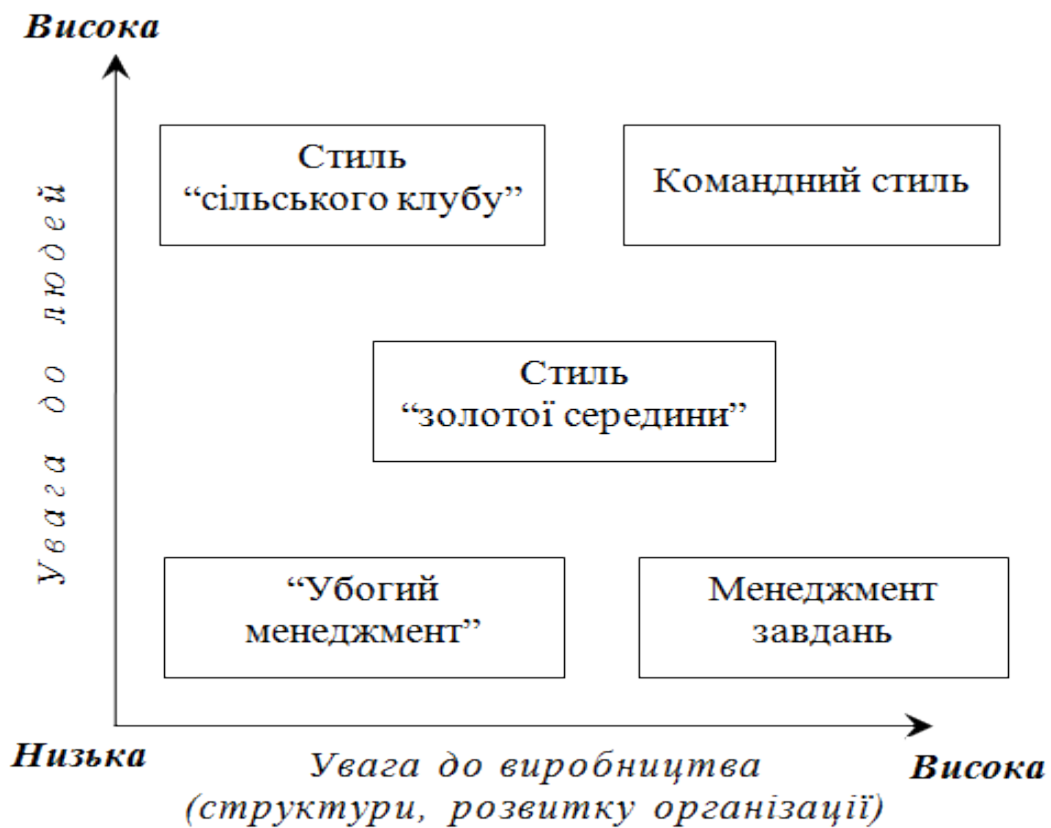


Рисунок 1.1.– Управлінська сітка

Невтручання. Йому властивий низький рівень турботи про виробництво і людей. Керівник, що сповідує такий стиль, не керує, а сам багато працює, докладає мінімальних зусиль для того, щоб зберегти своє місце в організації. Цей стиль характеризують як «зубожіння» керівництва. При цьому докладання мінімальних зусиль для виконання роботи відповідає цілям збереження належності до організації.

Стиль керівництва «сільським клубом». Характеризує його високий рівень турботи про людей і низький – про виробництво, прагнення до встановлення дружніх стосунків, зручного режиму роботи тощо. Досягнення конкретних результатів керівника цікавить значно менше.

Стиль «керівництво завданнями». В основі цього стилю максимальна турбота керівника про виробництво поєднана з мінімальною турботою про людей. Керівник дбає здебільшого про максимізацію виробничих показників шляхом реалізації наданих повноважень і встановлення контролю за діяльністю

підлеглих, диктуючи їм свою волю. За таких умов ефективність діяльності організації від підлеглих майже не залежить.

Стиль *«золотої середини»*. Керівник, який сповідує його, прагне поєднати орієнтацію як на завдання, так і на підлеглих та їхні інтереси.

Командний стиль. Його характеризують прагнення керівника поєднати в своїй діяльності інтерес до успіху виробництва й увагу до потреб людей. Такий стиль, на думку авторів моделі, є найефективнішим. При цьому досягнення цілей організації забезпечується зусиллями відданих спільній справі працівників, створюється система участі всіх членів організації у виробленні мети діяльності організації, що забезпечує атмосферу поваги, довіри та відповідальності [18].

Дослідники схиляються до думки, що не існує універсального стилю керівництва колективом, будь який стиль може бути результативним в залежності від обставин та ситуації. Визначення первинності ситуації у виборі стилю керівництва стало передумовою формування *теорії ситуативного управління*. Тобто жоден стиль не є універсальним, керівники колективів мають бути гнучкими, діти по ситуації, пристосовуватися до людей та намагатися бути лідером.

Ми погоджуємося з науковцем В. Костюкевичем , який охарактеризував стилі керівництва тренера-викладача (табл. 1.4.)[12, с. 328].

Таблиця 1.4.

Стилі керівництва та їх характеристика

Стиль	Характеристика
<i>Авторитарний</i>	<p>Повна єдиноначальність тренера. Прагнення залишити за собою виключне право в прийнятті рішень. Упевнений у цінності харизматичної влади, не терпить заперечень, категоричний у судженнях, вимагає від вихованців пунктуального виконання вказівок, залишаючи мінімум можливостей для прояву особистої ініціативи, не передає своїх повноважень. Усі зв'язки при такому стилі керівництва зосереджуються на тренері, спортсмен отримує мінімум інформації. Спілкування зі спортсменами має форму категоричних вказівок, яких необхідно дотримуватись неухильно.</p> <p><i>Недоліки:</i> створюється стан напруженості в команді, знижується рівень міжособистісних зв'язків, підвищується ймовірність конфліктних ситуацій, робота виконується найчастіше формально, що знижує її ефективність. <i>Доцільність застосування:</i> низька підготовленість спортсменів, відсутність єдиних цілей і стимулів в ситуації невизначеності й ризику, а також у командах з великою кількістю агресивних спортсменів, відсутній порядок і дисципліна, занедбана виховна робота</p>
<i>Демократичний</i>	<p>Регулярне залучення спортсменів до вирішення основних питань повсякденної діяльності, прийняття певних рішень, взаємного розподілення прав і обов'язків з метою розвитку самостійності й ініціативи, розширення взаємного контролю. При такому стилі враховуються індивідуальні й психологічні особливості особистості спортсмена. Основою для демократичного стилю керівництва є високий рівень особистісних і професійних якостей тренера; з іншого боку, цей стиль керівництва вимагає достатньої підготовленості спортсменів, сприятливого психологічного клімату в колективі, загальних і приватних цілей діяльності команди і спортсменів, врахування формальних і неформальних структур спортивного колективу</p>

<i>Ліберальний</i>	<p>Тренер мінімально втручається в процес тренування і тим самим надає учням можливості виконувати свої обов'язки так, як вони вважають за потрібне. Тренер не вимагає відповідальності за невиконання завдань з боку спортсменів і пускає роботу на самоплив, обмежуючись функцією посередництва. Основою для такого стилю керівництва є високий рівень підготовки спортсмена й особливості характеру тренера, наприклад, його особистість (м'якість характеру, невимргливість). Небезпечність такої стратегії керівництва прлягає в трму, що суб'єкт управління поступово нав'язує свою волю не тільки тренеру, а й усій групі.</p>
--------------------	---

Отже, з опрацьованого матеріалу та підсумовуючи все вище сказане, відзначимо, що тренер-викладач має бути психологічно врівноваженою особистістю. Він має поєднувати в собі не тільки наставника, а і лідера який вповідає зовнішнім і внутрішнім потребам спортивного колективу. Тренер-викладач відіграє важливу роль у спортивному колективі і виражає не тільки власні потреби але й потреби свого колективу. Тренер-викладач має поєднувати різні стилі керівництва, прислухатися до кожного спортсмена, постійно удосконалюватися та підтримує цю рису у вихованцях.

Висновки до першого розділу

У розділі проаналізовано філософську, науково-педагогічну, психологічну літературу, що дає змогу визначити основні поняття дослідження. Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів ми розуміємо, як складне визначення, що передбачає характеристику тренера-викладача, як людину в системі таких психологічних рекомендацій, які соціально обумовлені та виявляються як суспільних так і в особистісних відносинах, він має спеціальні здібності, інтелект, увагу, волю, пам'ять, цілеспрямованість, тактовність, вимогливість, критичність, відповідальність за колектив з яким він працює. Тренер-викладач перебуває у постійному пошуку для підвищення свого саморозвитку та самовдосконалення його діяльність направлена на творчі і рухові компоненти, на постійний пошук перспективи своїх вихованців і здійснює

цілеспрямований вплив на спортсменів. Наставник постійно шукає створення власного «почерку» в педагогічній діяльності та вдосконалюється в ній.

Ми визначили, тренер-викладач має бути психологічно врівноваженою особистістю. Він має поєднувати в собі не тільки наставника, а і лідера який відповідає зовнішнім і внутрішнім потребам спортивного колективу. Тренер-викладач відіграє важливу роль у спортивному колективі і виражає не тільки власні потреби але й потреби свого колективу. Тренер-викладач має з'єднувати різні стилі керівництва, урахувати побажання кожного спортсмена, постійно удосконалюватися та підтримує цю рису у вихованцях.

РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ТРЕНЕРІВ-ВИКЛАДАЧІВ

2.1. Організаційне та методичне забезпечення дослідження

Вирішення завдань роботи і досягнення поставленої мети відбувалося на теоретичному та практичному рівнях з використанням відповідних методів дослідження: збору інформації з літературних джерел, отримання поточної інформації із застосуванням педагогічних спостережень, анкетувань та математичної обробки.

Дослідження психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів включало в себе: пошуково-теоретичний, констатувальний та формувальні етапи, що певним чином відображають загальну логіку дослідження.

На першому, пошуково-теоретичному етапі, було визначено мету дослідження – це визначення особливостей формування особистісних якостей майбутнього тренера-викладача у професійній діяльності.

Завдання дослідження.

1. На основі аналізу психолого-педагогічної та спеціальної літератури розкрити роль індивідуально-типологічних властивостей особистості тренера-викладача.

2. Визначення ефективності професійної діяльності тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу.

3. Розробити практичні рекомендації майбутнім тренерам-викладачам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності у спортивних колективах.

Підібрано комплекс необхідних методів дослідження, а саме:

1. Методика «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Льїн) (Додаток А);

2. Методика: Оцінка стилю керівництва (Додаток Б);
3. Методика на виявлення схильності до лідерства (Додаток В);
4. Методика на виявлення схильності до керівництва (Додаток Г)
5. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (Додаток Д)

На другому констатувальному етапі дослідження було визначено проблему психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів, як таку, що вимагає розв'язання; виявлено індивідуально-типологічні властивості тренерів-викладачів та встановлено зв'язок з ефективністю їх професійної діяльності у спортивному колективі.

На третьому формувальному етапі проведено аналіз та узагальнення результатів, розроблено практичні рекомендації тренерам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності з урахуванням психолого-педагогічні особливостей формування особистості тренера-викладача у спортивному колективі. Сформовано загальні висновки. Оформлено рукопис кваліфікаційної роботи; здійснено доповіді на науково-практичних конференціях. Визначено перспективи подальших досліджень та наукових пошуків.

Дослідження психолого-педагогічних особливостей особистості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів здійснювалися за такими методами як:

- метод самооцінки;
- метод тестування;
- метод педагогічного спостереження.

Метод самооцінки. У психології та педагогіці метод самооцінки – це елемент самосвідомості, тобто самооцінка є однією з ланок процесу саморегуляції та діяльності, вона самостійно робить вибір власних цілей, визначає характерні для неї емоціональні та мотиваційні стани, визначає характерні оцінки та цілі у своїй роботі.

Метод тестування. Тестування – це спеціально розроблені завдання і проблемні ситуації, застосування яких дає оцінку та може стати показником

розвитку певних психологічних якостей, властивостей особистості. Тестування науково обґрунтована процедура певних досягнень особистості тренерів-викладачів.

Метод педагогічного спостереження – організоване цілеспрямоване дослідження педагогічного процесу яке проводиться в природніх умовах з фіксацією процесу та аналізу отриманих результатів.

На тренуванні тренери-викладачі використовували такі методи: словесні (пояснення, бесіда); наочні (демонстрація вправ); практичні (вправи для розвитку фізичних якостей).

При педагогічному спостереженні за тренувальним процесом ми фіксували:

Словесний метод:

– тренери-викладачі використовували *пояснення* у різних навчальних групах. У групах першого року навчання вони пояснювали вправи, як їх потрібно виконувати, для чого вони, які фізичні якості вони розвивають, вивчали спеціальну термінологію, обговорювали ігрові ситуації. В групах другого та третього року навчання та особливо при тренуванні кваліфікованих спортсменів тренери-викладача спілкувалися більш лаконічно використовую спеціальну термінологію, робили аналіз тренування та обговорювали тренувальний процес.

– тренери-викладачі по закінченні тренування проводили *бесіду* з вихованцями, обговорювали тренування, розповідали про помилки під час тренування (навчальної гри, схватки, заїзду).

Наочний метод:

– коли у вихованців не виходило правильно виконати вправу, тренер-викладач *демонстрував* як правильно робити, він використовував повільний показ для того, щоб вихованці могли краще зрозуміти як виконується вправа, які м'язи застосовуються. Демонстрував особливості техніки виконання вправ.

Практичний метод:

– тренери-викладачі використовували *вправи* для розвитку необхідних фізичних якостей: біг, стрибки, присідання, віджимання, човниковий біг, напівприсяд, вправи на координацію і т.п.

На тренуваннях тренерами-викладачами були використані такі принципи, як:

– *принцип наочності*: тренер-викладач на особистому прикладі демонстрував виконання рухів, вихованці повторювали вправи з минулих тренувань, працювали над удосконаленням техніки виконання фізичних вправ та різноманітних прийомів (враховуючи специфіку обраного виду спорту). Тренер-викладач робив зауваження під час повторенні учнями виконання вправ, що давало змогу їм удосконалювати свої рухові навички.

– *принцип індивідуального підходу до вихованців*: тренер-викладач добре знаючи своїх спортсменів та їхні можливості, в умовах колективної тренувальної роботи, надавав індивідуальні поради кожному вихованцю враховуючи особистісні особливості кожного учня. Він враховував фізичні та психологічні, а також вікові особливості кожної спортивної групи.

– *принцип міцності засвоєння знань, умінь і навичок*: вихованці використовували засвоєні навички в ігрових ситуаціях, вони удосконалювали свої уміння. У групах початкової підготовки тренер-викладач постійно відпрацьовували попередній матеріал для кращого засвоювання отриманих знань, умінь та навичок.

– *принцип доступності навчання*: тренер-викладач постійно підвищує можливості вихованців враховуючи вікові особливості. На тренування він надавав поради, у доступній їм формі, вони сприймали його поради з розумінням. Якщо хтось з учнів не міг зрозуміти виконання вправи та тренер-викладач індивідуально допомагав вихованцю засвоїти рухову дію та пояснював йому техніку виконання вправи.

– *принцип активності та свідомості*: тренер-викладач створив позитивне уявлення про майбутню професійну діяльність, а і викликав зацікавленість до тренувального процесу. Учні свідомо відносилися до тренувань.

– *принцип міцності отриманих знань*: у групах другого, третього року навчання та спортивної майстерності вихованці застосовували отримані знання, вихованці виконували фізичні вправи технічно правильно, враховуючи індивідуальні особливості.

На тренуваннях тренерами-викладачами був використаний такий метод контролю, як: *поточний контроль*, тренери-викладачі спостерігали за роботою вихованців, давали поради, обговорювали технічні та тактичні дії в ігровій ситуації. Наголошували на помилках, при виконанні вправ, давали рекомендації і завдання для самостійної роботи. По закінченні тренування обговорювали не тільки ігрові ситуації, а і проводили бесіди про розвиток спортсмена як особистості. Що він має самостійно розвиватися не тільки на тренуваннях, а й поза межами спортивного комплексу, гарно вчитися та удосконалюватися.

На тренуваннях тренери-викладачі використовували такі методи педагогічного виховання як: *бесіда, пояснення, заохочення, метод прикладу та переконання*.

Під час тренування або ігрової ситуації тренер-викладач давав настанови та поради, обговорювали дії гравців з іншої команди. Він проводив *бесіду* з учнями, обговорювали явища суспільного життя до вироблення правильного ставлення до навколишньої дійсності, до громадських та моральних обов'язків. Тренер спирався на особистий досвід.

Під час бесіди тренером-викладачем був використаний метод *роз'яснення*. Коли виникала конфліктна ситуація у команді, тренер-викладач пояснював дії гравців, про важливість кожного гравця, що від дії одного залежить наслідок усієї гри і навпаки від злагодженості усіх гравців залежить результат гри.

Під час тренування тренер-викладач хвалив учнів, що позитивно впливало на них. Похвала викладача підвищувала їх упевненість у собі. Він *заохочував*

учнів до тренування, розповідав про плани на майбутнє, подальші дії команди. У початковій групі він проводив змагання між вихованцями. Спортсмени спортивних груп приймали участь в обласних змаганнях, що позитивно впливало на них.

Переконання – один з основних методів впливу, що застосовувався в навчально-виховній роботі. Тренер-викладач аргументував, логічно та послідовно роз'яснював спортсменам про потребу згуртованих дій у команді, використовуючи як групові так і індивідуальні бесіди, дискусії з метою формування свідомості учнів.

2.2. Організація дослідження

Дослідницька робота проводилася в умовах реального навчального процесу при проходженні педагогічної практики на базі Хмельницької обласної дитячо-юнацької спортивної школи (ХОДЮСШ). Участь у дослідженні взяли тренери-викладачі з ХОДЮСШ, зокрема тренери-викладачі з:

- легкої атлетики;
- стрибків на батуті;
- велосипедного спорту;
- боротьбі вільній;
- бойового самбо;
- дзюдо;
- боксу;
- веслування на човнах «Дракон»;
- важкої атлетики;
- кульової стрільби;
- практичної стрільби;
- триатлону.

До проведення дослідницької роботи були залучені 37 тренерів-викладачів, які працюють у дитячо-юнацькій спортивній школі з учнями

початкової, базової та спеціалізованої підготовки, а також зі спортсменами вищої спортивної майстерності. Стаж роботи тренерів-викладачів складає від 2 до 30 років, рівень їхньої кваліфікації: – без категорії – 15;

– II-категорія – 7;

– I-категорія – 7;

– вища категорія – 8.

Діагностика психолого-педагогічна – це галузь психології та педагогіки, яка розробляє методи виявлення індивідуальних особливостей і перспектив розвитку та виховання особистості [21].

При проведенні діагностики ми з'ясували цілі та завдання дослідження. Ми поділили на етапи процес діагностики:

1. Аналіз первинної інформації, що одержується на початку роботи;
2. Визначення об'єкта діагностики та способу її проведення;
3. Підготовка до діагностичної діяльності;
4. Процес діагностики – застосування діагностичних процедур;
5. Аналіз результатів діагностики.

Враховуючи багатокомпонентність досліджуваної теми нами було використано такі методики як:

1. Методика «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Льїн) (Додаток А);
2. Методика: Оцінка стилю керівництва (Додаток Б);
3. Методика на виявлення схильності до лідерства (Додаток В);
4. Методика на виявлення схильності до керівництва (Додаток Г)
5. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (Додаток Д)

Методика роботи. Тестування проводилося після тренування, щоб респонденти почували себе вільніше та отримати більш правдиві та об'єктивні результати ми застосували анонімне анкетування, у анкеті тренером-викладачем вказувалося: стаж роботи, тренер якого виду спорту та спортивна кваліфікація.

Методика «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Льїн) являє собою опитувальник, за допомогою якого можна дізнатися про схильність суб'єкта (тренера-викладача) до того чи іншого стилю керівництва. При цьому треба враховувати, що в реальному керівництві людина може використовувати інший стиль. При тестуванні надавалася інструкція: «у явіть собі, що Ви керуєте колективом. Вам пропонується відповісти, як би Ви здійснювали це керівництво в ситуаціях, викладених в опитувальнику. По кожному пункту опитувальника з трьох варіантів відповіді (а, б, в) виберіть той, який більшою мірою характеризує вашу поведінку в якості керівника, і відповідну відповіді букву обведіть кружечком». [8]. Тренерам-викладачам давався тест де вони відповідали на питання. Підраховувалася загальна сума балів, оскільки абсолютної схильності до конкретного із стилів керівництва не буває, то йшлося про змішані стилі із тенденцією схильності до одного з них. Якщо переважали відповіді про схильність до демократичного стилю, то були підстави стверджувати про схильність до демократичного стилю; якщо менше і при цьому вибирали більша авторитарного – то це свідчило про схильність до авторитарно-демократичного стилю; якщо переважали відповіді ліберального стилю, то це свідчило – про ліберально-демократичний стиль.

Результати методики «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Льїн) наведемо у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

**Результати методики «Схильність до певного стилю керівництва»
(автор Є.Льїн)**

№	Стилi керівництва	Кількість тренерів-викладачів	%
1	Авторитарний	5	13,5
2	Демократичний	11	29,8
3	Ліберальний	6	16,2
4	Авторитарно-демократичний	8	21,6
5	Ліберально-демократичний	7	18,9

На основі аналізу результатів тестування встановлено, що переважає демократичний стиль керування – 11 (27,8%); авторитарно-демократичному стилю керівництва віддали перевагу 8 (21,6%) тренерів-викладачів; ліберально-демократичний – 7 (18,9%); ліберальному – 6 (16,2%), а авторитарному стилю керівництва – 5 (13,5%) тренерів-викладачів. З методики «Схильність до певного стилю керівництва» ми можемо констатувати, що тренери-викладачі надають перевагу демократичному стилю.

Результати проведеної методики «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Ільїн) серед тренерів-викладачів ХОДЮСШ ми представили у діаграмі (Рис.2.1.).

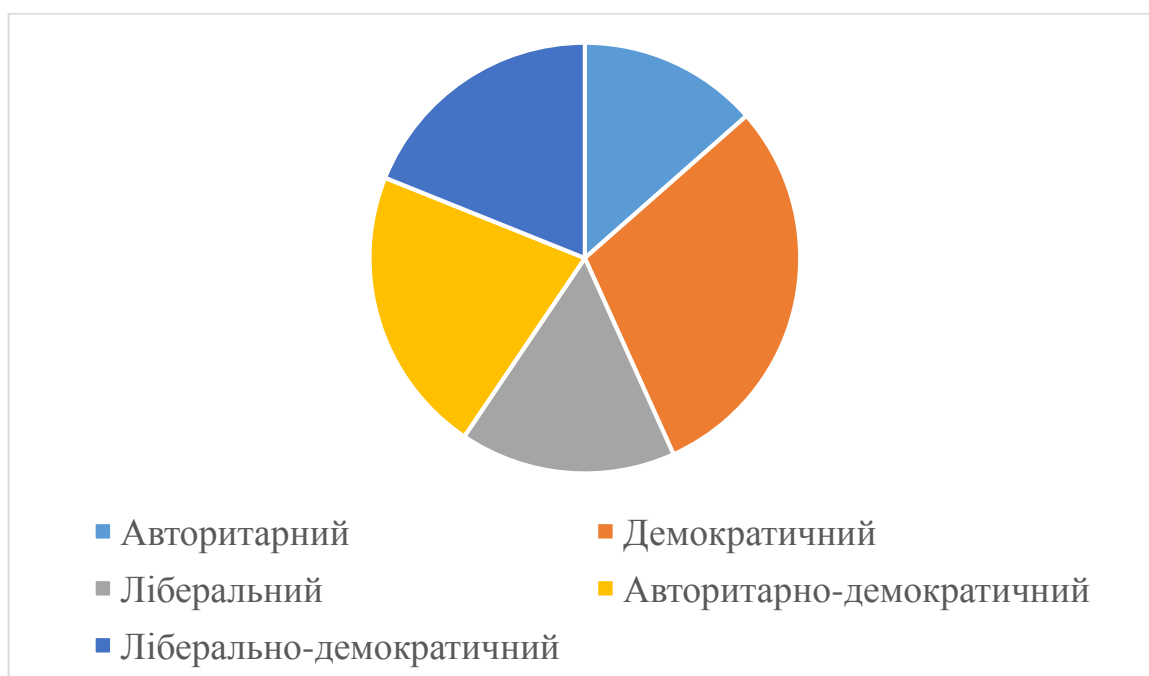


Рис.2.1. Діаграма результатів методики «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Ільїн)

Для визначення стилю керівництва ми застосували методику «Оцінка стилю керівництва» (Додаток Б). Тренерам-викладачам ми запропонували відповісти в стверджувальній формі на запитання, які стосувалися характеру, ставлення, звичок, нахилів і відповідали поведінці та ставленню до людей. Та з якими і ніколи не зустрічалися та запропонували уявити, як би Ви могли себе повести в них. Тренери мали обвести кружечком номери питань.

Після проведення даної методики ми опрацювали відповіді. У тренерів викладачів спостерігалася комбінація різних стилів керівництва. Результати методики «Оцінка стилю керівництва» наведемо у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

№	Стиль керівництва	Кількість тренерів-викладачів	%
1	Авторитарно-одноосібний	13	35,1
2	Пасивний (ліберальному)	6	16,3
3	Одноосібно-демократичний	18	48,6

На основі аналізу проведеного тестування встановлено, що тренери-викладачі віддали перевагу одноосібному-демократичному стилю керівництва колективом 18 (48,6%), авторитарно-одноосібному стилю – 13 (35,1%), а пасивному (ліберальному) віддали перевагу – 6 (16,3%) осіб. Отже, є підстави зробити такий висновок з даної методики, що тренери-викладачі віддають перевагу одноосібному-демократичному стилю керівництва колективом. Результати даної методики представимо у діаграмі (Рис. 2.2.).

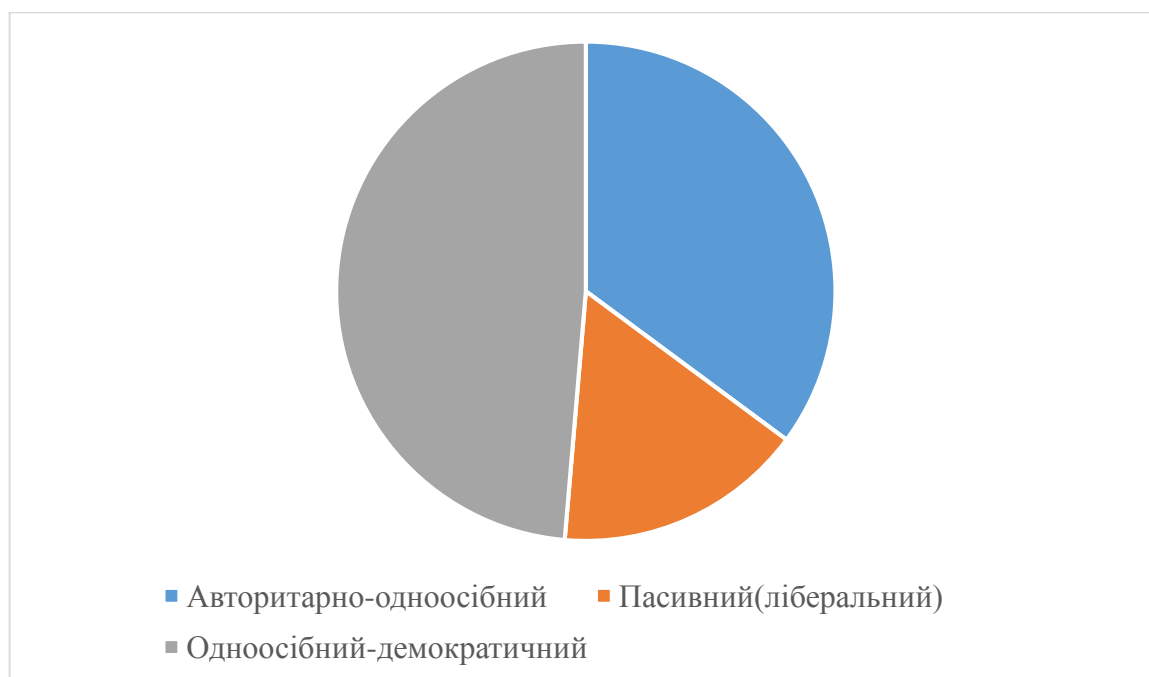


Рис. 2.2. Діаграма результатів методики «Оцінка стилів керівництва»

Як правило, лідерство залежить від ситуації та особистості. Тренер-викладач має бути лідером бо дуже важливо, особливо у командних видах спорту. Ми запропонували тренерам ХОДЮСШ методика на виявлення схильності до лідерства (Додаток В).

Лідерство розуміється як процес організації та керування малою соціальною групою, спортивним колективом. Тренера-викладачі відповідали на запитання тестування. Після опрацювання анкет усі тренери-викладачі були схильні до лідерства тобто вони впливають на вихованців, які їх оточують уміють донести свою думку. У взаєминах з людьми почувають досить упевнено. Вони відчують потребу щось робити для тих, хто їх оточує, вказувати їм на помилки, учити їх, щоб викликати в них інтерес до зовнішнього світу. Тренери-викладачі сильні особистості, що вміють переконувати та навчати, досягати успіху разом з групою та радіти за своїх вихованців.

Для виявлення рівня готовності тренерів-викладачів до виконання управлінських завдань ми запропонували методику «на виявлення схильності до керівництва» (Додаток Г). На питання анкети було запропоновано варіанти відповідей «так» чи «ні». Кожне питання оцінювалося запропонованими балами у ключі тесту. Результати тестування показало, що 9 тренерів-викладачів були висококваліфікованими фахівцями і були схильні до керівництва іншими людьми, але це керівництво може бути реалізовано лише в умовах стабільності та відсутності змін. 13 тренерів-викладачів, які набрали більшу кількість балів, відповідають характеристиці керівника-організатора, який вміє сконцентруватися на надважливих проблемах, проявляє схильність до роботи з людьми. Який вміє працювати та домагатися втілення запланованого. І 15 тренерів-викладачів можуть сконцентруватися на найважливіших проблемах, проявляють схильність до роботи з людьми. Це сильні особистості які вміють мають необхідні організаторські здібності. Вміють керувати колективом.

Методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса (Додаток Д) було використано для діагностики особистості на наявність мотивації до успіху. При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху виходили з положення, що особистість в якій переважає мотивація до успіху, вважає за краще мати середній або низький рівень ризику до успіху. За

сильною мотивацією до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж за слабкої мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього. Адекватна мотивація досягнення успіху може закономірно формуватися і конструктивно реалізуватися лише в рамках системи відносин, що характеризуються рисами справжнього співтовариства, позитивного санкціонування до успіху і непринизливої підтримки в разі невдач. У тесті запропоновано 41 запитання, на кожне з яких дається відповідь «так» або «ні». Підраховується загальна сума балів, тим вищий рівень мотивації до успіху [27,с.184].

На основі аналізу результатів тестування встановлено, що середній рівень мотивації мають 10(27,1%) тренерів-викладачів, вони орієнтовані на успіх та вважають за краще середній рівень ризику. 15 (40,5%) – опитаних мали помірно високий рівень мотивації, це означає, що чим вища мотивація у тренерів-викладачів до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. Високий рівень мотивації мають 12 (32,4%) тренерів-викладачів. Він впливає на надію на успіх: за сильною мотивацією до успіху, надії на успіх: за сильною мотивацією до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж за слабкої мотивації до успіху. Низьку мотивацію до успіху не мав ні один тренер-викладач. Результати проведеного опитування за методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса наведено у таблиці 2.3

Таблиця 2.3.

Бали	Від 1 до 10 Балів	Від 11 до 16 балів	Від 17 до 20 балів	Від 21 балів
Тренери- викладачі	Низька мотивація до успіху	Середній рівень мотивації	Помірно високий рівень мотивації	Дуже високий рівень мотивації
кількість	–	10 (27,1%)	15 (40,5%)	12 (32,4%)

Результати методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса ми представимо у діаграмі (Рис. 2.3.).

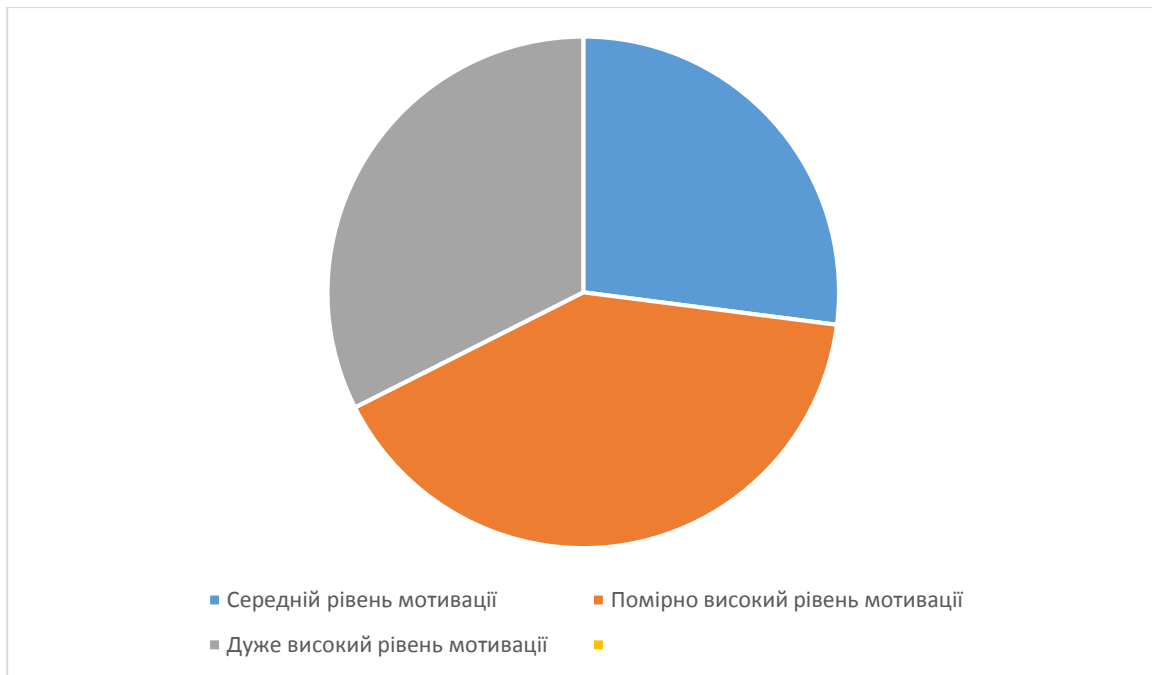


Рис.2.3. Діаграма методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

Отже, проведене нами анкетування було розроблено відповідно до компонентної структури психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів. Таким чином, відповіді респондентів щодо вирішальних елементів особистості тренера-викладача який здатний швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей вихованців, здатність швидко встановити контакт з новими співрозмовниками, знайти потрібні слова для підтримки своїх учнів засвідчує їх кваліфікацію.

Аналізуючи наведені вище результати анкетування, можна зазначити найбільш значущі професійно важливі якості тренера-викладача як успішного керівника (на думку тренерів-викладачів):

- мовні якості;
- вольові якості;
- розумові якості;
- спостережливість;
- самовдосконалення;
- об’єктивність;

- доброзичливість;
- зосередженість на головному (на команді) не переходячи до дріб'язкової опіки;
- завжди доступний для контакту з підлеглими;
- у своєму оточенні надає перевагу кваліфікованим спеціалістам.

Висновки до другого розділу

У розділі розкрито психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів як керівників спортивного колективу.

Дослідження психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів включало в себе: пошуково-теоретичний, констатувальний та формувальні етапи, що певним чином відображають загальну логіку дослідження.

На першому, пошуково-теоретичному етапі, було визначено мету дослідження – це визначення особливостей формування особистісних якостей майбутнього тренера-викладача у професійній діяльності.

На другому констатувальному етапі дослідження було визначено проблему психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів, як таку, що вимагає розв'язання; виявлено індивідуально-типологічні властивості тренерів-викладачів та встановлено зв'язок з ефективністю їх професійної діяльності у спортивному колективі.

На третьому формувальному етапі проведено аналіз та узагальнення результатів, розроблено практичні рекомендації тренерам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності з урахуванням психолого-педагогічних особливостей формування особистості тренера-викладача у спортивному колективі. Сформовано загальні висновки. Оформлено рукопис кваліфікаційної роботи; здійснено доповіді на науково-практичних конференціях. Визначено перспективи подальших досліджень та наукових пошуків.

Проведене анкетування мало на меті визначити психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів у спортивному колективі. З проведеного тестування можна зробити такий висновок, що тренери викладачі ХОДЮСШ притримуються демократичного стилю керування колективом. При прийнятті рішення вони діють в залежності від обставин і рішення доводять до виконання впливаючи на своїх вихованців пропонуванням та розсудливістю. Тренер-викладач бере на себе відповідальність за дії групи. Займаються відбором вихованців у спортивну групу. У тренерів-викладачів має бути гарна манера спілкування, він спілкується з вихованцями їх батьками, колегами та вищим керівництвом. Йому притаманна дисциплінованість, витримка та толерантність. Вони мають бути гнучкими та використовувати різноманітні види стимулів по відношенню впливу на своїх вихованців. Основою для демократичного стилю керівництва є високий рівень особистісних і професійних якостей тренера; з іншого боку, цей стиль керівництва вимагає достатньої підготовленості спортсменів, сприятливого психологічного клімату в колективі, загальних і приватних цілей діяльності команди і спортсменів, врахування формальних і неформальних структур спортивного колективу

РОЗДІЛ III АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Особливості тренерської діяльності

Особливості діяльності тренера-викладача пов'язані з основною метою його трудової діяльності – досягнення його вихованцями високих спортивних результатів в результаті багаторічного тренування. Тобто специфіка тренерської діяльності постійне спілкування зі своїми учнями на тренувальних заняттях, змаганнях. На тренувальних заняттях тренер-викладач виконує свої прями обов'язки використовуючи знання, досвід, зберігає самоконтроль. До тренувань готується, налаштовується на вирішення спортивних та педагогічних завдань. Має впевненість в успіху і мотивує свої вихованців на спортивні досягнення.

Також до особливостей тренерської діяльності ми можемо віднести наявність «професійного ризику», тренер-викладач змушений чекати високого результату спортсмена довгі роки, а це вимагає від нього не тільки терпіння але і відповідальність за свого вихованця, за здоров'я та розвиток фізичних якостей, таланту, наполегливості своїх учнів.

Емоційність – є особливістю тренерської діяльності, особливо на спортивних змаганнях. Він має володіти своїм психічним станом та має бути урівноваженим, розсудливим підтримувати свою команду і вирішувати позитивно конфліктні ситуації.

Спілкування є невід'ємним аспектом тренерської діяльності, тренер-викладач постійно спілкується зі своїми вихованцями, у процесі спілкування відбувається інтелектуальна та емоційно-чуттєва взаємодія, що дає формування спільних настроїв, поглядів, порозуміння, єдність та колективізм. Спілкування необхідно в колективній діяльності, адже становлять культурно-комунікативну основу соціального життя спортивного колективу.

Тренер-викладач має складати навчальну програму відповідно до видів спорту. З урахуванням вмінням та навичкам з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, фізичного розвитку вихованців. Здійснювати контроль

морально-етичних норм моральної поведінки у спортивному колективі. Поважати гідність вихованців, захищати їх від будь-яких форм фізичного і психічного насильства.

Тренер-викладач має берегти здоров'я вихованців, постійно підвищувати рівень знань, загальну культуру.

Тренер-викладач має ретельно будувати тренувальний процес враховуючи індивідуальні фізичні навантаження та вікові особливості кожної групи. Для кращого засвоєння він має детально роз'яснити та показати фізичну вправу, зупиняючись та надаючи методичні рекомендації.

Тренер-викладач має витримку, знає що він працює з різними по темпераменту вихованцями і має знайти до кожного психологічний підхід.

Тренер-викладач має керувати спортивним колективом таким чином, щоб вихованці відчували себе відповідальними за досягнення поставленої мети, постійно удосконалювалися та проявляли ініціативу в досягненні власних цілей.

На нашу думку психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутнього тренера-викладача складають взаємопов'язані компоненти:

- індивідуально-психологічні, що відповідає внутрішній організації тренера-викладача, психофізіологічні передумови, до яких ми віднесли особливості нервової системи, спеціальні здібності, конкретні мотиви, особиста саморегуляція та особливості головних психічних функцій;

- соціальні психолого-педагогічні, обумовлюють взаємодію із навколишнім середовищем, соціумом, контакту із фахівцями, особисті риси характеру, здатність до розкриття власного творчого потенціалу, спеціальна та фахова самосвідомість;

- практично-діяльнісний, який розкриває тренера-викладача як професіонала у своєму колективі, його професійну діяльність як керівника та розкриває професійну компетентність.

Психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів їх професійної діяльності у спортивному колективі ми представили у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Компоненти	Підструктура	Характеристика
ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ	Темперамент	Суспільна пластичність, Соціально активний
	Соціальні здібності	Технічні, фізичні
	Інтелект	Логіко-математичне
	Мотиваційна сфера	Творчі, професійна мотивація, мотив досягнення успіху
	Саморегуляція	Планування
	Самовдосконалення	Вчення протягом життя
	Психолого-педагогічні особливості	Оперативна пам'ять, уважність, дотримання педагогічної етики
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ	Професійна ідентичність	Професійні установки, соціальний статус (професійна приналежність), професійна спрямованість
	Характерологічні властивості	Цілеспрямованість, оптимізм, лідерські якості
	Творчі здібності	Креативність, творчі, спеціальні
	Професійна самосвідомість	Відповідає вимогам тренера-викладача
	Ціннісні орієнтації	Самосвідомість, самовдосконалення, креативність
ПРАКТИЧНО-ДІЯЛЬНОСНИЙ	Професійна компетентність	Професійні знання, уміння, навички, спортивні досягнення, професійне самовдосконалення
	самоактуалізація	Особистісний потенціал, кар'єрні орієнтації за професійною спрямованістю

3.2 Практичні рекомендації

На основі того, що було сказано вище, тренерам-викладачам можна рекомендувати отримувати кваліфіковані професійні поради (по даним тестуванням) про свої психологічні особливості. Також кожний тренер-викладач повинен володіти інформацією про психологічні особливості своїх учнів. Така інформація допоможе тренеру у роботі зі спортивним колективом.

Тренери-викладачі мають базувати роботу зі спортивним колективом на спільному прийнятті рішень, враховувати думки та можливості своїх вихованців. Враховувати побажання підлеглих але він має координувати свої та дії групи не дозволяючи їм приймати рішення одноосібно.

Доброзичливість, щирість, терплячість, невимушеність тренера-викладача позитивно впливають на дисципліну, ставлення до саморозвитку та самовдосконалення, міцність засвоєння знань та фізичних рухів своїми вихованцями. Творчість тренерів-викладачів у процесі спілкування проявляється у кількох аспектах: вміння передбачити можливість дії та вчинки, у створенні взаємодії зі своїми вихованцями.

Тренер-викладач як успішний керівник постійно здійснює контроль за моральною стороною своєї поведінки, привчає себе уважно ставитись до вчинків вихованців, спокійно та терпляче роз'яснювати помилки.

Педагогічний такт заснований на витримці та врівноваженості, дотриманні доцільності щодо тих, хто займається.

Тренер-викладач, як успішний керівник, повинен зуміти сформувати у себе правильне ставлення до помірної внутрішньогрупової напруженості.

Для успішної роботи тренеру-викладачу необхідно мати наступні елементи особистості:

- здатність вести спостереження за усіма вихованцями одночасно;
- здатність наочно уявити собі нове, що раніше не зустрічається в досвіді, або старе, але в нових умовах;

- вміння бачити кілька можливих шляхів та подумки обирати найбільш ефективний;
- здатність приймати правильне рішення за браку необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення;
- вміння вибирати з великого обсягу інформації ту, що необхідна вирішення цієї задачі;
- емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень;
- завзятість у подоланні труднощів, що виникають;
- здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях;
- вміння складно та логічно викладати свої думки у розгорнутій формі (звіт, доповідь, виступ);
- здатність довільної передачі своїх уявлень або почуттів за допомогою жестів, міміки, зміни голосу.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі роботи представлено особливості тренерської діяльності та зроблені практичні поради тренеру-викладачу враховуючи психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів у спортивних колективах.

Ми довели, що суть професії тренера-викладача характеризується придбанням в процесі навчання і виховання комплексу систематичних знань, умінь і навиків, здібностей і переконань фахівця. Професія тренер-викладач відрізняється від інших професій тим, що є формою професійної діяльності людини, орієнтованою на роботу з особистістю.

Психолого-педагогічними особливостями діяльності тренера-викладача є високий рівень відповідальності за виховання вихованців у спортивному колективі.

Професійна діяльність зобов'язує тренерів-викладачів постійно працювати над собою бути у хорошій спортивній формі, займатися самовдосконаленням

щоб постійно оновлювати навчально-тренувальний процес в залежності від виникаючих обставин.

Тренер-викладач постійно працює зі спортивним колективом незважаючи на святкові дні, вихідні оскільки весь тренувальний процес підпорядкований до календарного плану змагань, а вони можуть припадати на святкові або вихідні дні.

ВИСНОВКИ

У роботі представлено теоретичний аналіз психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів. Відповідно до поставлених завдань дослідження зроблено висновки, зокрема:

1. Уточнено сутність поняття психолого-педагогічні особливості особистості майбутніх тренерів-викладачів, як складне визначення, що передбачає характеристику тренера-викладача, як людину в системі таких психологічних рекомендацій, які соціально обумовлені та виявляються як суспільних так і в особистісних відносинах. Тренер-викладач має спеціальні здібності, інтелект, увагу, волю, пам'ять, цілеспрямованість, тактовність, вимогливість, критичність, відповідальність за колектив з яким він працює. Тренер перебуває у постійному пошуку для підвищення свого саморозвитку та самовдосконалення його діяльність направлена на творчі і рухові компоненти, на постійний пошук перспективи своїх вихованців і здійснює цілеспрямований вплив на спортсменів. Наставник постійно шукає створення власного «почерку» в педагогічній діяльності та вдосконалюється в ній.

Тренер-викладач має бути психологічно врівноваженою особистістю. Він має поєднувати в собі не тільки наставника, а і лідера який відповідає зовнішнім і внутрішнім потребам спортивного колективу. Тренер-викладач відіграє важливу роль у спортивному колективі і виражає не тільки власні потреби але й потреби свого колективу. Тренер-викладач має з'єднувати різні стилі керівництва, урахувати побажання кожного спортсмена, постійно удосконалюватися та підтримує цю рису у вихованцях.

2. визначено психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутнього тренера-викладача як керівника спортивного колективу.

Дослідження психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів включало в себе: пошуково-

теоретичний, констатувальний та формувальні етапи, що певним чином відображають загальну логіку дослідження.

На першому, пошуково-теоретичному етапі, було визначено мету дослідження – це визначення особливостей формування особистісних якостей майбутнього тренера-викладача у професійній діяльності.

На другому констатувальному етапі дослідження було визначено проблему психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів, як таку, що вимагає розв'язання; виявлено індивідуально-типологічні властивості тренерів-викладачів та встановлено зв'язок з ефективністю їх професійної діяльності у спортивному колективі.

На третьому формувальному етапі проведено аналіз та узагальнення результатів, розроблено практичні рекомендації тренерам щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності з урахуванням психолого-педагогічні особливостей формування особистості тренера-викладача у спортивному колективі. Сформовано загальні висновки. Оформлено рукопис кваліфікаційної роботи; здійснено доповіді на науково-практичних конференціях. Визначено перспективи подальших досліджень та наукових пошуків.

Проведене анкетування мало на меті визначити психолого-педагогічні особливості формування особистості майбутніх тренерів-викладачів у спортивному колективі. З проведеного тестування можна зробити такий висновок, що тренери викладачі ХОДЮСШ притримуються демократичного стилю керування колективом. При прийнятті рішення вони діють в залежності від обставин і рішення доводять до виконання впливаючи на своїх вихованців пропонуванням та розсудливістю. Тренер-викладач бере на себе відповідальність за дії групи. Займаються відбором вихованців у спортивну групу. У тренерів-викладачів має бути гарна манера спілкування, він спілкується з вихованцями їх батьками, колегами та вищим керівництвом. Тренеру-викладачу притаманна дисциплінованість, витримка та толерантність. Він має бути гнучкими та використовувати різноманітні види стимулів по відношенню впливу на своїх вихованців. Основою для демократичного стилю керівництва є

високий рівень особистісних і професійних якостей тренера; з іншого боку, цей стиль керівництва вимагає достатньої підготовленості спортсменів, сприятливого психологічного клімату в колективі, загальних і приватних цілей діяльності команди і спортсменів, врахування формальних і неформальних структур спортивного колективу

3. розроблено практичні рекомендації особистості тренера-викладача як керівника спортивного колективу.

Нами доведено, що суть професії тренера-викладача характеризується придбанням в процесі навчання і виховання комплексу систематичних знань, умінь і навиків, здібностей і переконань фахівця. Професія тренер-викладач відрізняється від інших професій тим, що є формою професійної діяльності людини, орієнтованою на роботу з особистістю.

Психолого-педагогічними особливостями діяльності тренера-викладача є високий рівень відповідальності за виховання вихованців у спортивному колективі.

Професійна діяльність зобов'язує тренерів викладачів постійно працювати над собою бути у хорошій спортивній формі, займатися самовдосконаленням щоб постійно оновлювати навчально-тренувальний процес в залежності від виникаючих обставин.

4. подальшого розвитку набули інструментарій вивчення особистості тренера-викладача. Дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми психолого-педагогічних особливостей формування особистості майбутніх тренерів-викладачів й не претендує на повне її висвітлення. Подальші наукові пошуки можуть бути: в удосконаленні психолого-педагогічних особливостей особистості тренера-викладача та вивчені зарубіжного досвіду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Великий тлумачний словник сучасної мови. Взято з: <https://slovnyk.me/dict/vts/особистість>
2. Возний, В.В., Хіміч, В.Л., Пасічник, І.А., Актуальні проблеми фізичної культури і спорту : зб. тез доп. II регіон. наук.- практ. інтернет-конф., присвяченої 60-річчю Хмельницького національного університету (м. Хмельницький, 20 жовт. 2022 р.). Хмельницький : ХНУ, 2022. 69 с. Взято з: <http://elar.khmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/12528>
3. Воронова, В. І. (2007) Психологія спорту : Навч. посібник. – К. : Олімпійська література, 298 с.
4. Данилко, В., Толкач, В., Данилко, М. Зміст роботи тренера-викладача. Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві: зб. наук. пр. 2010. № 3 (11). С. 12 – 16.
5. Дерябіна, Г. В. (2008), Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості: (автореф. дис. канд. психол. наук), Інститут психології АПН України імені Г. С. Костюка. Київ, Україна.
6. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників М (ДКХП)(2002). Випуск 85 «Спортивна діяльність» (Затверджено наказом Державного комітету України з питань фізичної культури і спорту від 17 жовтня 2002). – Київ. 29 с
7. Згеєва, Ю. Є. (2022). Зв'язок індивідуально-типологічних властивостей топ-менеджерів ефективністю їх професійної діяльності. Взято з: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/57011>
8. Ільїн, Е. П. .. Психологія індивідуальних відмінностей, 2002. Взято з: http://psih.pp.ua/p140_психологія_індивідуальних_відмінностей_2002.html
9. Керівництво в організації: види, стилі, системи. Реферат. Взято з: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/14555/>
10. Козубовська, І.В., Повідайчик, О.С., Короткий тлумачний словник психолого-педагогічних термінів (для аспірантів і магістрів). Ужгород, 2021, 41с.

11. Конох, А.П. (2019). Особливості підготовки майбутніх тренерів-викладачів східних одноборств до професійної діяльності в дитячо-юнацьких спортивній школі. Теорія і методика професійної освіти, Випуск 17.Т.1 2019, 81-84
12. Костюкевич, В. М.(2014) «Теорія і методика спортивної підготовки» (на прикладі командних ігрових видів спорту). Навчальний посібник. Вінниця: Планер,616 с.
13. Криворучко, С. М., Білоус, Н. С.(2014) Вимоги до тренера-викладача при формуванні фізичної культури у студентів. Проблемы и перспективы развития спортивных игр и единоборств в высших учебных заведениях. Сборник статей X Междунар. науч. конф., 7 февр. 2014 года. Т. 2. Белгород – Харьков – Красноярск : ХГАФК. С. 52 – 56
14. Кривошاپко, Л.О., Брилевич, О.А., Флерко, Т.В. Стилi лiдерства та керiвництва. Взто з: <https://vseosvita.ua/library/embed/01007j3y-ac22.docx.html>
15. Лайчук, А.М. (2021). Підготовка майбутніх тренерів-викладачів до розвитку морально-вольових костей учнів дитячо-юнацьких спортивних шкіл. (Дис. д-ра філософії) Житомерський державний університет ім. І.Франка, Житомир, Україна.
16. Павлюк, Є. О.(2013). Концепція підготовки майбутніх тренерів-викладачів у вищих навчальних закладах. Зб. наук. пр. Хмельниц. ін-ту соц. технологій Ун-ту «Україна». № 2. С. 187 – 193.
17. Плотникова, К. Р., Сутність феномену «тренер-викладач» та особливості його професійної підготовки. Освіта та педагогічна наука №2(171), 2019. С.24-31
18. Прищак, М. Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Взято з: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/322.html
19. Психологічний словник / Авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова / За ред.. Н. А. Побірченко, 2007, 336с. Взято з: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf

20. Словник основних термінів з курсу «соціологія» для студентів усіх спеціальностей / К. А. Агаларова, В. В. Бурега, Г. – М. Саппа; під заг. ред. проф. Буреги В. В. – Х.: НТУ «ХП», 2015. – 44 с
21. Словник педагогічних термінів (2019). Взято з: https://pidruchniki.com/pedagogika/_pedagogichnih_terminiv
22. Словник української мови (1970). [в 11 т.] / [АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні] ; редкол.: І. К. Білодід (голова) [та ін.]. Київ : Наук. думка, 1970 – 1980. Т. 1 : А – В / ред. тому: П. Й. Горещкий [та ін.]. С. 470.
23. Словник-довідник з курсу „Філософії для студентів 2, 3, 4 курсів усіх спеціальностей денної та заочної форм навчання / Укл. А.Г. Чичков, О.М.Башкеєва, О.М. Патеріло. - Дніпропетровськ: ДВНЗ УДХТУ, 2014.- 20 с.
24. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А. В. Семенової. – Одеса: Пальміра, 2006. 221 с.
25. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с
26. Фармацевтична енциклопедія. Взято з: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua /article/3138/osobistist>
27. Хіміч, В.Л. (2021). Підготовка майбутніх учителів фізичної культури до використання засобів народного хореографічного мистецтва у професійній діяльності. (дис. д-р філософії), Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна.
28. Чопик, Т.В. Розвиток професійної компетентності майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки. (Дис.канд.пед.наук) Хмельницький національний університет, Хмельницький, Україна.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Схильність до певного стилю керівництва» (автор Є.Ільїн)

За допомогою цієї методики можна дізнатися про схильність суб'єкта до конкретного стилю керівництва. Однак у реальній управлінській практиці людина може скористатися іншим стилем.

Інструкція

Уявіть, що ви керівник колективу. Вам пропонується відповісти на запитання: по кожному пункту опитувальника із трьох варіантів (а, б, в) оберіть той, який найбільше характеризує вашу поведінку як керівника; букву обведіть кружечком.

Текст опитувальника

1. При прийнятті важливих рішень ви:
 - а) порадитесь з колективом;
 - б) не братимете на себе відповідальність за прийняття рішення;
 - в) приймете рішення одноосібно.

2. При організації виконання завдання:
 - а) надаєте свободу у виборі способів виконання завдання членам колективу, залишаючи за собою загальний контроль;
 - б) не будете втручатися у виконання завдання, сподіваючись, що колектив зробить усе як потрібно;
 - в) регламентуватимете діяльність колективу, суворо визначаючи, що і як потрібно робити.

3. При здійсненні контролю за діяльністю підлеглих:
 - а) будете жорстко контролювати кожного з них;
 - б) довірите контроль підлеглим;
 - в) вважатимете, що контроль не обов'язковий.

4. В екстремальній для колективу ситуації:
 - а) будете радитися з колективом;
 - б) візьмете все керівництво на себе;
 - в) цілком покладетеся на лідерів колективу.

5. Вибудовуючи взаємини з членами колективу:
 - а) проявлятимете активність у спілкуванні;
 - б) спілкуватиметеся, якщо до вас звернуться;
 - в) підтримуватимете свободу спілкування між вами та підлеглими.

6. При здійсненні управління колективом:

- а) надаватимете допомогу підлеглим в їх особистих справах;
- б) вважатимете недоцільним втручатися в особисті справи підлеглих;
- в) цікавитиметеся особистими справами підлеглих скоріше із ввічливості.

7. У стосунках із членами колективу:

- а) намагатиметеся підтримувати хороші особисті стосунки навіть на шкоду діловим;
- б) підтримуватимете лише ділові стосунки;
- в) намагатиметеся однаково підтримувати особисті й ділові стосунки.

8. Стосовно зауважень від колективу:

- а) не допустите зауважень на свою адресу;
- б) вислухаєте та врахуєте зауваження;
- в) поставитеся до зауважень байдуже.

9. У питаннях внутрішньої колективної дисципліни:

- а) прагнутимете максимальної покірності підлеглих;
- б) зможете підтримувати дисципліну без нагадування про неї підлеглим;
- в) вважаючи, що підтримання дисципліни – це не ваша вимога, не будете «тиснути» на підлеглих.

10. Стосовно того, що про вас подумає колектив:

- а) вам буде байдуже;
- б) намагатиметеся бути добрим для підлеглих, на загострення стосунків не підете;
- в) внесете корективи у свою поведінку, якщо оцінка буде негативною.

11. Розподіливши повноваження між собою та підлеглими:

- а) вимагатимете, щоб вам доповідали про всі деталі;
- б) покладатиметеся на виконавську дисципліну підлеглих;
- в) здійснюватимете тільки загальний контроль.

12. При виникненні труднощів у прийнятті рішення:

- а) звернетесь за порадою до підлеглих;
- б) радитися з підлеглими не будете, оскільки за все доведеться відповідати вам;
- в) приймете поради підлеглих, навіть якщо їх не просили.

13. Контролюючи роботу підлеглих:

- а) будете хвалити виконавців, відзначати їх позитивні результати;
- б) звертатиму уваги передусім на недоліки, які потрібно усунути;
- в) здійснюватимете контроль час від час.

14. Керуючи підлеглими:
- а) зможете так формулювати завдання, щоб їх беззаперечно виконували;
 - б) будете, в основному, використовувати прохання, а не наказ;
 - в) взагалі не вмієте наказувати
15. За нестачі знань при прийнятті рішення:
- а) вирішуватимете самі, адже ви – керівник;
 - б) звернетесь за допомогою до підлеглих;
 - в) відкладете прийняття рішення: може, все владнається само собою.
16. Оцінюючи себе як керівника, можете припустити, що ви:
- а) будете суворим, навіть прискіпливим;
 - б) будете вимогливим, але справедливим;
 - в) будете не дуже вимогливим.
17. Стосовно нововведень:
- а) будете скоріше консервативним (як би чого не трапилось);
 - б) якщо вони доцільні, то охоче їх підтримаєте;
 - в) якщо вони корисні, то впровадите їх у директивному порядку.
18. Ви вважаєте, що в нормальному колективі:
- а) підлеглі повинні мати змогу працювати самостійно, й без постійного та жорсткого контролю керівника;
 - б) повинен бути постійний і жорсткий контроль, адже на совість підлеглих нічого розраховувати;
 - в) виконавці можуть бути залишені самі на себе.

Обробка результатів

Кожний вибір оцінюється в один бал.

№ п/п	Відповіді			№ п/п	Відповіді		
	а	б	в		а	б	в
1	Д	Л	А	10	А	Л	Д
2	Д	Л	А	11	А	Л	Д
3	А	Д	Л	12	Д	А	Л
4	Д	А	Л	13	Д	А	Л
5	Д	А	Л	14	А	Д	Л
6	Д	А	Л	15	А	Д	Л
7	Д	А	Л	16	А	Д	Л
8	А	Д	Л	17	Л	Д	А
9	А	Д	Л	18	Д	А	Л

Примітка. У таблиці (ключі) прийняті такі позначення: А — авторитарний стиль керівництва, Д — демократичний стиль керівництва, Л — ліберальний стиль керівництва.

Висновки

Оскільки абсолютної схильності до конкретного із стилів керівництва не буває, то може йтися про змішані стилі керівництва із тенденцією схильності до одного з них.

Ті, хто відповідає, здебільшого обирають відповіді, що характеризують демократичний стиль керівництва. Якщо таких відповідей більше 12, то є — підстави стверджувати про схильність до *демократичного стилю*; якщо менше і при цьому вибори А превалюють на три бали над Л, то це свідчить про схильність до *авторитарно-демократичного стилю*; за превалювання на три бали виборів Л над А — про схильність до *ліберально-демократичного стилю*.

Методика: Оцінка стилю керівництва

Мета дослідження: виявлення стилю керівництва.

Інструкція для учасників дослідження:

Пропонується в стверджувальній формі об'єктивно відповісти на запитання, які стосуються Вашого характеру, ставлення, звичок, нахилів, обвести кружечком номери тих питань, відповідають Вашій поведінці і ставленню до людей. Яким і ніколи не зустрічалися з деякими з цих ситуацій, постарайтесь уявити, як би Ви могли себе поводити в них.

Текст опитувальника:

1. В роботі з людьми я віддаю перевагу, щоб вони беззастережно виконували мої розпорядження.
2. Мене легко захопити новими задачами, але я швидко втрачаю інтерес до них.
3. Люди часто заздрають моєму терпінню і витримці.
4. В складних ситуаціях я завжди думаю про інших, а потім про себе.
5. Мої батьки рідко примушували мене робити те, що я не хотів.
6. Мене дратує, коли хто-небудь проявляє занадто багато ініціативи.
7. Я дуже напружено працюю, оскільки не можу поклін і на своїх заступників.
8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюся від спроби довести що-небудь.
9. Я вмію об'єктивно оцінити своїх підлеглих, виділивши серед них сильних, середніх і слабких.
10. Мені доводиться часто радитися зі своїми заступниками, перш ніж віддати певне розпорядження.
11. Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати в людей роздратування.
12. Перекоаний, що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні і справедливі.
13. Я завжди вимагаю від підлеглих неухильного дотримання моїх наказів і розпоряджень.
14. Мені легше працювати одному, ніж керувати людьми.
15. Більшість вважає мене чуйним керівником.
16. Мені здається, що від колективу не варто нічого приховувати ні хорошого, ні поганого.
17. Якщо ж я зустрічаю опір, в мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність одноосібного керівництва.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи не визнаю своїх помилок.
20. Мені часто для ефективної роботи не вистачає часу.
21. На грубість підлеглих я прагну знайти відповідну реакцію, яка не викликає конфліктів.
22. Я роблю все, щоб підлегли охоче виконували мої доручення.
23. З підлеглими в мене дуже тісні контакти і товариські відносини.

24. Я завжди прагну за будь-яку ціну бути першим у всіх справах.
25. Я намагаюсь виробити універсальний стиль управління, який підходить до більшості ситуацій.
26. Мені легше сприймати точку зору більшості колективу, ніж виступати проти нього.
27. Мені здається, що підлеглих треба хвалити за кожне, навіть незначне, досягнення.
28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.
29. Мені доводиться частіше просити, ніж вимагати.
30. Я часто втрачаю від збудження контроль над своїми почуттями, особливо коли мені надокучають.
31. Якщо б я мав можливість частіше бути серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно б підвищилась.
32. Я інколи проявляю спокій і байдужість до інтересів, захоплень підлеглих.
33. Я надаю найбільш кваліфікованим підлеглим більше самостійності в розв'язанні складних завдань, особливо не контролюючи їх.
34. Мені до вподоби аналізувати і обговорювати з підлеглим проблеми.
35. Мої помічники справляються не лише зі своїми, а й з моїми функціональними обов'язками.
36. Мені легше уникнути конфлікту з вищим керівництвом, ніж з підлеглими, яких завжди можна поставити на місце.
37. Завжди домагаються виконання своїх розпоряджень, зважаючи на обставини.
38. Найбільш важка справа для мене – це втручатися в хід роботи людей, вимагати від них додаткових зусиль.
39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я прагну уявити себе на їх місці.
40. Перекоаний, що керівництво людьми повинно бути гнучким – підлеглим не можна демонструвати ні сталеві непохитності, ні панібратства.
41. Мене більше хвилюють власні проблеми, ніж інтереси підлеглих.
42. Мені доводиться часто займатися поточними справами і відчувати від цього велике емоційне й інтелектуальне її вантаження.
43. Батьки примушували мене підкорятися навіть тоді, коли вважав це нерозумним.
44. Роботу з людьми я уявляю собі як тяжку справу.
45. Я прагну розвивати в колективі взаємодопомогу і співробітництво.
46. Я з вдячністю ставлюся до пропозицій і порад своїх підлеглих
47. Головне в керівництві – розподілити обов'язки.
48. Ефективність управління досягається тоді, коли підлегли існують лише як виконавці волі керівника.
49. Підлегли – безвідповідальні люди, і лише тому їх потрібно постійно контролювати.
50. Найкраще надати повну самостійність колективу і ні в що не втручатися.
51. Для більш якісного керівництва потрібно заохочувати найбільш здібних підлеглих і суворо карати недбайливих.
52. Я завжди визнаю свої помилки і вибираю більш правильне рішення.

53. Мені доводиться часто пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними обставинами.
54. Порушника дисципліни я суворо караю.
55. В критиці недоліків підлеглих я безжалісний.
56. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.
57. Перш ніж карати підлеглих, я прагну похвалити їх.
58. Я добре взаємодію з колективом і прислухаюся до його думки.
59. Мені часто дорікають за надмірну увагу до підлеглих.
60. Якщо б мої підлегли робили так, як я вимагаю, я досягнув би більшого.

Обробка результатів та їх інтерпретація:

Точно оцінити стиль управління за допомогою даного тесту досить важко. Тут вимагається не лише самооцінка, а й аналіз практичної діяльності керівника. Однак, підрахувавши номери відповідних тверджень і користуючись ключем-таблицею, можна визначити ступінь виявленості *авторитарно-одноосібного, пасивного і одноосібно-демократичного* стилю управління.

Ключ-таблиця

Стиль управління	Номер відповіді-твердження	Сума відповідей	
Авторитарно-одноосібний	1,6,7,12,13,18,19,24,25,30,31,36,37,42,43,48,49,54,55,60		
Пасивний	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38,41,44,47,50,53,56,59		
Одноосібно-демократичний	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28,33,34,39,40,45,46,51,52,57,58		

Залежно від отриманих сум у відповідях ступінь виявленості стилю буде різним:

- мінімальний (0 – 7),
- середній (8 – 13)
- високий (14 – 20).

Якщо оцінки мінімальні по всіх трьох показниках, то стиль вважається нестійким, невизначеним.

У досвідченого керівника спостерігається комбінація різних стилів керівництва. На наш погляд, варто віддати перевагу поєднанню авторитарного і демократичного стилів, коли керівник використовує гнучкі методи роботи з людьми і повсякчасно стверджує діловий стилем їм управління.

Таблиця-характеристика індивідуального стилю управління
Авторитарно-одноосібний

Авторитарно-одноосібний	
0-7	<i>Мінімальний ступінь:</i> виявляється в слабкому бажанні бути лідером, нестійких «календарних» навичках, самовпевненості, впертості; прагненні доводити розпочату справу до кінця, критикувати відстаючих і нездібних підлеглих.
8-13	<i>Середній ступінь:</i> відображає хороші лідерські якості, вміння командувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість і егоїзм, поверхове ставлення до запитів підлеглих, небажання вислуховувати пропозиції заступників.
14-20	<i>Високий ступінь:</i> розкриває яскраво виражені людські якості і прагнення до одноосібної влади, непохитність і рішучість в судженнях, енергійність і жорсткість вимогливості, невміння врахувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірну різкість у критиці, упередженість в оцінках, честолюбність і низьку сумісність із заступниками, зловживання покараннями, ігнорування громадською думкою.
Пасивний	
0-7	<i>Мінімальний ступінь:</i> проявляється в нестійкому бажанні працювати з людьми, невмінні ставити перед підлими завдання і вирішувати їх спільно, невпевненості і нечіткості в розподілі обов'язків, імпульсивності в критиці недоліків підлеглих, слабкій вимогливості і відповідальності.
8-13	<i>Середній ступінь:</i> відображає прагнення перекласти свої обов'язки на заступників, пасивність у керівництві людьми, невимогливість і довірливість, здатність піддаватися сторонньому впливові і страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірна м'якість до порушників дисципліни, схильність до вмовляння.
14-20	<i>Високий ступінь:</i> показує надмірну байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, неввічливість і самоусунення від управління, підвищену навіюваність і слабку волю, безпринциповість і невміння відстоювати свою точку зору, відсутність цілей діяльності і конкретних планів, потурання, панібратство.
Одноосібно-демократичний	
0-7	<i>Мінімальний ступінь:</i> свідчить про слабе прагнення бути ближче до підлеглих, співпрацювати і вислуховувати поради заступників, спроби спрямовувати діяльність колективу через заступників і

	актив, деяку невпевненість в своїх командно-організаторських якостях.
8-13	<i>Середній ступінь:</i> розкриває стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих, їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використання прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку.
14—20	<i>Високий ступінь:</i> відображає уміння координувати і виправляти діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, розвивати критику і самокритику, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі.

Методика на виявлення схильності до лідерства

За допомогою цієї методики можна оцінити вашу здатність впливати на своє оточення (тобто вести за собою, спонукати до діяльності). Варіанти відповідей «так» чи «ні».

1. Чи підійшла б вам професія актора або політика?
2. Чи дратують нас люди, які намагаються екстравагантно вдягатися, поводитися незважаючи на думку інших?
3. Чи можете розмовляти з іншою людиною про ваші особисті проблеми?
4. Чи відразу реагуєте на найменші прояви неправильного трактування ваших слів і вчинків?
5. Чи відчуваєте дискомфорт, коли інші досягають успіхів у тій сфері, де і ви хотіли б його добитися?
6. Чи любите займатися дуже важкою справою, щоб показати на що ви здатні?
7. Чи могли б присвятити себе досягненню чогось видатного ціною відмови від комфорту та дрібних життєвих радощів?
8. Чи влаштовує вас одне і те саме коло друзів?
9. Чи надаєте перевагу розміреному, розписаному по годинах життю?
10. Чи любите міняти меблі в квартирі?
11. Чи подобається вам робити щось постійно по-новому?
12. Чи любите ставити на місце занадто самовпевнених людей?
13. Чи подобається вам демонструвати, що начальник чи керівник не має рації?

Нарахуйте по 5 балів за відповіді «ні» на запитання 8, 9 і «так» – на всі інші запитання.

Інтерпретація результатів:

65 до 35 балів – ви людина, яка має хороші задатки, щоб впливати на людей, які вас оточують, змінювати їхню думку, керувати іншими. У взаєминах з людьми відчуваєтеся досить упевнено. Ви переконані, що не слід замикатися у

собі, уникати людей, триматися осторонь і думати лише про себе. Ви відчуваєте потребу щось робити для тих, хто вас оточує, вказувати їм на помилки, учити їх, щоб викликати в них інтерес до зовнішнього світу. У випадку з тими, хто не дозволяє себе повчати і не поділяє ваших принципів, у вас можуть виникати ускладнення. Ви схильні вважати, що з такими людьми нічого панькатися, їх треба переконувати і ви це вмієте. Але треба стежити за тим, щоб ваше ставлення до людей не перетворилося на тиранію, прагнення придушити будь-який опір не набуло рис деспотизму.

35 балів. На жаль, ви буваєте малопереконливим, навіть там, де абсолютно маєте рацію. Швидше за все, ви вважаєте, що і ваше життя, і життя інших має будуватися за принципами дисципліни, здорового глузду та хороших звичок і має бути добре прогнозованим. Коли виникають мінімальні відхилення від очікуваного оптимуму, ви розгублюєтеся, не можете знайти вихід. Інколи буваєте занадто невпевнені в собі і це блокує вашу волю та активність. Через це ви не можете досягти запланованого і в результаті виявляєтеся несправедливо обділеним.

Методика на виявлення схильності до керівництва

Методика виявляє рівень готовності людини до виконання управлінських завдань. Варіанти відповідей «так» чи «ні».

1. Чи охоче беретеся за організаційні завдання, до виконання яких не дається готової інструкції?
2. Чи важко відмовитися від тих прийомів розв'язання організаційних завдань, які у вас склалися раніше?
3. Перебуваючи в цьому колективі, чи довго ви у своїх спогадах віддавали перевагу тій групі, в якій працювали раніше?
4. Чи прагнете до того, щоб виробити універсальний стиль поведінки, придатний для більшості життєвих ситуацій?
5. Чи вмієте без істотних помилок дати цілісну оцінку студента! Своєї групи на основі коротких спостережень, кваліфікувавши їх як сильних, середніх або слабких у навчанні, організації спільних справ? Чи справджувалися ваші прогнози потім?
6. Чи легко вам вийти за межі особистих симпатій або антипатій, вирішуючи спірні питання?
7. Чи вважаєте ви, що універсального способу виходу із напружених життєвих ситуацій немає, і треба поєднувати різні прийоми залежно від суті проблеми?
8. Вам легше уникнути суперечки з викладачами, ніж ровесниками?
9. Чи хотілося б щось самому змінити в житті вашої групи?
10. Чи часто так буває, що ваше перше враження про людину як хорошого або поганого організатора виявляється слухним?
11. Чи часто вам доводиться пояснювати власні невдачі об'єктивними несприятливими чинниками?
12. Чи часто відчуваєте, що для результативнішої праці у вас бракує часу?
13. Чи вважаєте ви, що якби інші зважали на ваші поради, то життя в групі істотно поліпшилося б?
14. Коли працюєте з кимось у парі й вам здається, що знаєте хід розв'язання проблеми краще, ніж партнер, чи даєте йому можливість висловити власну думку, запропонувати свій варіант розв'язання?

Обробка результатів (ключ)

Відповідь	Запитання														сума
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Так	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	2	
Ні	0	1	1	2	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	

Інтерпретація результатів:

0-5 балів. Звичайно, у житті можливі різні несподіванки, але за вашими даними вам краще стати висококваліфікованим фахівцем, ніж керівником. Вам легше відповідати за себе, ніж за інших.

6-11 балів. Певні здібності до керівництва іншими людьми у вас є, але вони можуть бути реалізовані лише в умовах стабільності, відсутності змін.

12-15 балів. Вам можна прогнозувати непогані успіхи у ролі керівника-організатора. Ви вмієте сконцентрувати сили на найважливіших проблемах, проявляєте схильність до роботи з людьми. Уже зараз ви не пливете за течією, виокремлюєте головне від другорядного, вмієте домагатися втілення запланованого.

16-20 балів. Можливо, ви вже домоглися реальних успіхів у організації колективних справ, є формальним лідером. Ви справді можете вивести із прориву багато справ, маєте необхідні організаторські здібності. Але в майбутньому вам може завадити надмірна категоричність в оцінках та судженнях, надмірна безкомпромісність, відсутність гнучкості в роботі з людьми.

Додаток Д

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса
(Тест / Опитувальник Т Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху)

Шановний респонденте!

Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту. Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з питань дайте відповідь «так» або «ні». Обрану відповідь позначте «v» або «+».

№	Запитання	Варіанти відповідей	
		так	ні
1	Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкладати на потім.		
2	Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.		
3	Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.		
4	Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.		
5	Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.		
6	У деякі дні мої успіхи нижче середніх.		
7	Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.		
8	Я більш доброзичливий, ніж інші.		
9	Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху.		
10	У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.		
11	Старанність - це не основна моя риса.		
12	Мої досягнення в роботі не завжди однакові.		
13	Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.		
14	Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.		
15	Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.		
16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.		
17	На моєму честолюбстві легко зіграти.		
18	Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.		
19	Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.		
20	Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.		
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе.		
22	У житті небагато речей важливіше грошей.		
23	Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.		
24	Я менш честолюбний, ніж багато інших.		
25	Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.		
26	Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.		
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.		
28	Коли у мене немає роботи, мені не по собі.		
29	Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.		
30	Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.		
31	Іноді друзі вважають мене ледачим.		

32	Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.		
33	Протидіяти волі керівника безглуздо.		
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.		
35	Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.		
36	Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.		
37	Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.		
38	Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.		
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою.		
40	Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.		
41	Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.		

Вдячні за співпрацю!

Ключ опитувальника Т. Елерса. Розрахунок значень.

По 1 балу нараховується за відповідь:

1. «так» на питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41

2. «ні» - на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

3. відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація методики мотивації до успіху (норми тесту Елерса):

Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Дослідження показали, що люди, помірно сильно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху - досягненню мети.