

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

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
Другого магістерського рівня

**Розвиток особистісних якостей успішного тренера-викладача**

**ДЮСШ**

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

Виконав студент ФКСм-21-1 група \_\_\_\_\_  
Підпис

Ігор ШУПТА  
Ініціали, прізвище

Керівник д.п.н., доцент  
Науковий ступінь, звання Підпис

Юрій ДУТЧАК  
Ініціали, прізвище

Нормоконтролер к.н.ф.в.с., доцент  
Підпис

Олександр АНТОНЮК  
Ініціали, прізвище

**До захисту допускаю:**

Завідувач кафедри теорії і методики  
фізичного виховання і спорту \_\_\_\_\_  
Підпис

Олександр СОЛТИК  
Ініціали, прізвище

Дата 17.12.2022 р. \_\_\_\_\_

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

УСПІШНІСТЬ СТУДЕНТА (береться в деканаті)

## АНОТАЦІЯ

Шупта І.О. Розвиток особистісних якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ. – Кваліфікаційна робота магістра зі спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» за освітньо-професійною програмою «Фізична культура і спорт». Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2022.

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів, в яких розглянута проблема розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ. Об'єкт дослідження – професійна діяльність тренера-викладача. Предмет дослідження – особистісні професійно-важливі якості, які забезпечують успішність професійної діяльності тренера-викладача.

Введено в науковий обіг в авторському тлумаченні поняття «професійно-важливі якості тренера-викладача», а саме: професійно-важливі якості тренера-викладача – це особливі, притаманні конкретній особистості - суб'єкту тренерської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, які достатні та необхідні для успішного виконання професійних обов'язків відповідно до вимог керівних документів та потреб суспільства.

Охарактеризовано особливості професійної діяльності тренерів-викладачів, а саме: комунікаційна діяльність, професійний ризик, стресогенність, обмеженість, комунікабельність, нестабільність, медійність.

Визначено професійно-важливі якості тренера-викладача через наступні складові: професійна спрямованість, професійний інтелект, професійне мистецтво, професійне навчання.

Означено компоненти успішного тренера-викладача, а саме: «вольова», «асертивна», «потенціальна», «аналітично-планова», «комунікативна», «стабілізаційна», «організаторська».

Обґрунтована та побудована психограма успішного тренера-викладача.

Здійснено проектування тренінгової програми розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача. Проектування тренінгової програми доцільно проводити з виконанням принципів: послідовності, метафоризації;

*Подальшого розвитку набули наукові положення про вплив особистісних якостей успішного тренера-викладача на ефективність його професійної діяльності, зокрема та закладу фізичної культури і спорту (ДЮСШ), загалом.*

**Ключові слова:** успішний тренер-викладач, особистісні професійно-важливі якості, професійна діяльність, тренінгова програма.

### **ABSTRACT**

Shupta I.O. Development of the personal qualities of a successful coach-teacher of the Junior High School. - Master's qualification work in specialty 017 "Physical culture and sport" under the educational and professional program "Physical culture and sport". Khmelnytskyi National University. – Khmelnytskyi, 2022.

The qualification work consists of three sections, in which the problem of the development of personal, professional and important qualities of a successful trainer-teacher of the secondary school is considered. The object of the research is the professional activity of a trainer-teacher. The subject of the study is the personal professionally important qualities that ensure the success of the professional activity of a trainer-teacher.

The author's interpretation of the concept of "professionally important qualities of a coach-teacher" was introduced into scientific circulation, namely: professionally important qualities of a coach-teacher are special properties, traits and psychologically determined characteristics inherent in a specific personality - the subject of coaching activity, which sufficient and necessary for the successful performance of professional duties in accordance with the requirements of the governing documents and the needs of society.

The peculiarities of the professional activity of trainers-teachers are characterized, namely: communication activity, professional risk, stressogenicity, limitation, sociability, instability, medianess.

Professionally important qualities of a trainer-teacher are defined through the following components: professional orientation, professional intelligence, professional art, professional training.

The components of a successful trainer-teacher are identified, namely: "strong-willed", "assertive", "potential", "analytical-planning", "communicative", "stabilizing", "organizing".

A well-founded and constructed psychogram of a successful trainer-teacher.

The design of the training program for the development of personal, professional and important qualities of a successful trainer-teacher was carried out. Designing a training program should be carried out in accordance with the following principles: sequence, metaphorization;

Scientific provisions on the influence of the personal qualities of a successful trainer-teacher on the effectiveness of his professional activity, in particular and the institution of physical culture and sports (DYSSh), in general, gained further development.

Keywords: successful trainer-teacher, personal professionally important qualities, professional activity, training program.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>8</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УСПІШНОГО ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ .....</b>	<b>12</b>
1.1. Особливості професійної діяльності тренера-викладача ...	12
1.2. Чинники успішного тренера-викладача.....	22
1.3. Особистісні професійно-важливі якості успішного тренера-викладача.....	27
Висновки до першого розділу.....	33
<b>РОЗДІЛ II. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	<b>35</b>
2.1. Методи дослідження.....	35
2.2. Організація дослідження.....	39
<b>РОЗДІЛ III. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ УСПІШНОГО ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ.....</b>	<b>41</b>
3.1. Особливості прояву особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.....	41
3.2. Факторний аналіз особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.....	49
3.3. Психограма успішного тренера-викладача.....	54
3.4. Засади проектування тренінгової програми розвитку особистісних якостей успішного тренера-викладача .....	57
Висновки до третього розділу.....	63
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>65</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>67</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>72</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах нашої держави (пандемія, військовий стан, перманентні кризи) шлях до успіху суб'єктів будь-якої сфери життєдіяльності людства є дуже складним і непередбачуваним. Поряд з цим виробництво благ і послуг не може зупинитись навіть за таких складних обставин: людство не може не виробляти, бо воно не може припинити споживання.

Сфера фізичної культури і спорту, як галузь гуманітарної політики, сприяє зміцненню здоров'я та популяризації і поширенню здорового способу життя; створює умови для максимальної реалізації здібностей талановитих спортсменів, забезпечення рівних прав і можливостей до занять фізичною культурою і спортом усіх категорій населення країни; забезпечує участь українських спортсменів у міжнародних змаганнях, що сприяє підвищенню авторитету держави.

Питання, пов'язані з розвитком сфери фізичної культури і спорту відображені у таких нормативних документах, як: Закон України «Про фізичну культуру і спорт» (1993), Указ Президента України «Про Національну стратегію з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація» (2016), Постанови Кабінету Міністрів України: «Про затвердження Порядку проведення щорічного оцінювання фізичної підготовленості населення України» (2018) і «Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року» (2020).

Системоутворюючим елементом сфери фізичної культури і спорту є заклади фізичної культури і спорту.

Заклад фізичної культури і спорту це юридична особа, що забезпечує розвиток фізичної культури і спорту шляхом, зокрема, надання фізкультурно-спортивних послуг.

Одним з найголовніших ресурсів сучасних закладів фізичної культури і спорту безумовно, є кваліфікований та професійний тренерський склад. Від успішності професійної діяльності тренерів (тренерів-викладачів) залежить

ефективність діяльності сфери фізичної культури і спорту, загалом, та закладів фізичної культури, зокрема.

Теоретичний аналіз засвідчив наявність великої кількості наукових праць, автори яких (Г.М. Арзютов, М.Я. Віленський, Л.О. Демінська, В.В. Кузін, В.С. Макєєва, Є.Н. Перфильєва, П.К. Петров, О.В. Петунін, Н.Є. Пфейфер, Л.П. Сущенко, О.В. Тимошенко, Ж.К. Холодов, В.Т. Чичикін, Б.М. Шиян, Ю.М. Шкрєбтій та ін.) приділяли увагу дослідженню професійних, структурних, особистісних, комунікативних, організаторських і гностичних характеристик професійної діяльності тренерів (тренерів-викладачів) з метою розробки найбільш оптимальних та ефективних комплексних методик для якісного виконання професійних обов'язків.

Значущість проблеми успішного виконання професійних обов'язків тренерами (тренерами-викладача) з метою підвищення ефективності діяльності закладу фізичної культури і спорту зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи **«Розвиток особистісних якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ»**.

Тема кваліфікаційної роботи затверджено ректором Хмельницького національного університету (наказ № 83 від 1 липня 2022 року).

**Мета роботи** – визначити особистісні якості успішного тренера-викладача та окреслити можливі шляхи їх розвитку.

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

1. Вивчити теоретико-методичні основи формування особистісних професійно-важливих якостей тренера-викладача у науковій та спеціальній літературі.
2. Виокремити компоненти успішності тренера-викладача.
3. Сформувати психограму успішного тренера-викладача.
4. Обґрунтувати можливі шляхи розвитку особистісних професійно-важливих якостей тренера-викладача.

**Об'єкт дослідження** – професійна діяльність тренера-викладача.

**Предмет дослідження** – особистісні професійно-важливі якості, які забезпечують успішність професійної діяльності тренера-викладача.

**Методи дослідження.** Для виконання поставленої мети та розв'язання завдань дослідження використовувалися такі методи: аналіз наукової літератури, нормативно-правових документів Міністерства молоді та спорту України, вивчення директивних і нормативних документів у сфері фізичної культури та спорту; структурно-системний аналіз, загальнонаукові (аналіз, порівняння, узагальнення); соціологічні (анкетування); математико-статистичні.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що *вперше*:

- введено в науковий обіг в авторському тлумаченні поняття «професійно-важливі якості тренера-викладача», а саме: професійно-важливі якості тренера-викладача – це особливі, притаманні конкретній особистості - суб'єкту тренерської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, які достатні та необхідні для успішного виконання професійних обов'язків відповідно до вимог керівних документів та потреб суспільства;
- охарактеризовано особливості професійної діяльності тренерів-викладачів, а саме: комунікаційна діяльність, професійний ризик, стресогенність, обмеженість, комунікабельність, нестабільність, медійність.
- визначено професійно-важливі якості тренера-викладача через наступні компоненти: професійна спрямованість, професійний інтелект, професійне мистецтво, професійне навчання;
- означено компоненти успішного тренера-викладача, а саме: «вольова», «асертивна», «потенціальна», «аналітично-планова», «комунікативна», «стабілізаційна», «організаторська»;
- побудована психограма успішного тренера-викладача;
- *уточнено* сутність поняття «успішний тренер-викладач»;
- *удосконалено* проектування тренінгової програми розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача. Проектування тренінгової програми доцільно проводити з виконанням принципів: послідовності, метафоризації;
- *подальшого розвитку набули* наукові положення про вплив особистісних

якостей успішного тренера-викладача на ефективність його професійної діяльності, зокрема та закладу фізичної культури і спорту (ДЮСШ), загалом.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження висвітлено та обговорено на II регіональній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми фізичної культури і спорту» (Хмельницький, 2022), за темою: «Аспекти успішності тренера-викладача ДЮСШ».

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Наукова робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел посилань (55 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 72 сторінки, серед них 67 сторінки основного тексту. Кваліфікаційна робота містить 8 таблиць та 6 рисунків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УСПІШНОГО ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ

### 1.1. Особливості професійної діяльності тренера-викладача.

Сучасний стан розвитку сфери фізичної культури і спорту обумовлює необхідність переосмислення професій, які впливають на конкурентоздатність означеної сфери. Не викликає сумніву той факт, що тренер (тренер-викладач) є системоутворюючим елементом діяльності закладу фізичної культури і спорту, зокрема та всієї сфери, загалом.

Слушною є думка О. В. Сопотницької, яка вказує, що тренер - це фахівець, який керує тренуванням спортсменів з певного виду спорту, це творча особистість, яка повинна намагатися створити таку систему навчально-тренувального процесу, яка б свідомо заохочувала спортсменів за видами спорту до самостійного самовдосконалення. Головним елементом у такому процесі повинна бути мотивація до активних занять обраним видом спорту [45, с. 508].

Заслуговує уваги, характеристика тренера, запропонована науковцями В. М. Данилко та В. І. Толкач, вони стверджують, що тренер – це особистість, яка перебуває в постійному пошуку, і її професійна діяльність спрямована на творчий і руховий компоненти. В подальшому вони зазначають, що тренер повинен здійснювати навчально-тренувальний процес у контексті сучасних перетворень, тобто повинен здійснювати всі професійні навчально-тренувальні дії (аналізувати, спостерігати, оцінювати, пояснювати, спрямовувати, показувати, допомагати та ін.), урахувавши тенденції сучасності [3, с.14].

Найбільш поширеними закладами фізичної культури і спорту в Україні є позашкільні навчальні заклади спортивного профілю – дитячо-юнацькі спортивні школи (ДЮСШ), у 2021 році функціонувало 1108 закладів різних форм власності та підпорядкування [28].

В структурі ДЮСШ, особою, що здійснює навчально-тренувальну та спортивну роботу; навчає вихованців, формує у них вміння і навички

диференційовано з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, схильностей вихованців є тренер-викладач.

Нам імпонує, трактування сутності феномену «тренер-викладач» запропонований К. Р. Плотніковою. Дослідниця в подальшому виокремлює наступні особливості: «По-перше, у процесі професійної підготовки фахівця цього профілю забезпечується поєднання спортивної й педагогічної освіти. По-друге, складником професіоналізму тренера-викладача є психолого-педагогічна підготовка, результатом якої є відповідні компетентності й особистісні якості. По-третє, тренер-викладач повинен мати базову спортивну підготовку з видів спорту» [33, с.30].

Тренером-викладачем, як зазначається у Положенні про ДЮСШ, спортивної школи може бути особа, що має високі моральні якості, вищу освіту за спеціальністю фізична культура і спорт та ступенем “бакалавр” чи “магістр” [34].

Одним з пріоритетів розвитку сфери фізичної культури і спорту до 2028 року є наявність ефективної системи забезпечення сфери фізичної культури і спорту фахівцями відповідної кваліфікації з мотивацією до результативної роботи [35].

Вважаємо за доцільно охарактеризувати особливості професійної діяльності тренера-викладача. Професійна діяльність тренера-викладача обумовлюється його правами та зобов’язаннями. У пункті 33 Положенні про ДЮСШ визначені наступні зобов’язання:

- «а) користуватися в роботі навчальними програмами з видів спорту;
- б) навчати вихованців, формувати у них вміння і навички з різних напрямів навчально-тренувальної та спортивної роботи диференційовано з урахуванням індивідуальних можливостей, інтересів, схильностей вихованців;
- в) сприяти розвитку фізичних якостей відповідно до задатків та запитів вихованців, а також збереженню здоров’я;
- г) здійснювати контроль за додержанням вихованцями норм морально-етичної поведінки, дотримуватися вимог документів, що регламентують організацію навчально-тренувальної роботи;

д) додержуватись етики, поважати гідність вихованців, захищати їх від будь-яких форм фізичного, психічного насильства;

ж) здійснювати контроль та нести відповідальність за додержанням норм антидопінгового законодавства;

з) берегти здоров'я вихованців, пропагувати здоровий спосіб життя, не допускати до навчально-тренувальної та спортивної роботи вихованців, які не пройшли медичне обстеження в установленому порядку;

і) постійно підвищувати свій професійний рівень знань, загальну культуру;

к) вести документацію з питань виконання посадових обов'язків (журнали, плани роботи тощо);

л) сприяти особистим прикладом і настановами вихованню поваги до державної символіки, принципів загальнолюдської моралі;

м) проходити щороку в установленому порядку медичне обстеження;

н) додержуватися вимог статуту спортивної школи, виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку та посадові обов'язки, накази і розпорядження керівництва спортивної школи;

о) брати участь у роботі тренерської ради спортивної школи;

п) додержуватися норм санітарно-гігієнічного та антидопінгового законодавства під час проведення навчально-тренувальних занять і спортивної роботи»[34].

Особливостями професійної діяльності тренера-викладача, як вважає Є. О. Павлюк є: відповідальність, високий рівень розвитку моральних та творчих якостей, нервові та розумові навантаження, ненормована праця [29, с. 179-183].

На думку науковця Г. А. Лисенчука, основними особливостями професійної (тренерської) діяльності тренера-викладача є: провідна роль тренера; тренер постійно відповідає за фізичне і психічне благополуччя учнів; перехід спортсмена до інших тренерів; підвищений рівень стресу; ненормований робочий день; протиріччя між необхідністю знати все про спортсменів та неможливістю скорочувати дистанцію; високий рівень фізичної підготовленості [19, с. 25].

Дослідниці С. М. Криворучко та Н. С. Білоус вважають діяльністю тренера-викладача процес, який передбачає постійне методичне вдосконалення – створення власного «почерку» в педагогічній діяльності [17, с. 53].

З врахуванням вище зазначеного та проведеного аналізу науково-педагогічної і спеціальної літератури, узагальнення результатів дозволив виокремити наступні загальні особливості професійної діяльності тренера-викладача (рис. 1.1.).

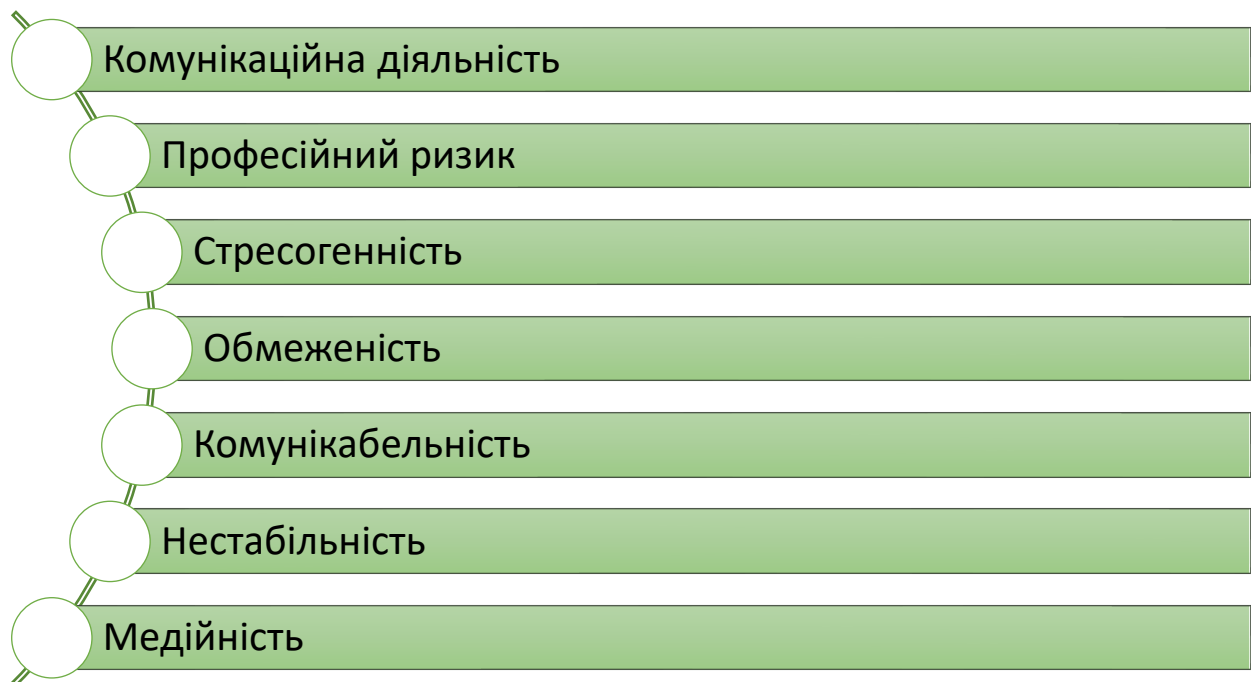


Рис. 1.1. Особливості професійної діяльності тренера-викладача.

Особливості діяльності тренера-викладача обумовлюються метою, що стоїть перед ним, а саме досягнення його вихованцями високої спортивної майстерності внаслідок багаторічного тренування, таким чином відбувається процес постійного спілкування зі своїми вихованцями на тренувальних заняттях, зборах і змаганнях. Це дозволяє здійснювати ефективний, систематичний вплив на діяльність вихованців. Ця особливість передбачає особливу відповідальність тренера перед батьками та суспільством за здоров'я і особовий розвиток його підопічних. Тренер повинен не тільки навчати спортсменів техніці і тактиці спортивної діяльності, але

і бути вихователем, формувати у своїх вихованців етичні, вольові якості. Виховальна роль тренера повинна базуватися на його авторитеті і особистості професіонала.

Друга особливість діяльності тренера полягає в наявності «професійного ризику»: тренер вимушений чекати високого результату своїх учнів довгі роки (при цьому без гарантії, що він буде), а це вимагає не тільки терпіння, але і етичної відповідальності за здоров'я і розвиток таланту своїх вихованців. На превеликий жаль, окремі тренери з метою досягнення найшвидшого досягнення результату форсують (збільшують) тренувальні навантаження, що є для юних спортсменів згубним, і тим самим завдають значної шкоди здоров'ю вихованців.

Третьою особливістю тренерської діяльності є її стресогенність, що особливо проявляється під час змагань, тренер постійно випробовує дуже високе нервово-емоційне напруження.

На змаганнях тренер доволі часто не може своєчасно здійснити корекцію діяльності спортсмена і повинен зберігати всі переживання в собі. Це посилює його психічну напруженість.

Вважаємо, що тренери поряд зі спортсменами переживають передстартові стани: стартової лихоманки, стартової апатії, стану бойової готовності.

*Стартова лихоманка.* Проявом даного стану є надмірна напруженість, Тренер знаходиться в стані надмірної напруженості, невитриманий, стурбований, роздратований, робить недоречні зауваження спортсмену тощо.

*Стартова апатія.* Тренер абсолютно не напружений, його стан характеризується – пригніченістю та байдужістю. Як правило вданому стані тренер абсолютно не розмовляє. Перед виступом не робить ніяких вказівок спортсмену, неначе не помічає їх.

*Стан бойової готовності.* Спостерігаються відносна напруженість, висока активність, хороший настрій, стриманість. Тренер розмовляє в оптимістичному тоні, дає необхідні вказівки спортсмену.

Четвертою особливістю діяльності тренерів є їх відірваність від родини протягом тривалого часу. Для тренера-викладача практично не буває вихідних днів,

оскільки в буденні дні він проводить навчально-тренувальну роботу з вихованцями, а у вихідних, як правило, проводяться змагання різних рангів. Постійна зайнятість тренера-викладача створює напруженість у родинних відносинах та складності у вихованні власних дітей.

Нескінченні переїзди до місць проведення змагань та навчально-тренувальних зборів і як правило, мешкання в незвичних, часом некомфортних умовах також не сприяють встановленню нормального ритму життя тренерів-викладачів, що посилює їх нервово-емоційне напруження.

П'ята особливість: в процесі своєї діяльності тренер повинен вступати в контакт з широким довшола людей, які причетні до забезпечення навчально-тренувального і змагального процесу, - з батьками юних спортсменів, представниками органів управління та громадських організацій спортивного спрямування різних рівнів, судьями, спонсорами та меценатами, журналістами. Для успішного спілкуванні з ними тренер повинен володіти комунікабельністю, а нерідко і витримкою, оскільки він знаходиться під постійним тиском з боку адміністрації закладу фізичної культури і спорту та спонсорів, які вимагають високих спортивних результатів його вихованців.

Шоста особливість тренерської діяльності обумовлюється хвилеподібністю даного процесу. Як правило, у професійній кар'єрі тренера-викладача присутні неминучі падіння після злетів (навіть тріумфальних). Звідси нестабільність соціального статусу тренера, невпевненість в майбутньому і тому подібне.

Сьома особливість - медійність, успішна або невдала професійна діяльність тренера зі спортсменами високого класу обговорюється засобами масової інформації, його показують під час телетрансляцій матчів, прес-конференцій. Все це передбачає, необхідність постійного тримання під контролем своїх емоцій, дотримання етики у спілкуванні з представниками засобів масової інформації.

Відзначаємо, що поряд з основними функціями, що були означені вище (навчання та розвиток спортсмена), тренер-викладач за своєю професійною діяльністю, виконує багато інших функцій.

Науковець Є. О. Павлюк визначив наступні функції: організаційно-управлінська, рекламно-пропагандувальна, морально-гуманістична, комунікативна, рекреаційна, спортивно-оздоровча (масова, педагогічна), навчально-методична, профілактична, прогностична та діагностична [29, с. 105].

На підставі власного досвіду тренерської діяльності виділяємо наступні групи додаткових функції тренера-викладача: консультативна, проектувальна, організаторсько-господарська, представницька, виховна, гностична, секундантська (рис.1.2.).



Рис. 1.2. Функції тренера-викладача

Вважаємо за доцільне охарактеризувати дані функції. Консультативна функція передбачає, що тренер-викладач виступає як фахівець, наставник, що володіє великими знаннями з спеціальних питань (методики навчально-тренувального процесу, тактики ведіння змагальної боротьби, стану спортивного інвентарю тощо), а при роботі з вихованцями груп початкової та навіть базової підготовки він повинен володіти певною ерудицією і з інших питань, що не відносяться до його професійної діяльності.

Тренер-викладач повинен уміти здійснювати перспективне і поточне планування. Можливість створити у вихованців перспективу, значно підвищує їх вмотивованість та самовіддачу до тренувального та змагального процесу.

Виконання організаційно-господарської функції тренером-викладачем створює умови вихованцям показувати найкращі результати. Дана функція передбачає забезпечення спортсменів спортивною формою та інвентарем; оренда (за необхідності) місць проведення навчально-тренувального процесу, які відповідають вимогам керівних документів; виїзд і розміщення вихованців на змаганнях та навчально-тренувальних зборах, вирішення їх побутових проблем; організація лікарського та психофізіологічного контролю за станом вихованців тощо.

Для вихованців тренер-викладач є керівником, який здійснює управління підготовкою спортсменів, поряд з цим він представляє їх (вихованців) інтереси перед адміністрацією закладу фізичної культури і спорту та засновниками даного закладу, таким чином тренер-викладач виконує представницьку функцію.

Професійна діяльність тренера-викладача передбачає його постійний цілеспрямований вплив на вихованців, що ґрунтується на його авторитеті та іміджі, внаслідок чого вихованці, особливо в юнацькому віці, прагнуть ідентифікуватися з тренером-викладачем, легко і з готовністю сприймають його установки, цінності, відносини та особливості поведінки. Щоб добитися бажаного від спортсменів, сам тренер-викладач зобов'язаний бути зразком відданості спорту, зразком поведінки в побуті. Таким чином йде процес виховання юних спортсменів.

Гностична функція тренера-викладача передбачає пізнання особистості вихованця, загалом та його психологічних особливостей, зокрема, адже без цього неможливо встановити з ним взаєморозуміння. Слід відзначити, що врахування індивідуальних особливостей кожного вихованця у повсякденній діяльності повинно бути постійним, прагнення зробити всіх однаковими дуже згубно впливає на вихованців.

Управління спортсменом під час змагального процесу є секундантською функцією тренера-викладача. Здійснюючи цю функцію, тренер-викладач повинен

виступати в ролі психолога, а для цього йому треба знати психологічні особливості своїх вихованців, їх сильні і слабкі сторони, вплив на які забезпечать найкращий результат виступу. Відзначаємо, що як правило, означений вплив суттєво обмежується часовим інтервалом.

Успішність професійної діяльності тренера-викладача (виконання певних функцій), а відповідно і спортсмена обумовлюється стилем керівництва, що ним використовується.

Під стилем керівництва, як вважає Т.В. Петровська, в психології розуміють: «... індивідуально-типові особливості цілісної, щодо стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного виконання управлінських функцій». [31, с. 36].

На даний час виокремлюють наступні, основні стилі керівництва, що були запропоновані німецьким психологом Куртом Левінім: демократичний, авторитарний, ліберальний та різні комбінації означених стилів [9, с. 251].

Демократичний стиль – це сукупність прийомів, при яких поведінка керівника поєднує право на особисте прийняття рішень з активним залученням в процес прийняття рішень, організаційних питань та контролю виконання робіт своїх підлеглих. Даний стиль управління тренера-викладача сприяє розвитку особистісної ініціативи, самостійності та відповідальності вихованців. Слід відзначити, що даний стиль управління ефективний при роботі зі спортсменами груп: спеціалізованої підготовки та підготовки до вищої спортивної майстерності.

Авторитарний стиль (директивний) – це сукупність прийомів, при яких керівник націлений лише на особисті знання, інтереси та цілі. Рішення приймається одноосібно і мають форму наказу. Для виконання прийнятого рішення тренер-викладач постійно контролює всю діяльність і поведінку спортсменів, маючи за мету не проявити турботу про вихованців, допомогти їм, а з єдиним прагненням - забезпечити виконання поставленого перед ним, тренером, завдання.

Ліберальний стиль – це сукупність прийомів управління, при яких поведінка керівника заснована на повній передачі завдань підлеглим разом з відповідальністю за їх виконання [50, с. 156-157].

Аналіз педагогічної та наукової літератури, дозволяє констатувати, що успішні тренери-викладачі не використовують ліберальний стиль управління.

Дослідник Б. Дж. Кретті вказує на декілька причин, чому більшість тренерів авторитарні і визначає наступні переваги авторитарності:

1. Невпевнений у собі спортсмен буде відчувати себе більш впевненим та спокійнішим у стресових ситуаціях.

2. Агресивність яка викликана авторитарністю, спрямовується не на тренера, а на боротьбу із суперником або сприяє більш активним діям спортсмена.

3. Домінуюча поведінка тренера може відповідати потребам спортсмена і в цьому разі він виступить значно краще [16, с. 131].

Науковець Р. С. Уейнбернґ виділив наступні переваги демократичного стилю управління тренера-викладача:

1. Такий тренер більш доступний спортсменам. Його вихованці комфортно відчують себе з ним і більш відкрито спілкуються, внаслідок чого тренер може знати про їхні проблеми, побоювання, конфлікти тощо, і тим самим своєчасно вносити необхідні корективи.

2. Вихованці мають можливість проявити ініціативу і самостійність та досягти певної незалежності у стресових ситуаціях.

3. Якщо тренеру вдається передати частину відповідальності за прийняті рішення спортсменам і вони починають відчувати свій авторитет, то це сприяє формуванню в них більш емоційної зрілої поведінки.

4. Спортсмени можуть приймати більш гнучкі тактичні рішення.

5. Тренер не прийме авторитарних претензій та заяв з боку інших.

6. Авторитарного тренера визначає більша нетерплячість та фанатизм. Більш гнучкий тренер готовий приймати інших людей такими, які вони є насправді, оцінити їхні позитивні та негативні боки, поважати свою та чужу думку [49, с. 241].

Констатуємо, що загалом успішний тренер-викладач, це особа, яка здатна виконувати декілька ролей в залежності від ситуації та особливостей характеру спортсменів. Відзначаємо, що це не означає, що тренер повинен приховувати свої справжні почуття і принципи.

## 1.2. Чинники успішного тренера-викладача.

Слушною є думка В. І. Жигір'я, про те, що успішність професійної діяльності, залежить від того, наскільки індивідуально психологічні особливості працівника відповідають вимогам професії, наскільки сталим є інтерес до фахової діяльності, наскільки повно особистість сприймає вимоги, цінності, традиції, норми і правила поведінки, елементи професійної майстерності [8, с. 114].

Успішна професійна діяльність тренера-викладача передбачає управлінську діяльність. Управлінський вплив тренера, як вважають О. М. Жданова, Л. Я. Чеховська включає педагогічний, медико-біологічний, організаційно-управлінський, матеріально – технічний аспекти підготовленості тренера, які зумовлені контингентом спортсменів, визначеного етапу підготовки: початкової підготовки, базової підготовки, спеціалізованої підготовки, етап підготовки до вищих досягнень, максимальної реалізації, індивідуальних можливостей, збереження вищої спортивної майстерності, поступового зниження досягнень [7, с. 129].

Погоджуємось з Martens Rainer (Мартенсом Райнером), який вказує, що цілі успішної тренерської діяльності, поділяються на три великі категорії :

- здобути перемогу;
- допомогти молодим людям отримати задоволення від занять спортом;
- допомогти молодим людям розвиватися:

*фізично* шляхом набуття спортивних навичок, покращення свого фізичного стану, формування здорового способу життя та недопущення травм;

*психологічно* шляхом навчання управлінню своїми емоціями та розвитку почуття власної значущості;

*соціально* шляхом навчання навичкам спільної роботи в умовах змагань та відповідним стандартам поведінки [55, с. 52].

Успішна професійна діяльність тренера-викладача повинна реалізовуватись на основі загальних організаційно-методичних принципів: демократичності, нормативності, відповідальності, зацікавленості, економічності.

Переконані, що успішний тренер, не тільки повинен сам досконало володіти технічними та тактичними прийомами, але бути здатним навчити цьому молодих спортсменів.

Крім того, успішний тренер не тільки удосконалює спортивну майстерність молодих людей – він прищеплює спортсменам навички, необхідні для успішного життя у суспільстві.

Тренер не лише керує засвоєнням тактичних, технічних та життєвих навичок, а й допомагає спортсменам в успішній реалізації подібних навичок.

Вміння тренера навчити своїх спортсменів, оцінюється щоразу під час змагань. На наш погляд, саме це відрізняє тренера від учителя .

Тренерська робота – це вміння вести за собою, тобто лідерські якості. Зазвичай, тренер має велику владу над спортсменами [15, с. 57].

Успішний тренер знає про різницю між завданнями, які він ставить на участь у змаганнях та роботі зі спортсменами та своїми особистими цілями.

Успішний тренер прагне здобути перемогу у кожному змаганні. Поряд з цим, він може розуміти, що перемога малоімовірна, але до перемоги потрібно прагнути, оскільки це мета кожної гри, і цієї мети треба досягати, дотримуючись всіх правил і інтересів спортсменів [34, с. 29].

Успішний тренер допомагає спортсменам у їхньому фізичному, психологічному та соціальному розвитку та прагне досягнення своїх особистих цілей без шкоди інтересам спортсменів.

Тренерська робота – це професія, покликана допомагати людям. Основним принципом для фахівців таких професій є турбота про себе для того, щоб можна було краще допомагати іншим.

Успішні тренери завжди освоюють нові навички, готові змінюватися самі, якщо виникає потреба вносити такі зміни, приймають конструктивну критику і критично оцінюють себе.

Вважаємо за можливе сформулювати наступні складові успішності тренера-викладача:

1. Розуміння виду (програми) спорту. Для здійснення ефективної професійної діяльності тренеру-викладачу необхідно мати глибоке розуміння спорту: від фундаментальних навиків до передових стратегій та тактик. Бажано мати власний досвід спортсмена у виді (прогам) спорту. Тренер-викладач повинен бути спроможним здійснювати планування підготовки у мікро-, мезо-, макро-циклах на весь період підготовки вихованців до головних змагань.

2. Прагнення до нових знань, самовдосконалення. Не зважаючи на той факт, що успішний тренер-викладач багато знає про вид (програму) спорту, йому необхідно продовжувати навчатись та розробляти нові, більш ефективні методики підготовки вихованців на підставі науково обґрунтованих досліджень.

3. Обмін знаннями. Постійне отримання нових знань це важливо, але обмін думками з іншими фахівцями також важливий. Обмін думками дозволяє сформулювати бачення проблеми під іншим кутом, що сприяє прояву креативності у професійній діяльності тренера-викладача.

4. Навики мотивування. Тренер, що вміє мотивувати вихованця, спонукає їх до бажання досягнути вищого результату. Мотивуючи виховання, успішний тренер-викладач робить акцент на виконання поставлених завдань, а не результат.

5. Знання свого вихованця. Знання індивідуальних особливостей вихованців є важливою складовою успішності тренера-викладача. Прояв тих, чи інших емоцій може мати позитивний прояв на одного вихованця та негативний прояв на іншого. Для успіху навчально-тренувального процесу важливим є індивідуальний підхід до спілкування та мотивації вихованців. Врахування у професійній діяльності тренера-викладача емоційного стану вихованця, їх сильні та слабкі сторони є ознакою успішного тренера-викладача.

6. Комунікація. В успішного тренера-викладача добрі навички спілкування, він викликає довіру, користується повагою і авторитетом та вирізняється професійною компетентністю. Процес комунікації характеризується чіткою постановкою конкретних завдань, прямим та зворотнім зв'язком. Визнання успіху вихованця, це також є частиною доброї комунікації. Використання вербальних та невербальних засобів комунікації є ключовим питанням якісної

організації навчально-тренувального процесу, а використання доступної для вихованців мови суттєво впливає на результативність їх підготовки.

7. Уміння слухати. Уміння слухати тренером-викладачем забезпечує ефективність процесу комунікації з вихованцями, батьками та адміністрацією закладу фізичної культури і спорту. Успішний тренер-викладач постійно прагне отримувати інформацію від вихованців, тим самим створюючи робочу атмосферу під час навчально-тренувального процесу, яка суттєво впливає на його результативність.

8. Дисципліна. Успішний тренер-викладач з першого заняття встановлює чіткі правила поведінки вихованців і прагне до безперечного їх виконання. Вихованець повинен дотримуватись певних правил поведінки на спортивній арені, побуті, за що несе відповідальність тренер-викладач. Довіра між спортсменом та тренером має першорядне значення у всіх випадках і є вкрай важливою умовою успішного навчально-тренувального процесу. Відзначаємо, що міри дисциплінарного впливу успішного тренера-викладача, для забезпечення ефективного навчально-тренувального процесу повинні бути негайними, помірними та послідовними.

9. Особистий приклад. Успішний тренер-викладач повинен сам бути зразком виконання професійних обов'язків та поведінки у побуті. Тренер-викладач, який хоче, щоб його поважали, повинен сам виявляти повагу до вихованців та їх батьків.

10. Відданість справі та захопленість. Успішні тренери-викладачі приходять в дану професію, тому що вони люблять свою справу. Поряд з прихильністю до виду спорту та бажання досягнути успіху, успішні тренера-викладачі демонструють прихильність інтересам та потребам вихованців. Професійна діяльність тренера-викладача, традиційно здійснюється цілодобово.

Таким чином, вважаємо, що успішний тренер-викладач це особистість, що має комплекс компетентностей і особистісних якостей, які забезпечують гармонійний розвиток вихованців, що показують найкращий спортивний результат.

Аналіз нормативно-правової бази сфери фізичної культури і спорту, підвідомчих актів Міністерства молоді та спорту України дозволяє констатувати, що критерієм успішності тренера-викладача є присвоєння тренерської категорії у процесі атестування тренерів-викладачів позашкільних начальних закладів спортивного профілю відповідно до наказу Міністерства молоді та спорту України 13.01.2014 № 45 «Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів)».

Тренерам-викладачам, які працюють в закладах фізичної культури і спорту та пройшли атестацію відповідно до наказу Міністерства молоді та спорту України 13.01.2014 № 45 «Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів)», присвоюються такі кваліфікаційні категорії з виду спорту:

- вища категорія;
- перша категорія;
- друга категорія [22].

Підставою присвоєння тренерської категорії є:

- виконання результативних показників роботи тренерів (тренерів-викладачів), які враховуються при присвоєнні кваліфікаційних категорій, згідно з додатком до Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів);
- підвищення кваліфікації тренерів-викладачів та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту.

Підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту відбувається відповідно до наказу Міністерства молоді та спорту України від 13.09.2016 № 3520 «Про затвердження положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту» [23].

В даному Положенні пункті 2 відзначається, що підвищення кваліфікації тренерів та фахівців - це навчання з метою оновлення та вдосконалення їх освітнього рівня та професійної підготовки шляхом поглиблення і розширення спеціальних знань, вмінь, необхідних для ефективного виконання ними посадових

(функціональних) обов'язків з урахуванням перспектив їх професійного зростання в межах спеціальності [23].

Дане положення спонукає не рідше одного разу на п'ять років тренеру-викладачу підвищувати кваліфікацію у закладах вищої освіти, які мають право на здійснення освітньої діяльності у сфері вищої освіти на першому рівні вищої освіти з підвищення кваліфікації за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт».

Завданнями курсів підвищення кваліфікації тренерів-викладачів є оволодіння, оновлення та поглиблення спеціальних фахових, викладацьких, психологічних, науково-методичних, управлінських, правових, соціально-гуманітарних знань, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері фізичної культури і спорту, що сприятиме якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків [23].

У сфері фізичної культури і спорту створена система підвищення кваліфікації тренерів-викладачів та їх самовдосконалення.

Відзначаємо, що успішність професійної діяльності забезпечується комплексом індивідуально особистісних особливостей, який формується в процесі професійного розвитку і свідчить про наявність професійної здатності, перетворюючись на професійно-важливі якості.

### **1.3. Особистісні професійно-важливі якості успішного тренера-викладача.**

Кожна професійна діяльність має свою специфіку та особливості, які потребує певного набору професійно-важливих якостей, причому виділення яких з усієї сукупності повинно бути науково обґрунтованим.

Сучасна психологічна енциклопедія визначає, що професійно важливі якості є індивідуальними особливостями людини, які забезпечують успішність професійного навчання і здійснення професійної діяльності [38].

Професійно-важливими якостями, як вважає К. К. Платонова, є властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до

певної діяльності; їх послаблення призводить до стійких помилкових дій та зниження ефективності професійної діяльності [32, с. 57].

Слушною є думка, М. Л. Смульсон, яка трактує професійно-важливі якості сукупністю таких якостей фахівця, які служать успішному виконанню професійної діяльності, ефективному розв'язанню професійних задач, особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню" [44, с. 18].

Науковець Е.О. Клімов відзначає, що професійно значущі якості - індивідуальні особливості людини, які виступають умовою успішного опанування професією та професійною діяльністю [12, с. 109].

Заслуговує уваги думка дослідника В. П. Шадрікова, який розглядає професійно-важливі якості як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її опанування [52, с. 28].

Професійне життя дуже динамічне і багато в чому визначається професійно-важливими якостями, що є необхідними й універсальними для більшості видів професійної діяльності. Так, дослідник О. М. Кокун відзначає такі інтегральні якості особистості, що мають істотне значення для успіху у професійній діяльності: врівноваженість, активність, вольові якості, працьовитість, комунікабельність, гуманність та інтелектуальні якості (спостережливість, логічність, принциповість, інтуїція, кмітливість, здатність передбачення, правильна самооцінка, дипломатичність і гумор) [14, с. 98].

Поряд з цим, кожен тип професії повинен мати свій комплекс особистісних якостей, які сприяють успішному оволодінню і подальшому виконанню професійної діяльності. Оскільки професія тренера-викладача, як і професія вчителя, належить до типу професій "людина-людина", вирішальним у професійній діяльності має бути людський фактор, внаслідок чого тренер-викладач повинен бути зразком толерантної особистості у сфері гуманітарної політики держави.

Однак, на основі певної систематизції, описаної Н. Олександровою, можна виділити три основні підходи до тлумачення професійно-важливих якостей:

- психологічний, згідно з яким важливі якості впливають на ефективність професійної діяльності;

- акмеологічний, за якого професійно-важливі якості сприяють успішному оволодінню певною професією та є необхідними для засвоєння спеціальних знань і навичок, розвитку здібностей;

- ергономічний, де професійно-важливі якості демонструють себе в якості професійних вимог до особистості фахівця [26, с. 55].

Аналіз вище зазначеного дає нам змогу дещо звужити коло багатоаспектності трактувань професійно-важливих якостей і запропонувати власне визначення з врахуванням особливостей професійної діяльності тренера-викладача закладу фізичної культури і спорту. Таким чином, професійно-важливі якості тренера-викладача – це особливі, притаманні конкретній особистості - суб'єкту тренерської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, які достатні та необхідні для успішного виконання професійних обов'язків відповідно до вимог керівних документів та потреб суспільства.

Аналіз спеціальної та наукової літератури дозволив сформулювати компоненти професійно-важливих якостей тренера-викладача: професійну спрямованість, професійний інтелект, професійне мистецтво і професійне навчання (Рис. 1.3.)



Рис. 1.3. Складові професійно-важливих якостей тренера-викладача.

**Професійна спрямованість**, обумовлюється ступенем прагнення до оволодіння професією тренера-викладача та визначається мотивом, реальною професійною освітою, сукупністю змістових особливостей професійної діяльності та адаптацією до них.

Критеріями професійної спрямованості є: відданість професії, відповідальність, обов'язок, чесність, толерантність, тактовність, одержимість, захопленість, працездатність, послідовність, прагнення до постійного самовдосконалення та професійного кар'єрного росту.

**Професійний інтелект**, який включає мислення, спостереження, професійну компетентність та визначається особистісно важливими якостями особистості, а саме: мисленням, ерудицією, пам'яттю, уважністю, енергійністю, усним і письмовим мовленням. Успішна професійна діяльність тренера-викладача потребує якісної професійної підготовки, фундаментальних знань теорії та практики фізичного виховання та постійне їх оновлення, опанування відповідними методами і прийомами професійної діяльності.

Означений компонент дозволить тренеру-викладачу сформулювати:

- професійну мову та мовлення, з метою досягнення найбільшої довіри, прихильності до себе, встановленню психологічного контакту з вихованцями та їхніми батьками;
- лідерські позиції при спілкуванні;
- уміння визначати морально-психологічний стан вихованця;
- здатність нагромаджувати інформацію, уміння її аналізувати, узагальнювати, систематизувати і класифікувати, робити висновки;
- уміння моделювати навчально-тренувальний процес;
- уміння прогнозувати результат навчально-тренувального процесу.

**Професійне мистецтво**. Успіх професійної діяльності тренера-викладача визначатися професійною майстерністю, тобто рівнем сформованості особистісно важливих якостей, професійно-важливих якостей, професійних компетентностей і компетенцій (професійних знань, професійних навичок і професійних умінь). Рівень професійного мистецтва тренера-викладача обумовлюється креативністю,

діловитістю, ентузіазмом, самоконтрольністю, самокритичністю, послідовністю, сумлінністю, раціональністю, працелюбністю. Професіоналізм особистості обумовлюється кореляцією між професійною майстерністю та професійним мистецтвом.

Поняття «мистецтво» Великою українською енциклопедією, трактується однією із форм суспільної свідомості, складовою частиною духовної культури людства, специфічний рід практично-духовного освоєння світу. Мистецтво відносять до всіх форм практичної діяльності, коли вона здійснюється вміло, майстерно, уміло, вправно не лише в технологічному, але й в естетичному сенсі [2].

Слушною є думка А. К. Маркової, яка характеризує професійне мистецтво, називає цей процес професіоналізацією та визначає його як цілісний, безперервний процес становлення особистості фахівця й професіонала, що починається з моменту вибору професії, триває протягом усього професійного життя людини й завершується, коли людина припиняє свою професійну діяльність [20, с. 162].

Дослідник Е. Е. Симанюк вказує, що професіоналізм – це інтегральна якість (новоутворення) суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, яке зумовлене творчою самодіяльністю й високим рівнем професійної самоактуалізації [48, с. 24].

**Професійне навчання** вихованців це основна складова професійної діяльності тренера-викладача. Відзначаємо, що єдність навчання, виховання, розвитку і самовдосконалення вихованців як однієї з основних умов гармонійного формування особистості в процесі навчально-тренувальної діяльності. З метою забезпечення ефективності навчально-тренувальної діяльності тренер-викладач повинен реалізовувати особистісно зорієнтований підхід, згідно з яким у центрі навчально-тренувального процесу ставляться інтереси вихованця. Означений цей підхід передбачає: гуманне суб'єкт-суб'єктне співробітництво всіх учасників навчально-тренувального процесу; діагностично-стимулюючий спосіб організації навчального пізнання; діяльнісно-комунікативну активність вихованців; проектування індивідуальних досягнень в усіх видах спортивної діяльності;

якомога повніше врахування у доборі змісту, методик, стимулах навчання та системі оцінювання діапазону особистих потреб вихованців для досягнення найкращого результату на змаганнях.

Констатуємо, що поряд особистісно зорієнтованим підходом до проведення навчально-тренувальної роботи, суттєвий вплив на її ефективність має також компетентнісний підхід, суть якого полягає у тому, що проміжними результатами навчально-тренувального процесу визнається формування певних здібностей особистості (компетентностей), які знаходять прояв у комплексі умінь, заснованих на знаннях, ціннісних орієнтирах та досвіді діяльності.

Для успішного формування певних здібностей у вихованців, тренер-викладач повинен мати певний перелік компетентностей (здібностей). Науковець С. П. Червона визначає, що основу діяльності тренера-викладача становить низка здібностей, найголовнішими з яких є педагогічні. В подальшому дослідниця виокремлює та характеризує здібності тренера-викладача, а саме:

- педагогічні – перцептивні (характеризуються педагогічною спостережливістю), конструктивні (допомагають проектувати, передбачати, аналізувати й обирати вдалу педагогічну ситуацію);
- дидактичні – використовуються для передачі, засвоєння та розвитку знань;
- комунікативні – слугують механізмом для встановлення порозуміння між тренером-викладачем і спортсменами;
- організаторські – є знаряддям для організації життєдіяльності вихованців;
- академічні – слугують основою науково-дослідної роботи;
- спеціальні – удосконалюють здібності за видами спорту [51, с. 76].

Відзначаємо, що тренер-викладач повинен сприяти відчуттю згуртованості у групі підготовки, встановлюючи мету для вихованців, щоб кожен міг відчувати, що робить свій внесок, і допомогти своїм колегам відчувати підтримку, щоб вони могли бути собою і виконувати завдання, що стоять як перед групою, загалом, так і перед кожним вихованцем, зокрема як найкраще.

Узагальнюючи розглянуті вище зазначені дослідження, констатуємо, що за всіх можливих індивідуально-особистісних відмінностей, успішний тренер-

викладач повинен мати та постійно вдосконалювати обов'язкові здібності, які ґрунтуються на поєднанні тих чи інших психологічних характеристик, а саме:

1) здатність ретельно планувати свою професійну (тренерську) діяльність, її доцільність і безпеку з огляду на високий ризик виникнення необоротних наслідків професійних помилок, що впливають на здоров'я та розвиток вихованців, та брати на себе відповідальність за їх результати;

2) здатність до тривалої за часом і високої за рівнем інтелектуальної концентрації діяльності, при якій можливі різні прояви психоемоційного й фізіологічного дискомфорту внаслідок динамічності навчально-тренувального та змагального процесів, яка заснована на поєднанні високого рівня інтелектуальних здібностей, емоційно-вольової саморегуляції та збалансованого типу темпераменту;

3) здатність доносити свої думки мовою, зрозумілою для вихованців та їх батьків при вирішенні завдань навчально-тренувального та змагального процесів, що засновані на поєднанні високого рівня розвитку соціального інтелекту та основних комунікативних навичок;

4) здатність емоційно врівноважено реагувати на можливі помилки, що виникають у процесі виконання завдань як під час тренувальних так і під час змагань, і в доступній та коректній формі роз'яснювати все, що потрібно їм знати для уникнення подібних помилок у майбутньому, яка заснована на поєднанні високого рівня розвитку емоційного самоконтролю і відповідних комунікативних навичок.

### **Висновки до першого розділу.**

Охарактеризовано особливості професійної діяльності тренерів-викладачів, а саме: комунікаційна діяльність, професійний ризик, стресогенність, обмеженість, комунікабельність, нестабільність, медійність.

У розділі підкреслено, що основу успішності тренерсько-викладацького складу складає наявність в них певного переліку професійно-важливих якостей.

Сформульовано сутність базового поняття дослідження, а саме: професійно-важливі якості тренера-викладача – це особливі, притаманні конкретній особистості - суб'єкту тренерської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, які достатні та необхідні для успішного виконання професійних обов'язків відповідно до вимог керівних документів та потреб суспільства.

Охарактеризовано професійно-важливі якості тренера-викладача через наступні компоненти: професійна спрямованість, професійний інтелект, професійне мистецтво, професійне навчання.

У зв'язку із зазначеним та з метою підвищення успішності професійної діяльності тренера-викладача вважаємо доцільним проведення дослідження їх професійно-важливих якостей.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

### 2.1. Методи дослідження.

З метою виконання завдань магістерського дослідження, отримання достовірних даних та їх коректного опрацювання використовувались наступні методи:

- 1) теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури та спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет»;
- 2) анкетування;
- б) методи математичної статистики.

2.1.1. Теоретичний аналіз та узагальнення даних спеціальної науково-методичної літератури і спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет». Цей аналіз проводився з метою вивчення особливостей професійної діяльності тренера-викладача як суб'єкта діяльності закладу фізичної культури і спорту та визначити шляхи підвищення її ефективності.

У дослідженні використовувались першоджерела теоретиків спортивного тренування та фахівців, що здійснюють практичну діяльність у позашкільних навчальних закладах спортивного профілю і спортивних клубах різних форм власності.

Ретроспективна інформація була використана під час написання аналітичного огляду, визначення мети та завдань роботи, методів дослідження, порядку організації та проведення дослідження, аналізі отриманих результатів. Це дозволило сформулювати підходи до розвитку та вдосконалення особистісних професійно-важливих якостей тренера-викладача з метою для підвищення ефективності його професійної діяльності.

Під час проведення дослідження ми звертались до спеціальної наукової літератури, що розміщена в мережі «Інтернет» для написання огляду літератури та методів дослідження.

Бібліотечний сегмент цієї мережі є одним з найбільш інформаційно насичених, що дозволяє безпосередньо отримувати необхідні літературні джерела. Сукупність сайтів бібліотек України працює за принципом системних рис, а тому надає можливість використовувати відповідну інформацію для ґрунтового аналізу в межах системного підходу.

2.1.2. Анкетування. Застосовувалось для визначення переліку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.

Зміст зазначеного методу дослідження полягає в тому, що респондентами проводився інтуїтивно-логічний аналіз проблеми (питання), кількісна оцінка їх тверджень та формалізоване опрацювання отриманих результатів.

З врахуванням завдань дослідження, оцінку здійснювали методом узагальнення незалежних характеристик.

Використання методу передбачало розроблення анкети (додаток А). Структурно анкета включає вступну, основну та демографічну частини, що відповідає встановленим вимогам. Отримані результати дозволили чітко визначити особистісні детермінанти організованості спортивного менеджера та описати їх як систему взаємопов'язаних та компенсуючи одна одну якостей.

Результати анкетування були отримані за підсумками опитування 30 тренерів-викладачів різної кваліфікації.

На підставі отриманих результатів шляхом порівняння середніх величин кожної із якостей визначені найважливіші з них для успішності професійної діяльності тренера-викладача. В подальшому шляхом аналізу отриманих показників було сформоване інваріантне ядро особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача. Інваріантне ядро – перелік особистісних якостей фахівця, наявність яких у системі цілісної структури особистості професіонала обов'язкова.

2.1.3. Методи математичної статистики. Проведене дослідження згідно визначених завдань дозволило нам отримати цифровий матеріал, який аналізувався за допомогою методів математичної статистики.

Використання методів математичної статистики обумовлено, насамперед, метою нашого дослідження, необхідністю підтвердження або заперечення деяких припущень, статистичної перевірки даних вибірки (її розміром і параметрами розподілу).

Обчислювались такі показники описової статистики:

- середнє арифметичне значення -  $\bar{x}$  ;
- стандартне відхилення -  $S$ ;
- коефіцієнт варіації -  $V$ ;
- помилка репрезентативності -  $m_x$ .

Середнє арифметичне ( $\bar{x}$ ) як категорія статистики реальний показник, що відображає об'єктивно існуючі властивості явищ, на основі яких можуть бути обчислені середні показники, у ній взаємознищуються індивідуальні розходження багатьох величин одного і того самого виду. При цьому середня величина абстрагується від індивідуальних розходжень ознак, але зберігає їхні основні властивості, загальні умови.

Стандартне відхилення або середньоквадратичне відхилення ( $S$ ) – обчислювалось для визначення показника розсіювання значень випадкової величини стосовно її математичного очікування, тобто признаку мінливості.

Обчислення коефіцієнту варіації ( $V$ ) здійснювалось для визначення признаку мінливості у відносних одиницях, що дало можливість порівняння різнойменних величин. Даний коефіцієнт характеризує ступінь однорідності статистичної сукупності.

Помилка репрезентативності ( $m_x$ ) обчислювалась з метою визначення розходження між середніми значенням вибіркової та генеральної сукупності.

Факторний аналіз застосовувався у дослідженнях для переходу від опису множини досліджуваних об'єктів (особистісних професійно-важливих якостей успішності тренера-викладача), заданої великим набором непрямих безпосередньо вимірюваних ознак, до їх опису меншим числом максимально інформативних глибинних змінних, що відображають найбільш істотні властивості явища.

Найчастіше, вимірювані показники є лише зовнішніми проявами більш загальних характеристик, які називають латентними змінними, оскільки їх неможливо безпосередньо вимірювати. Однак, вони можуть бути встановлені шляхом факторизації кореляційних зв'язків між якостями, що спостерігаються, таким чином виділяються фактори, які можна інтерпретувати як шукана латентна змінна [21, с. 111].

Перевага цього аналізу в тому, що він не вимагає апріорного розподілу змінних на залежні і незалежні, оскільки всі змінні у ньому розглядаються як рівноправні. Завдання факторного аналізу полягає в тому, щоб визначити поняття, кількість і природу найбільш істотних і незалежних функціональних характеристик явища [40].

Застосування факторного аналізу здійснювалось з використанням методу головних компонентів. Цей метод передбачає одночасне виділення всіх головних компонент, кількість яких дорівнює кількості вихідних ознак, тобто відбувається заміна кореляційних компонентів кореляційними факторами. Означена заміна дозволяє усунути вплив мультиколеніарності зв'язків між показниками [47, с. 154].

Використання кореляційного аналізу, погоджуючись з О. В. Сідоренко, було обумовлено необхідністю оцінки сили зв'язку та перевірки статистичних гіпотез про наявність і силу кореляційного зв'язку між педагогічними оцінками та показниками психодіагностики [41, с. 121].

З врахуванням думок науковців П. П. Демченко та Л. В. Денисової у дослідженнях кваліфікаційної роботи було прийнято рівень значущості  $p < 0,05$ . Для визначення значних та принципових відмінностей між показниками професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача [4, 5]

Статистична обробка даних проводилась за допомогою комп'ютерної програми SPSS for Windows, v. 9.0. [40].

## 2.2. Організація дослідження

У дослідженні взяло участь 30 тренерів-викладачів різної кваліфікації з різних чотирьох регіонів України, що проходили з 4 жовтня до 13 жовтня 2022 року Курси підвищення кваліфікації тренерів-викладачів за спеціальністю 017 Фізична культура і спорт у Центрі післядипломної освіти Хмельницького національного університету, відповідно до наказу ректора університету від 3 жовтня 2022 року №165-к «Про зарахування слухачів Центру післядипломної освіти». Кількісний та якісний склад учасників дослідження (респондентів) подано в таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1.**

### Кількісний та якісний склад учасників дослідження

	Всього	Хмельницька область	Ів.-Франківська область	Львівська область	Одеська область
Вища тренерська категорія	<b>3</b>	1		1	1
I тренерська категорія	<b>8</b>	2	3	2	1
II тренерська категорія	<b>12</b>	7	3	1	1
Без тренерської категорії	<b>7</b>	3	1	2	1
<b>Всього</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Вирішення завдань дослідження здійснювалось у 3 етапи протягом 2021 – 2022 років.

**Перший етап** (грудень 2021 - травень 2022 року). Протягом цього періоду шляхом теоретичного пошуку та змістовного аналізу спеціальної науково-методичної літератури і спеціалізованих веб-сайтів мережі «Інтернет» визначили актуальність проблеми, що досліджувалась та сформулювали гіпотезу, окреслили об'єкт та предмет дослідження, конкретизували мету і завдання роботи, визначили конкретні методи дослідження.

Підсумки дослідження викладені у першому та другому розділах кваліфікаційної роботи.

**Другий етап** (вересень 2022 року – листопад 2022 року) було присвячено визначенню професійно-важливих якостей успішних тренерів-викладачів.

До анкетування було залучено тренерів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл, кількісний та якісний склад представлено в табл. 2.1.. Автором проводився аналіз та інтерпретація отриманої інформації у ході зазначеного опитування.

Підсумки дослідження викладені у третьому розділі кваліфікаційної роботи.

**Третій етап** (грудень 2022). Протягом цього етапу здійснювались заходи з узагальнення отриманих результатів та зіставлення з наявними результатами досліджень інших авторів. Були сформульовані висновки нашого дослідження.

### РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ УСПІШНОГО ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА ДЮСШ

#### 3.1. Особливості прояву особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.

Характеристика професійно-важливих якостей тренера-викладача проводиться з метою визначення рівня розвитку її складових.

З метою підвищення якості професійної діяльності тренерів-викладачів вивчалися особистісні якості не окремої особистості професіонала, а цілої групи, що в свою чергу дало можливість знайти відмінні характеристики, відокремити сукупність якостей, притаманних успішному тренеру-викладачу.

На підставі результатів анкетування, в якому взяло участь 30 респондентів, була отримана відповідь на одне з головних питань нашого дослідження: «Які особистісно-професійні якості повинні бути притаманні успішному тренеру-викладачу ДЮСШ?».

Для визначення професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача була надана анкета, що містила перелік 60 особистісних якостей, розподілених на 6 компонент (динамічна, емоційна, когнітивна, мотиваційна, продуктивно-комунікативна, регуляторна). Для врахування думок респондентів в анкеті була можливість, за необхідності, доповнити запропонований перелік особистісних якостей. Респонденти виставляли бали відповідно до пріоритетності певної якості для успішності особистості тренера-викладача. Критерієм оцінювання були визначені нормативи: 5 балів – якість найбільш важлива; 4 – якість важлива; 3 – якість бажана; 2 – якість необов'язкова; 1 – якість незначна.

Аналіз результатів проведеного дослідження дозволив встановити таке. Компоненти успішності, що виділені значною частиною респондентів, за ранговою значимістю наступні: регуляторний (1), продуктивно-комунікативний (2), динамічний (3), мотиваційний (4), когнітивний (5) та емоційний (6) (рис. 3.1.).

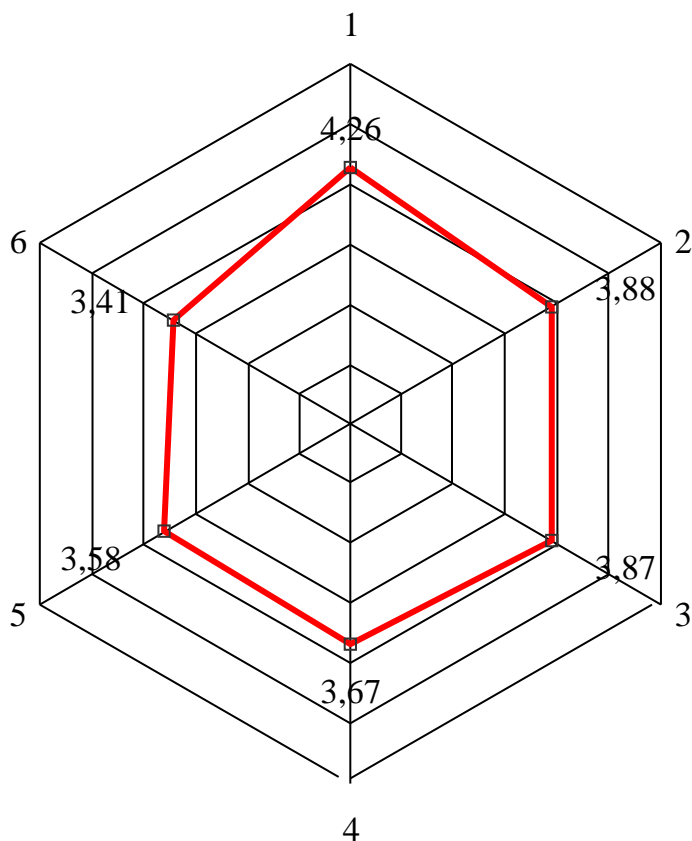


Рис. 3.1. Рангова значимість компонентів успішного тренера-викладача, бали

Регуляторний компонент ( $\bar{x}_p=4,26$  бала) успішності тренера-викладача. Професійна діяльність тренера-викладача передбачає подолання цілого ряду перешкод як внутрішніх, так і зовнішніх з метою досягнення визначених цілей у навчально-тренувальній та змагальній діяльності. Подолання перешкод можливе у випадку розвиненості вольових якостей особистості.

Результати анкетування якостей, що включені до регулятивної компоненти успішності тренера-викладача засвідчили про велике значення вольових якостей. Сім якостей, що становить 70%, були оцінені як важливі та найбільш важливі (табл. 3.1).

Сумлінність, яка виявляється в добросовісному виконанні своїх обов'язків, була оцінена найнижче ( $\bar{x}_{рсм}=3,80$  бала) у порівнянні з іншими якостями, які входять до зазначеної компоненти.

Таблиця 3.1

**Результати оцінки регуляторної компоненти  
успішності тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки регуляторної компоненти, бали	
	$\bar{x}_p$	S
Витримка	3,93	0,61
Впевненість	4,45	0,65
Дисциплінованість	4,57	0,65
Ініціативність	4,18	0,62
Обов'язковість	4,48	0,68
Рішучість	3,93	0,61
Самоконтрольність	4,27	0,66
Самостійність	4,17	0,64
Сумлінність	3,80	0,51
Цілеспрямованість	4,32	0,65

Найвище була оцінена дисциплінованість ( $\bar{x}_{pd}=4,57$  бала), яка забезпечує точне та ухильне виконання всіх вимог керівних документів, що регламентують діяльність тренера-викладача.

Продуктивно-комунікативний компонент ( $\bar{x}_{nk}=3,88$  бала) успішності тренера-викладача. Тренер-викладач здійснює свою професійну діяльність у системі «людина – людина», від його уміння створити атмосферу доброзичливості, взаємодопомоги та можливостей творчої реалізації працівників залежить ефективність навчально-тренувального та змагального процесу.

Респонденти, оцінюючи якості, включені до продуктивно-комунікативного компоненту успішності тренера-викладача, визначили як важливими та найбільш важливими шість якостей, що становить 60% від запропонованих (табл. 3.2.).

Найвищу оцінку у цьому компоненті отримала працелюбність ( $\bar{x}_{nkl}=4,50$  бала), що пояснюється великою відданістю справі, потребою в праці, бажанні досягти намічених цілей докладаючи чималих зусиль.

Таблиця 3.2

**Результати оцінки продуктивно-комунікативної компоненти  
успішності тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки продуктивно-комунікативної компоненти, бали	
	$\bar{x}_{нк}$	S
Ввічливість	4,05	0,62
Відвертість	2,82	0,43
Вимогливість	4,17	0,64
Врівноваженість	4,08	0,62
Комунікативність	4,12	0,63
Працелюбність	4,50	0,65
Привітність	3,22	0,45
Справедливість	3,68	0,57
Уважність	4,27	0,63
Чесність	3,90	0,60

Найнижче була оцінена відвертість ( $\bar{x}_{нкв}=2,82$  бала), яка на думку респондентів є необов'язковою для успішності тренера-викладача, що пояснюється небажанням повідомляти оточуючим про деякі аспекти свого життя.

Динамічна компонента ( $\bar{x}_д=3,87$  бала) успішності тренера-викладача. Професійна діяльність тренера-викладача має динамічний характер й від його вміння співвідношувати час та наявні ресурси, необхідні для виконання поставлених завдань, залежить досягнення намічених цілей.

Оцінюючи якості включені до динамічної компоненти успішності тренера-викладача респонденти визначили як важливими та найбільш важливими п'ять якостей, що становить 50% від запропонованих (табл. 3.3).

Найнижчу оцінку респондентів у цій компоненті отримала принциповість ( $\bar{x}_{опр}=3,13$  бала), яка характеризується наявністю в особистості стійких моральних принципів і переконань та умінням ними керуватися у повсякденній професійній діяльності. На нашу думку, вказану якість оцінено низько внаслідок не сформованості у сучасному суспільстві моральних принципів через різні причини, що мають як суб'єктивний, так і об'єктивний характер.

Таблиця 3.3

**Результати оцінки динамічної компоненти  
успішного тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки динамічної компоненти, бали	
	$\bar{x}_d$	S
Адаптивність	3,87	0,60
Винахідливість	4,25	0,65
Далекоглядність	4,27	0,66
Діловитість	3,50	0,54
Зібраність	4,10	0,60
Мужність	3,15	0,48
Плановість	4,05	0,62
Працездатність	4,67	0,51
Принциповість	3,13	0,43
Сумісність	3,73	0,58

Найбільш важливою якістю динамічної компоненти тренера-викладача, на думку респондентів, є працездатність ( $\bar{x}_{днц}=4,67$  бала), що пояснюється тим фактом, що для успішності тренеру-викладачу є важливим виконувати відповідну діяльність на заданому рівні продуктивності протягом певного часу.

Мотиваційна компонента ( $\bar{x}_m=3,67$  бала) успішності тренера-викладача. Ця компонента визначає діяльність тренера-викладача на основі направленості особистості, ціннісних орієнтацій та потреб.

Оцінюючи якості включені до мотиваційної компоненти тренера-викладача респондентами було визначено як важливими та найбільш важливими одну якість (акуратність), або 10% від запропонованих (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Результати оцінки мотиваційної компоненти  
успішного тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки мотиваційної компоненти, бали	
	$\bar{x}_m$	S
Акуратність	4,28	0,64
Ентузіазм	3,92	0,59

Продовження таблиці 3.4.

Особистісні якості	Значення оцінки мотиваційної компоненти, бали	
	$\bar{x}_m$	S
Колективізм	3,10	0,48
Лідерство	3,62	0,56
Наполегливість	3,20	0,48
Переконливість	3,68	0,57
Послідовність	3,87	0,57
Порядність	3,93	0,61
Твердість	3,22	0,49
Точність	3,83	0,59

Найменш важливою якістю у цій компоненті успішного тренера-викладача є колективізм ( $\bar{x}_{mk}=3,10$  бала), що можна пояснити низькою солідарністю респондентів з метою та засобами розвитку організації.

Найважливішою якістю у мотиваційній компоненті успішності тренера-викладача було визначено акуратність ( $\bar{x}_{ma}=4,28$  бала), що виявляється в охайності, ретельності і точності виконання нею різних складових професійної діяльності. Зазначене сприяє формуванню позитивного психологічного клімату у фізкультурно-спортивній організації. Акуратність це прояв поваги до навколишнього світу.

Когнітивна компонента ( $\bar{x}_k=3,58$  бала) успішного тренера-викладача. Зазначена компонента характеризує важливість пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, увага) для успішної професійної діяльності тренера-викладача.

Оцінюючи якості включені до когнітивної компоненти респонденти визначили як важливими та найбільш важливими також лише одну якість (енергійність), або 10% від запропонованих (табл. 3.5).

Найнижчу оцінку респондентів у цій компоненті отримала сміливість ( $\bar{x}_{kc}=3,10$  бала), що характеризується здатністю людини долати почуття страху та розгубленості.

Таблиця 3.5

**Результати оцінки когнітивної компоненти  
успішного тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки когнітивної компоненти, бали	
	$\bar{x}_k$	S
Вдумливість	3,93	0,61
Допитливість	3,57	0,53
Енергійність	4,25	0,65
Захопленість	3,27	0,48
Креативність	3,22	0,49
Логічність	3,78	0,58
Раціональність	3,83	0,49
Ризикованість	3,15	0,48
Сміливість	3,10	0,48
Тактичність	3,68	0,57

Найвищу оцінку у когнітивній компоненті успішного тренера-викладача отримала енергійність ( $\bar{x}_{ke}=4,25$  бала), що характеризується здатністю до великих витрат м'язової та нервової енергії, активності і працьовитості для досягнення цілей своєї діяльності.

Емоційна компонента ( $\bar{x}_e=3,41$  бала) успішності тренера-викладача, що проявляється на стадіях усвідомлення потреби та оцінювання ситуації, прийняття рішення та оцінювання результату професійної діяльності.

Респонденти, оцінюючи якості емоційної складової успішності тренера-викладача не виділили жодної з них як важливої чи найбільш важливої (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Результати оцінки емоційної компоненти  
успішного тренера-викладача (n=30)**

Особистісні якості	Значення оцінки емоційної компоненти, бали	
	$\bar{x}_e$	S
Гуманність	3,68	0,54
Добродушність	3,15	0,48
Доброзичливість	3,62	0,56
Одержимість	3,15	0,44

Продовження таблиці 3.6

Особистісні якості	Значення оцінки емоційної компоненти, бали	
	$\bar{x}_e$	S
Самокритичність	3,62	0,56
Співчутливість	3,08	0,46
Терпимість	3,80	0,58
Товариськість	3,38	0,52
Холоднокровність	3,53	0,54
Чуйність	3,12	0,45

Найнижчу оцінку респондентів у цій компоненті отримала співчутливість ( $\bar{x}_{ec}=3,08$ ), що характеризує здатність проймається чиймись переживаннями, співчувати іншим.

Зазначена вище низька оцінка якості свідчить, на нашу думку, про те, що успішний тренер-викладач повинен забезпечувати досягнення мети організації, а не перейматись переживаннями працівників.

Найвищу оцінку в емоційній компоненті успішності спортивного менеджера отримала терпимість ( $\bar{x}_{em}=3,80$  бала), що відображає можливість відповідної поведінки, заснованої на досягненні консенсусу щодо шляхів досягнення мети діяльності.

Для визначення однорідності групи респондентів нами був визначений коефіцієнт варіації з кожної якості, який складав  $V \leq 15\%$ . Таке значення коефіцієнтів варіації свідчить про те, що думки респондентів узгоджені та результатам дослідження можна довіряти. Таким чином досліджуваний нами варіаційний ряд з достатньо великою ймовірністю відображає властивості генеральної сукупності, що також підтверджується величиною помилки репрезентативності –  $m = 0,09$ .

На підставі аналізу результатів проведеного дослідження, можна стверджувати, що для успішності тренера-викладача притаманні якості особистості, що мають два рівні значущості:

- інваріантне ядро, що складається із сукупності якостей, які необхідні для ефективної діяльності;

- якості особистості, які достатні для ефективної діяльності.

До інваріантного ядра нами були віднесені якості, що оцінені респондентами  $5 \geq \bar{x} \geq 4$  балів, загальною чисельністю 20 якостей, що складає 33,3% від загального числа якостей запропонованих до оцінювання.

### **3.2. Факторний аналіз особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.**

Логіка нашого дослідження також передбачала проведення факторного аналізу з метою зменшення кількості якостей шляхом групування, структурування та компактної візуалізації означених показників без втрати вихідної інформації, пошуку прихованих змінних і генерації нових ідей.

Факторний аналіз опирається на обчислення коефіцієнтів кореляції між змінними (особистісні якості), внаслідок чого масив даних, який буде використовуватись для факторного аналізу відповідатиме наступним вимогам:

- масив повинен бути представлений у вигляді двовимірної матриці;
- у стовпчиках матриці повинні бути занесені аналізовані змінні, а в рядках – значення цих змінних;
- у матриці не повинно бути пропусків;
- бажано, щоб кількість рядків була більшою за кількість стовпчиків;
- кількість змінних (стовпчиків) повинна бути достатньо великою (більше 10).

З використанням комп'ютерної програми SPSS for Windows, v.9.0 був проведений факторний аналіз якостей, що становлять інваріантне ядро якостей успішного спортивного менеджера. Зазначений аналіз проводився методом головних компонент здійснюючи варімаксимальне обертання осей із нормалізацією Кайзера [40]. Інтерпретацію отриманих результатів здійснювали використовуючи матеріали, викладені у спеціальній літературі авторів П. П. Демченко, Л. В. Денисова, С. В. Начинская [4, 5, 24].

Достовірність результатів факторного аналізу проведеного методом головних компонент досягається в тому разі, коли відсоток вибірки елементів суттєво взаємопов'язаних (корелюючих) між собою, становить не менше 60 % від загальної дисперсії [41, с.130].

У ході факторного аналізу якостей інваріантного ядра якостей успішного тренера-викладача було виявлено сім факторів, сумарний внесок яких у загальну дисперсію становив 67,6% (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Факторний аналіз якостей інваріантного ядра  
успішного тренера-викладача**

Якості інваріантного ядра	Фактори						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Акуратність	0,499	-0,251	0,009	0,412	0,105	0,191	0,002
Ввічливість	0,481	0,603*	-0,001	0,287	0,058	0,142	-0,042
Вимогливість	0,247	0,458	0,458	0,082	-0,178	0,154	0,379
Винахідливість	0,483	0,427	-0,428	0,312	-0,048	-0,156	0,089
Впевненість	0,648	-0,048	-0,136	0,023	0,309	-0,211	-0,345
Врівноваженість	0,424	0,463	-0,285	0,035	-0,076	0,527*	-0,049
Далекоглядність	0,331	0,283	0,313	0,464*	-0,124	0,027	0,282
Дисциплінованість	0,505	-0,204	0,369	0,338	0,147	-0,164	-0,137
Енергійність	0,429	0,440	-0,023	-0,292	-0,067	-0,257	-0,227
Зібраність	0,704*	0,043	-0,292	-0,134	-0,040	-0,215	0,123
Ініціативність	0,279	0,440	0,020	0,398	0,485	0,248	0,289
Комунікабельність	0,258	-0,091	-0,129	-0,443	0,665*	-0,039	0,218
Обов'язковість	0,516	-0,189	0,339	-0,343	0,131	0,300	-0,031
Працездатність	0,538	-0,093	0,484*	-0,352	-0,065	-0,037	0,293
Працелюбність	0,476	0,231	0,321	-0,168	0,153	0,179	0,428*
Плановість	0,308	0,372	0,277	-0,086	-0,401	0,143	0,037
Самоконтрольність	0,628	0,104	0,243	-0,080	-0,239	-0,241	0,227
Самостійність	0,484	0,157	-0,333	-0,407	-0,147	0,320	-0,075
Уважність	0,561	-0,214	-0,453	0,190	-0,098	0,261	0,336
Цілеспрямованість	0,547	0,233	-0,374	-0,058	-0,355	0,316	-0,165
Сума факторного навантаження	4,68	1,91	1,88	1,63	1,28	1,10	1,04
Внесок фактору в загальну дисперсію вибірки, %	23,4	9,5	9,4	8,2	6,4	5,5	5,2

Примітки: \* – найвищі показники значущості факторного навантаження;

I фактор – «вольовий» (координуюча компонента професійної діяльності тренера-викладача);

II фактор – «асертивний» (компонента професійної діяльності при якій поважаються права та гідність оточуючих);

III фактор – «потенціальний» (компонента, що забезпечує високий рівень професійної діяльності протягом певного проміжку часу);

IV фактор – «аналітично-плановий» (компонента планової професійної діяльності);

V фактор – «комунікативний» (компонента налагодження комунікацій у процесі професійної діяльності);

VI фактор – «стабілізаційний» (компонента емоційної врівноваженості та внутрішньої стабілізації);

VII фактор – «організаторський» (компонента виконання завдань професійної діяльності).

Внесок першого фактору у загальну дисперсію вибірки становить 23,4%, сума факторних навантажень – 4,68. Факторні навантаження – це коефіцієнти кореляції кожної із аналізованих змінних із кожним з виділених факторів.

У першому факторі з двадцяти якостей, одна (зібраність) має факторне навантаження  $r=0,704$  ( $p<0,05$ ). Зважаючи на величини факторних навантажень якостей інваріантного ядра перший фактор можна описати, конструктом «вольовий (координуюча компонента управлінської діяльності успішного спортивного менеджера)». Практична значимість якостей, які увійшли до першого фактору успішного тренера-викладача, полягає в тому, що вони характеризують досягнутий рівень свідомої саморегуляції особистості, здатність в подоланні перешкод, що виникають на шляху досягнення поставлених цілей.

Отже, цей фактор характеризує координаційну складову професійної діяльності успішного тренера-викладача.

Внесок другого фактору у загальну дисперсію вибірки становив 9,5%, сума факторних навантажень – 1,91. У другому факторі з двадцяти якостей, одна (ввічливість) має факторне навантаження  $r=0,603$  ( $p<0,05$ ), що різко його вирізняє з поміж інших. Другий фактор описується конструктом «асертивний (при якій поважаються права та гідності оточуючих)». Складові другого фактору успішності тренера-викладача відображають їх почуття впевненості та гідності у відстоюванні своїх прав і вміння вимагати якісного виконання завдань не порушуючи при цьому прав інших.

Вказаний фактор характеризує відкриту поведінку успішного тренера-викладача, яка не має на меті завдати шкоди іншим та сприяє формуванню корпоративного духу у групі (попередньої, базової тощо) підготовки.

У третьому факторі з двадцяти якостей, одна (працездатність) має факторне навантаження  $r=0,484$  ( $p<0,05$ ). Внесок третього фактору у загальну дисперсію вибірки становить 9,4 %, сума факторних навантажень – 1,88. Він описується конструктом «потенціальний (забезпечує високий рівень професійної діяльності протягом певного проміжку часу)». Складові цього фактору характеризують потенційну здатність людини протягом заданого часу та з певною ефективністю виконувати максимально можливий обсяг роботи. Виконання роботи супроводжується фізичним та нервово-психологічним навантаженням.

Внесок четвертого фактору, що характеризується конструктом «аналітично-плановий (економне (планове) використання часу)», у загальну дисперсію вибірки склав 8,2%, сума факторних навантажень – 1,63. Найбільше факторне навантаження має далекоглядність, що становить  $r=0,464$  ( $p<0,05$ ). Практична значимість складових означеного фактору полягає в тому, що вони відображають комплекс здатностей, які дозволяють критично осмислити власні цілі та знайти більш ефективні засоби їхньої реалізації при певному ліміті часу. Розвиток комплексу означених здатностей забезпечить створення необхідного резерву часу для вирішення непередбачуваних проблем, яких дуже багато в професійній діяльності та для визначення пріоритетності завдань.

П'ятий фактор відображає високу вагомість рівня комунікативних якостей в професійній діяльності успішного тренера-викладача та описується конструктом «комунікативний (налагодження комунікацій в процесі професійної діяльності)». Внесок цього фактору у загальну дисперсію вибірки становить 6,4%, сума факторних навантажень – 1,28, найбільше факторне навантаження має комунікабельність, що становить  $r=0,665$  ( $p<0,05$ ). Складові п'ятого фактору характеризують можливість соціально-психологічного прогнозу комунікативної ситуації, в якій необхідно вести спілкування та вносити в нього певні корективи. Здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування у

комунікативній ситуації, на думку Л. Е. Орбан-Лембрик, є однією з головних якостей фахівців, що здійснюють свою професійну діяльність в системі «людини – людина» [27, с. 245].

Шостий фактор характеризує вміння та навички успішного тренера-викладача контролювати свої емоції та відповідно формувати позитивний психологічний клімат в колективі та описується конструктом «стабілізаційний (детермінанта емоційної врівноваженості та внутрішньої стабілізації)». Внесок зазначеного фактору у загальну дисперсію вибірки становить 5,5%, сума факторного навантаження – 1,10, найбільше факторне навантаження –  $r=0,527$  ( $p<0,05$ ), має врівноваженість. Складові шостого фактору означають гармонійний баланс між емоціями, думками та вчинками успішного тренера-викладача, уміння адекватно і раціонально сприймати події та оточуючих людей.

Сьомий фактор відображає наявність лідерських здібностей в успішного тренера-викладача та описується конструктом «організаторський (виконання завдань управлінської діяльності)». Внесок зазначеного фактору у загальну дисперсію вибірки склав 5,2%, сума факторного навантаження – 1,04, найбільше факторне навантаження має працелюбність  $r=0,428$  ( $p<0,05$ ). Практична значимість складових означеного фактору обумовлюється тим, що вони відображають навички налагодження спільної роботи багатьох людей, розпорядливості задля досягнення намічених цілей.

В процесі проведення факторного аналізу якостей інваріантного ядра успішності тренера-викладача було помічено, що якість «вимогливість» входить до другого, третього та сьомого факторів з достатньо високими величинами факторних навантажень у порівнянні з іншими якостями, відповідно  $r_2 = -0,463$ ,  $r_3 = 0,458$  та  $r_7 = 0,379$ . Означений факт можна пояснити тим, що успішний тренер-викладач для досягнення наміченої мети повинен, на думку респондентів, бути вимогливим до себе та підлеглих.

Аналіз результатів факторного аналізу інваріантного ядра якостей успішного тренера-викладача доводить наявність взаємозв'язку емоційно-вольових,

комунікативних та організаторських якостей і здібностей до планування та прогнозування ефективної професійної діяльності.

### **3.3. Психограма успішного тренера-викладача.**

Алгоритм подальшого нашого дослідження передбачав складання психограми успішного тренера-викладача. Психограма (від грец *psyche* – душа і *gramma* – риса, буква) перелік вимог, які пред'являє професійна діяльність до індивідуальних психологічних якостей і психофізіологічних функцій людини [10, с. 158].

Під психограмою розуміють головну частину професіограми, в якій сконцентровані психологічні вимоги до особистості конкретного фахівця, а також особистісні, психофізіологічні якості, що забезпечують успішне оволодіння відповідною професійною діяльністю.

Графічне зображення результатів дослідження психологічної діяльності індивіда за допомогою ряду тестів з метою наочного порівняння результатів дослідження різних осіб Г. Ю. Семігін трактує як психограма [46, с. 152].

Для кращої наглядності та визначення була складена психограма успішного тренера-викладача у графічному вигляді. У зв'язку з тим, що шкали виміру особистісних якостей, здібностей, станів не однакові, необхідно, на наш погляд, використати трьох рівневі шкали (високий, середній, низький) при зображенні психограми успішного тренера-викладача. Означена шкала дозволяє достатньо адекватно оцінити розвиток тієї чи іншої якості і здійснити необхідні математичні маніпуляції. При використанні трьох рівневої шкали прояв якостей, здібностей, станів може бути відповідно систематичним (3 бали), несистематичним (2 бали) та епізодичним (1 бал).

Запропонована нами психограма успішного тренера-викладача (Рис. 3.2) може використовуватись для цілей професійного відбору, раціоналізації процесу підвищення кваліфікації цієї категорії працівників, оптимізації режимів праці та відпочинку і здійснення профорієнтаційної роботи.

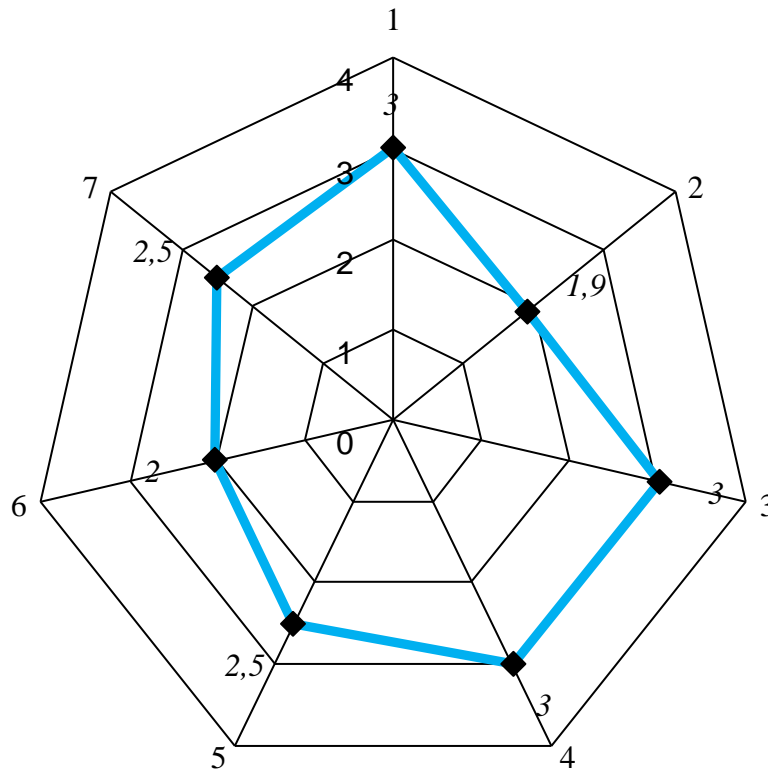


Рис. 3.2. Психограма успішного тренера-викладача, бали:

1 – «вольова» компонента; 2 – «асертивна» компонента; 3 – «потенціальна» компонента; 4 – «аналітично-планова» компонента; 5 – «комунікативна» компонента; 6 – «стабілізаційна» компонента; 7 – «організаторська» компоонента.

Для визначення індивідуального та комплексного впливу особистісних якостей успішного тренера-викладача на ефективність його діяльності було проведено кореляційний аналіз. Кореляційний аналіз якостей успішного тренера-викладача проводився з використанням параметричного коефіцієнта кореляції Пірсона ( $r$ ). Використання коефіцієнта Пірсона обумовлено високою точністю його обчислення та нормальним розподілом якостей тренера-викладача. Відповідність розподілу якостей нормальному закону було проведено з використанням тесту Колмогорова-Смірнова для однієї вибірки комп'ютерної програми SPSS for Windows, v.9.0.

Відхилення змінної величини від нормального закону розподілу вважається істотним при значенні  $p < 0,05$ . Середнє арифметичне ймовірності помилки для семи компонент становить  $\bar{p} = 0,565$ , тобто ймовірність помилки не є значущою. Тест

Колмогорова-Смірнова для однієї вибірки довів, що всі якості успішного тренера-викладача розподіляються згідно нормального закону розподілу змінних величин [40].

У процесі аналізу показників зведених до кореляційної матриці було встановлено, що найбільші значення достовірного позитивного взаємозв'язку тренерів-викладачів були виявлені між «аналітично-плановою» компонентою та «стабілізаційною» компонентою ( $r=0,67$ ,  $p<0,05$ ), а також «вольовою» ( $r=0,62$ ,  $p<0,05$ ) (Рис. 3.3).

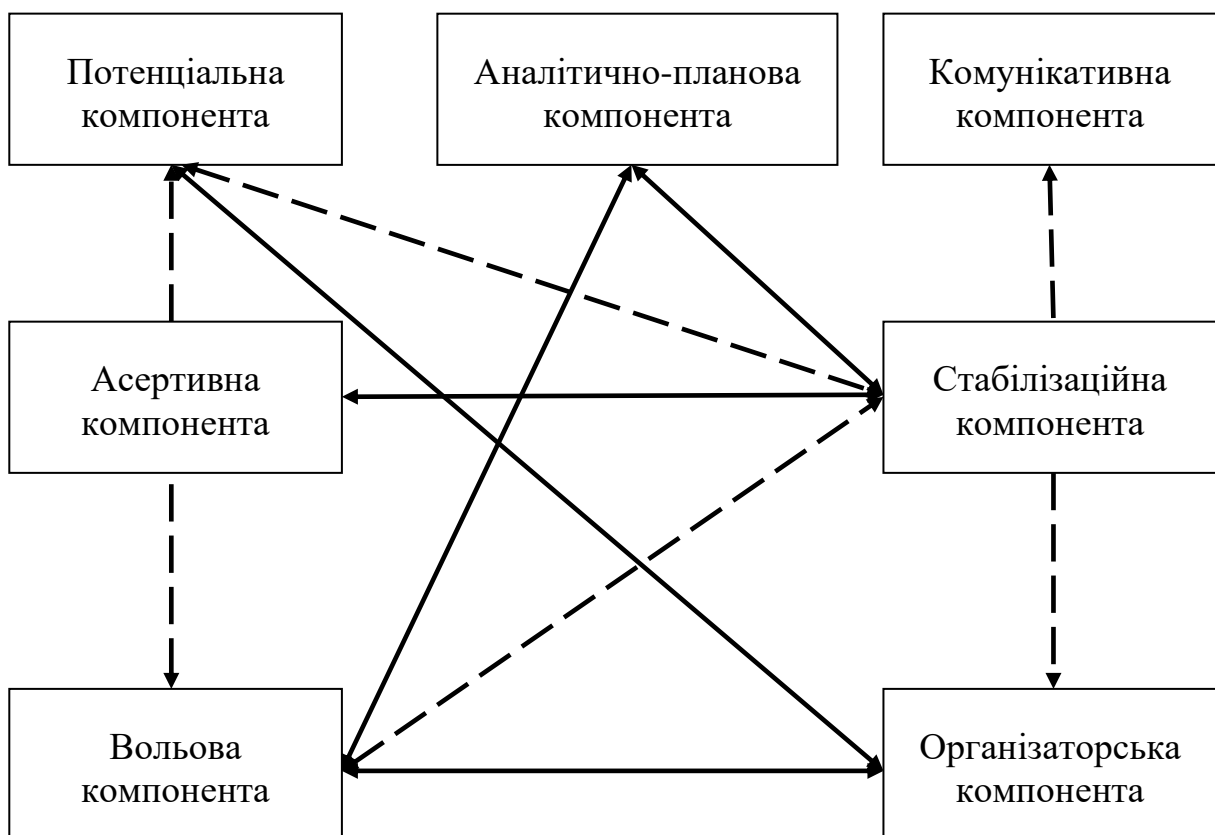


Рис. 3.3. Кореляційні зв'язки між компонентами успішного тренера-викладача:

- ↔ — достовірний позитивний взаємозв'язок ( $r > 0,55$  при  $p < 0,05$ );
- ↔ — недостовірний позитивний взаємозв'язок ( $r < 0,55$  при  $p < 0,05$ ).

Окрім цього позитивна достовірна кореляція відзначається між «потенціальною» та «організаторською» компонентами ( $r=0,60$ ,  $p<0,05$ ). Однакова

величина коефіцієнта кореляції ( $r=0,57, p<0,05$ ) була виявлена між «асертивної» та «стабілізаційною» компонентою і «вольовою» та «організаторською» компонентами.

Таким чином будь-які зміни в «аналітично-плановій» детермінанті призведуть до змін у «вольовій», «стабілізаційній», «асертивній», «потенціальній», «організаторській» компонентах та зворотньо.

Інші величини коефіцієнтів кореляції ( $r<0,55, p<0,05$ ), що характеризують взаємозв'язок особистісних якостей успішного тренера-викладача використовуючи матеріали спеціальної літератури, були визначені як недостовірні.

Отже встановлено, що здійснення планової діяльності успішного тренера-викладача тісно пов'язане з розвитком вольових якостей особистості та його емоційною врівноваженістю, яка в свою чергу пов'язана з асертивністю. Відзначаємо, також, наявність тісного взаємозв'язку між вольовими якостями та організаторськими здібностями, які взаємопов'язані з його працездатністю.

#### **3.4. Засади проектування тренінгової програми розвитку особистісних якостей успішного тренера-викладача.**

Слово «тренінг» (від англ. train, training) має кілька значень: навчання, виховання, підготовка, дресирування. Подібна багатозначність властива науковим трактуванням терміну «тренінг». О. О. Киверялг визначає його як групу активних методів розвитку здібностей до навчання і володіння будь-яким складним видом діяльності [18, с. 138].

Науковець І. П. Волков, відносить тренінг до методів групового консультивання, визначаючи його як засіб активного групового навчання навичкам спілкування у суспільстві, як засіб впливу на самооцінки особи з метою адаптації до нової соціальної ролі [36, с. 119]. О.О. Петрова визначає тренінг як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь та досвіду у сфері міжособистісного спілкування, як засіб розвитку компетентності у спілкуванні [30, с. 15]. Найбільш повне визначення тренінгу, на наш погляд, запропонував

І. В. Пузіков який зазначає, що тренінг – це багатофункціональний метод навмисних змін феноменів людини або групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини [39, с. 123].

В процесі тренінгу учасники навчаються новим навичкам, засвоюють та усвідомлюють свої психологічні ресурси і застосовують отримані знання на практиці. Головна особливість тренінгу полягає у тому, що учасники займають активну позицію, засвоєння навичок та вмінь відбувається у процесі «проживання», особистого досвіду поведінки та відчуттів. Активна позиція, як відзначає А. С. Прутченков, ґрунтується на визначеній закономірності про засвоєння людиною 10% інформації, що сприймається на слух, 50% інформації, сприйнятої зором, і 90% інформації, яка отримується під час самостійної діяльності [37, с. 118].

Ефективність тренінгів, як стверджує Ю. В. Дутчак, вище ефективності індивідуальної роботи за рахунок:

- 1) інтенсивності, яка забезпечується тривалістю і насиченістю програми тренінгів;
- 2) множинності джерел інформації для учасника: тренер, учасники, можливість спостереження власного стану під час виконання тренінгових задінь;
- 3) отримання зворотного зв'язку не тільки від тренера, але й від інших учасників тренінгу;
- 4) можливості відчувати, що учасник не самотній у своїх проблемах [6, с. 52].

Аналіз літературних джерел дозволив констатувати, що основним методом проведення тренінгу є групова дискусія. Груповою дискусією називається така публічна суперечка, метою якої є з'ясування та зіставлення різних точок зору, визначення істинної думки, знаходження правильного вирішення проблеми [25, с. 531]. За процедурою групова дискусія є колективним обговоренням певної проблеми, кінцевою метою якого є досягнення єдиної думки. Така форма спілкування дозволяє зіставити протилежні позиції, побачити проблему з різних боків, уточнити взаємні позиції, що зменшує опір сприйманню нової інформації, а також використанню групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань, які підсилюють згуртованість групи та одночасно полегшують саморозкриття

учасників. Форми групової дискусії класифікують за різними критеріями. Так, Н. В. Ключова групові дискусії пропонує поділяти на три типи:

1) біографічні, де група аналізує труднощі особистого або професійного життя окремого учасника, на якого спрямовані інтеракції, а решта учасників висловлює свою думку про його проблеми та свої почуття, реагує на його поведінку, пропонує зворотний зв'язок;

2) тематичні дискусії, спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи; тематика може не плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх; тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою, і всі учасники готуються взяти участь в обговоренні цієї проблеми;

3) дискусії, орієнтовані на інтеракції; вони спрямовані на групову динаміку, на те, що відбувається між членами групи, які між ними стосунки, взаємні реакції. На цих дискусіях значною мірою реалізується принцип "тут і зараз" [13, с. 22].

Проектування тренінгової програми з розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача доцільно проводити з виконанням наступних принципів: послідовності, метафоризації, транспективності.

Принцип послідовності характеризується ланцюгом пов'язаних між собою подій, які будуть переживати учасники як єдність, цілісність та нерозривність змін, що будуть відбуватися у ньому та оточуючих.

Принцип метафоризації полягає у встановленні зв'язку метафор з поняттями символу, способу і простору.

Створення під час тренінгу умов для «проживання» учасниками подій в єдності з подіями минулого і майбутнього є принципом транспективності, тобто нерозривність у часі.

Реалізацію означених принципів доцільно, здійснювати з використанням інтерактивних технік.

Інтерактивні техніки (від англ. *interaction* - взаємодія) це техніки які забезпечують активну взаємодію менеджерів і персоналу організацій (або представників кожної із зазначеної категорії окремо) в умовах навчальних тренінгів

та семінарів спрямованих на їх підготовку до розв'язання актуальних управлінських і професійних завдань [53, с. 293].

Використання інтерактивних технік, на думку Л. М. Карамушки:

- дасть можливість осмислити зміст та значення тих чи інших психолого-управлінських феноменів;
- сприятиме аналізу сутності основних понять організаційної психології, окремих характеристик цих понять;
- орієнтуватись на усвідомленні сучасних підходів до діяльності й розвитку організацій ;
- створює умови під час взаємодії менеджерів або персоналу організації прямо чи опосередковано, в індивідуальній чи груповій формі осмислити певні проблеми, які існують в діяльності організації, формальних чи неформальних груп, конкретних особистостей;
- сприятиме в актуалізації потреби учасників занять в самопізнанні і самоаналізі психологічних особливостей своєї організації (її окремих підрозділів), власних особистісних та професійних якостей;
- сприяє формуванню потреби та вмінь в учасників занять використовувати отримані знання з метою оптимізації управління організацією, професійного та особистісного вдосконалення;
- забезпечує визначення конкретних напрямків та шляхів вирішення проблем, які існують в діяльності організації (груп людей в організаціях, окремих особистостей), перспективних напрямків їх розвитку;
- створюють умови для набуття умінь і навичок, що сприяють підвищенню ефективності діяльності організації (прийняття колегіальних та індивідуальних рішень, налагодження ділового та управлінського спілкування, врахування мотивації діяльності менеджерів та персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату) [10, с. 166].

Для формування тренінгової програми з удосконалення особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача, доцільно використовувати інтерактивні техніки «асертивності».

Мануель Сміт сформулювала такі принципи асертивної поведінки особистості:

- самій судити про свою поведінку, думки та емоції і відповідати за їх наслідки;
- не давати ніяких пояснень та обґрунтувань, що виправдовують її поведінку;
- самій вирішувати, відповідає вона якоюсь мірою за проблеми інших особистостей чи ні;
- змінювати свої погляди;
- робити помилки і відповідати за них;
- сказати «я не знаю»;
- не залежати від доброї волі інших особистостей;
- поводитись не логічно;
- сказати іншій особистості «я тебе не розумію»;
- сказати «мене це не турбує» [43, с.141].

Отже, метою тренінгу асертивності є:

- усвідомлення типових помилок людей, котрі призводять до погіршення стосунків і не досягнення певних результатів;
- формування певних навичок поведінки в різних ситуаціях професійної діяльності та повсякденному житті;
- засвоєння потужних ефективних прийомів протистояння небажаному впливу та розвитку внутрішньої сили;
- розвиток спроможності спілкування з іншими людьми.

Для досягнення мети тренінгу доцільно використовувати такі п'ять процедур.

Перша – придбання навичок реагування – підвищує асертивність завдяки моделюванню поведінки (як відкритої, так і прихованої) та інструктування досліджуваного. У фокусі виявляються як вербальні, так і невербальні компоненти асертивності.

Друга – відтворення реакцій – полягає у напрацюванні нових реакцій у рольовій грі, репетиції поведінки чи спеціальних вправах.

Третя – вдосконалення реакцій – у наданій новій поведінці невимушеності і стійкості за допомогою адекватного зворотного зв'язку, критичних коментарів та вказівок особи, яка проводить тренінг.

Четверте – когнітивне реструктурування – включає критичний аналіз ірраціональних уявлень, які перешкоджають асертивності та придбання знань, що її підвищують.

П'ята – генералізація навчання – передбачає перевірку нової поведінки на практиці і заохочує використання її у новій ситуації [1, с. 26-28].

Логічним продовженням формування тренінгової програми з розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача передбачає здійснювати за допомогою мережевого планування.

Мережеве планування – це комплекс графічних і розрахункових методів, організаційних заходів, що забезпечують моделювання, аналіз та динамічну перебудову плану виконання складних проектів і розробок [42, с.199].

Основним елементом мережевого планування є побудова мережевого графіка. Правила побудови мережевого графіка такі:

- 1) мережа має тільки одну початкову та заключну події;
- 2) мережа викреслюється зліва направо;
- 3) якщо в процесі виконання роботи починається інша робота, яка використовує результат деякої частини попередньої роботи, то попередня робота розбивається на дві: причому частина такої роботи від початку до видачі проміжного результату, виділяють як самостійні;
- 4) у мережі не повинно бути подій, які не входять ні до однієї роботи, крім початкової події;
- 5) події слід нумерувати так, щоб номер початкового події роботи був менше номера кінцевої події означеної роботи;
- 6) у мережевому графіку не повинно бути замкнутого контуру [42, с. 257].

Таким чином, спроектована тренінгова програма з розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача сприятиме:

- зміцненню вольових якостей, самодисципліни, впевненості в собі, твердості характеру цілеспрямованості у досягненні цілей професійної діяльності;
- розвитку прогностичних здібностей і вмінню реально оцінювати досягнуті результати;
- формуванню навиків планування та досягнення намічених цілей у чітко визначений часовий інтервал;
- підтриманню оптимального робочого режиму, здійснення контролю за навантаженнями для формування найсприятливішого психологічного клімату у спортивному колективі;
- виявленню прихованих резервів особистості тренера-викладача.

### **Висновки до розділу 3**

На підставі емпіричного дослідження компонент успішності тренера-викладача, що проводилось шляхом анкетування висококваліфікованих фахівців (n=30), встановлено її інваріантне ядро, що складається із сукупності якостей, які необхідні для ефективної професійної діяльності. До інваріантного ядра були включені якості, що оцінені респондентами як важливі та найбільш важливі, загальною чисельністю 20 якостей, що становить 33,3% від загального числа показників запропонованих для оцінювання.

З метою зменшення кількості показників без втрати вихідної інформації та дослідження латентних змінних цієї узагальненої особистісної якості був проведений факторний аналіз інваріантного ядра успішності тренера-викладача. В результаті були визначені компоненти успішного тренера-викладача, а саме: «вольова», «асертивна», «потенціальна», «аналітично-планова», «комунікативна», «стабілізаційна», «організаторська».

В процесі емпіричного дослідження була побудована психограма успішного тренера-викладача, що може використовуватись для професійного відбору, профорієнтації та оптимізації процесу підвищення кваліфікації.

Кореляційний аналіз компонент, проведений з використанням параметричного коефіцієнта кореляції Пірсона ( $r$ ), дозволив визначити їх індивідуальний та комплексний вплив на ефективність професійної діяльності тренерів-викладачів, зокрема та закладу фізичної культури і спорту (ДЮСШ), загалом.

Сформульовані основні засади проектування тренінгової програми розвитку особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача. Проектування тренінгової програми доцільно проводити з виконанням принципів: послідовності, метафоризації, транспективності.

Основу тренінгової програми повинна скласти інтерактивні техніки «асертивності», які реалізуються з використанням елементів мережевого планування. Спроектвана тренінгова програма забезпечить розвиток особистісних професійно-важливих якостей успішного тренера-викладача.

## ВИСНОВКИ

1. Аналіз літературних джерел дозволив установити, що багато дослідників поставили та вирішили низку актуальних питань, що стосуються різних аспектів підвищення ефективності діяльності закладів фізичної культури і спорту. Слід зазначити, що переважна більшість досліджень проблем ефективності діяльності закладів фізичної культури і спорту пов'язана з професійною діяльністю тренера-викладача. Успішна професійна діяльність тренера-викладача забезпечується комплексом його особистісних професійно-важливих якостей.

2. Установлено сім факторів, що є особистісними компонентами успішності тренера-викладача, а саме: «вольова» (внесок у загальну дисперсію вибірки становить 23,4%), «асертивна» (9,5%), «потенціальна» (9,4%), «аналітично-планова» (8,2%), «комунікативна» (6,4%), «стабілізаційна» (5,5%), «організаторська» (5,2%). Діагностика їх складових дає можливість визначати рівень успішності тренера-викладача ДЮСШ як суб'єкта професійної діяльності.

3. Побудована психограма успішного тренера-викладача, що може використовуватись для цілей професійного відбору, раціоналізації процесу підвищення кваліфікації цієї категорії працівників, оптимізації режимів праці та відпочинку і здійснення профорієнтаційної роботи.

4. Розглянуто можливості розвитку особистісних якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ за допомогою формування тренінгових програм з використанням інтерактивних методик.

5. Проведене дослідження дає можливість окреслити напрями подальшого розгляду проблеми розвитку особистісних якостей успішного тренера-викладача з метою підвищення ефективності позашкільного навчального закладу спортивного профілю.

Предметом подальшого наукового пошуку можуть стати різні аспекти підвищення ефективності діяльності успішного спортивного менеджера, а саме: умови формування системи підвищення кваліфікації керівників закладів фізичної культури і спорту, оптимальна організація роботи спортивного менеджера в умовах

збільшення комерційного сегмента ринку надання фізкультурно-спортивних послуг в Україні, ситуаційні підходи до управління закладом фізичної культури і спорту тощо.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Бишоп С. Тренинг ассертивности [пер. с англ.]. СПб.: Питер, 2001. 208 с.
2. Велика українська енциклопедія. <https://vue.gov.ua> (дата звернення 20.11.2022)
3. Данилко В.М., Толкач В.І. Зміст роботи тренера-викладача. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві*: зб. наук. пр. 2010. № 3 (11). С. 12 – 16.
4. Демченко П. П. Математико-аналитические методы в структуре педагогических исследований физической культуры : учеб. пособие для студ., препод., тренеров, докторантов. Кишинев, 2009. 518 с.
5. Денисова Л. В. Измерения и методы математической статистики в физическом воспитании и спорте : учеб. пособие для вузов. К. : Олимп. л-ра, 2008. 127 с.
6. Дутчак Ю. В. Психологічні передумови прийняття управлінського рішення та його чинники. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. №3, 2008. С. 51-54.
7. Жданова О., Чеховська Л. Основи управління сферою фізичної культури і спорту. Львів: ЛДУФК, 2017. 244 с.
8. Жигірь В. І. Сутність і зміст професійно важливих якостей особистості менеджера освіти. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. № 10 (269), Ч. III, 2013, с. 113-124
9. Зязюна І. А. Педагогічна майстерність: Підручник. К.: Вища школа, 1997. 349 с.
10. Карамушка Л. М. Технологія роботи організаційних психологів: [навч. посіб.]. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
11. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. К. : ІНКОС, 2007. 268 с.
12. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. пособие. М.: МГУ, 1995. 223 с.

13. Ключева Н. В. Программы социально-психологического тренинга. Ярославль: "Психодиагностика", 1992. 66 с.
14. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. К. : ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
15. Кошура А. В. Теорія і методика спортивних тренувань : навч. посіб. Чернівці : Чернівец. нац. ун-тім. Ю. Федьковича, 2021. 120 с.
16. Кретти Б.Дж. Психология в современном спорте. М.: Физкультура и спорт, 1978. 224 с.
17. Криворучко С. М., Білоус Н. С. 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., ХГАФК.* 2014. С. 52 – 56.
18. Кыверялг А. А. Методы исследования профессиональной педагогики: учеб. пособие. Таллин: Валгус, 1999. 334 с.
19. Лисенчук Г.А. Теоретико-методичні основи керування підготовкою футболістів: Автореф. дис... д-ра наук з фіз. виховання і спорту: 24.00.01 / Г.А. Лисенчук ; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України, 2004. 34 с.
20. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : «Знание», 1996. 308 с.
21. Митина О. В. Факторный анализ для психологов : учеб. пособие. М. : Психология, 2001. 169 с.
22. Наказ Міністерства молоді та спорту України 13.01.2014 № 45 «Про затвердження Порядку проведення атестації тренерів (тренерів-викладачів)». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0180-14#Text> (дата звернення 10.11.2022).
23. Наказ Міністерства молоді та спорту України від 13.09.2016 № 3520 «Про затвердження положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1321-16#Text> (дата звернення 10.11.2022).
24. Начинская С. В. Спортивная метрология : учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. М. : Академия, 2005. 240 с.

25. Новий тлумачний словник української мови : в трьох томах / [укл. В. Яременко, О. Сліпушко]. II вид. К. : Аконіт, 2005. Т. 1, 2005. А-К. 921 с.
26. Олександрова Н. В. Сутність поняття «професійно важливі якості». *Новиц Колегіум: науковий інформаційний журнал*. ХНУРЕ. Харків. 2011. №4. С. 53-58
27. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. К. : Академвидав, 2003. 567 с.
28. Офіційний сайт Міністерства молоді та спорту України. <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/50842> (дата звернення 10.10.2022).
29. Павлюк Є.О. Теоретичні і методичні засади професійного становлення майбутніх тренерів-викладачів у процесі фахової підготовки: Дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / Є. О Павлюк; Хмельн. нац. ун., 2017. 629 с.
30. Петрова О. О. Організаційно-управлінські умови вдосконалення системи підвищення кваліфікації тренерів із видів спорту в Україні: автореферат дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту: 24.00.01 «Олімпійський та професійний спорт/ О.О. Петрова. – Київ, 2012. 24 с.
31. Петровська Т. В. Майстерність спортивного педагога : навч. посіб. К. : Олімп. л-ра, 2015. 184 с.
32. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий: учеб. пособие для учеб. завед. Профтехобразования. М. : Высш. шк., 1984. 174 с.
33. Плотнікова К.Р. Сутність феномену «тренер-викладач» та особливості професійної підготовки. *Освіта та педагогічна наука*. № 2 (171), 2019. С. 24-31.
34. Постанова Кабінету Міністрів України від 4.11.20202 № 1089 Про затвердження Положення про ДЮСШ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993-2008-%D0%BF#Text> (дата звернення 1.12.2022).
35. Постанова Кабінету Міністрів України від 4.11.20202 № 1089 Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення 10.11.2022).

36. Практикум по спортивной психологии / [ред. И.П.Волкова]. СПб.: Питер, 2002. 288 с.
37. Прутченков А. С. Социально–психологический тренинг в школе. М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2001. 640 с.
38. Психологічна енциклопедія. [http://www.mirslovari.com/content\\_psy/professionalno-vazhnye-kachestva-40465.html](http://www.mirslovari.com/content_psy/professionalno-vazhnye-kachestva-40465.html) (дата звернення: 12. 11. 2022).
39. Пузиков И. В. Технология ведения тренинга. М.: Бизнес- книга, 2007. 224 с.
40. Самоучитель по SPSS. <http://lib.qrz.ru/book/export/html/10966> (дата звернення: 20. 11. 2022).
41. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. СПб. : Речь, 2001. 350 с.
42. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
43. Смит М. Дж. Тренинг уверенности в себе. СПб.: ИК «Комлект», 1998. 254 с.
44. Смутьсон М. Л. Психология развития интеллекту : монографія. К., 2001. 276 с.
45. Сопотницька О. В. Деякі аспекти та шляхи підготовки фахівців фізичного виховання до тренерської діяльності. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Київ – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2010. Вип. 24. С. 506 – 509.
46. Социологическая энциклопедия : в 2-х т. / рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин. М. : Мысль, 2003. 863 с.
47. Суходольский Г. В. Математические методы в психологии. Х. : Гуманитарный Центр, 2006. 284 с.

48. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. М. : Московский психолого - социальный институт, 2005. 252 с
49. Уейнберг Р. С., Гоулд Д. Основы психологии спорта и физической культуры. К.: Олимпийская литература, 1998. 335 с.
50. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ : "Центр учбової літератури", 2014. 250 с.
51. Червона С. П. Підготовка тренерів-викладачів спортивних команд до управлінської діяльності. *Проблемы и перспективы развития спортивных игр и единоборств в высших учебных заведениях*. Том II. 2018. С. 75 – 78.
52. Шадриков В.П. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. К.: Вища школа, 2004. № 8. С. 26 – 31.
53. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2007. 640 с.
54. Шупта І. О. Аспекти успішності тренера-викладача ДЮСШ. *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. С. 29-30.
55. Rainer Martens. *Successful coaching*. - 4th ed. United States: Human Kinetics, 2013. 443 p.

## Додаток А

**Шановний тренер-викладач**

Кафедра теорії і методики фізичного виховання і спорту Хмельницького національного університету проводить анкетування в межах магістерського дослідження «Розвиток особистісних якостей успішного тренера-викладача ДЮСШ».

Будемо вдячні, якщо Ви візьмете участь у нашому анкетуванні, адже від Ваших відповідей буде залежати результативність нашого дослідження.

Вам пропонується за 5-бальною шкалою оцінити найбільш вагомі характеристики успішного тренера-викладача. 5 - дана якість найбільш важлива; 4 - дана якість важлива; 3 – дана якість бажана; 2 – дана якість необов'язкова; 1- дана якість незначна.

Якщо для характеристики успішності тренера-викладача необхідно вказати про якості, не наведені у переліку, то варто вписати їх наприкінці переліку та оцінити.

1.	Адаптивність	
2.	Акуратність	
3.	Ввічливість	
4.	Вдумливість	
5.	Вимогливість	
6.	Винахідливість	
7.	Витримка	
8.	Відвертість	
9.	Впевненість	
10.	Врівноваженість	
11.	Гуманність	
12.	Далекоглядність	
13.	Дисциплінованість	
14.	Діловитість	
15.	Добродушність	
16.	Доброзичливість	
17.	Допитливість	
18.	Енергійність	
19.	Ентузіазм	
20.	Захопленість	
21.	Зібраність	
22.	Ініціативність	
23.	Колективізм	
24.	Комунікабельність	
25.	Креативність	
26.	Лідерство	
27.	Логічність	
28.	Мужність	
29.	Обов'язковість	
30.	Одержимість	
31.	Переконливість	
32.	Порядність	
33.	Послідовність	
34.	Працездатність	

35.	Працелюбність	
36.	Плановість	
37.	Привітність	
38.	Принциповість	
39.	Раціональність	
40.	Ризикованість	
41.	Рішучість	
42.	Самоконтрольність	
43.	Самокритичність	
44.	Самостійність	
45.	Сміливість	
46.	Співчутливість	
47.	Співчуття	
48.	Справедливість	
49.	Сумісність	
50.	Сумлінність	
51.	Тактичність	
52.	Твердість	
53.	Терпимість	
54.	Товариськість	
55.	Точність	
56.	Уважність	
57.	Холоднокровність	
58.	Цілеспрямованість	
59.	Чесність	
60.	Чуйність	
61.		
62.		
63.		
64.		
65.		
66.		
67.		
68.		

Для опрацювання отриманих даних просимо Вас позначити короткі соціально-демографічні дані про себе:

1. Назва посади \_\_\_\_\_
2. Вік \_\_\_\_\_
3. Термін знаходження на посаді \_\_\_\_\_
4. Освіта \_\_\_\_\_

**Вдячні за співпрацю!**