

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У СПОРТСМЕНІВ**

Виконав:

Здобувач другого рівня вищої освіти
за спеціальністю 053 Психологія
_____ Буйок Марія Миколаївна
(підпис)

Науковий керівник:

доцент кафедри психології,
кандидат педагогічних наук,
капітан внутрішньої служби
_____ Шарапова Юлія Володимирівна
(підпис)

Нормоконтролер:

доцент кафедри психології,
кандидат педагогічних наук,
капітан внутрішньої служби
_____ Шарапова Юлія Володимирівна
(підпис)

Оцінка:

Національна шкала _____
Кількість балів: ____ Оцінка ECTS ____

Робота допущена до захисту в ЕК
« ____ » _____ 20__ року, протокол № _____
засідання кафедри психології

Чернігів – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні аспекти лідерства у спорті	6
1.1. Основні концепції лідерства	6
1.2. Стилi лідерства	12
1.3. Виникнення та формування взаємозв'язків у спортивній діяльності	16
РОЗДІЛ 2. Психологічні аспекти лідерства у спортивній діяльності.....	20
2.1. Соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті	20
2.2. Диференціація лідерських ролей.....	28
2.3. Значення лідерства у командних та індивідуальних видах спорту	35
РОЗДІЛ 3. Емпіричне дослідження розвитку лідерських якостей у спортсменів	39
3.1. Організація та етапи дослідження.....	39
3.2. Методи та методики дослідження.....	40
3.3. Результати емпіричного дослідження та їх аналіз	41
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Актуальність теми магістерської роботи. Проблема лідерства в даний час активно вивчається в різних галузях науки, в тому числі і психології. Однак не всі його аспекти достатньо висвітлені в рамках психологічної науки. Зокрема, незважаючи на більш ніж столітню історію досліджень феномена лідерства, в зарубіжній психології не існує єдиного визначення даного феномена. При цьому спостерігається домінування прикладних досліджень над теоретичними.

Також недостатньо розглянуті в теоретичному плані і експериментально не вивчені особливості мотивації лідерів в різні вікові періоди. У психолого-педагогічній літературі обговорюється питання про шляхи розвитку лідерського потенціалу особистості на різних вікових етапах. Існує дві точки зору. Перша передбачає, що лідером потрібно народитися, що навчання і виховання не грають ніякої ролі. Друга точка зору полягає в тому, що і на вроджений хист впливають умови життя і характер виховання. Якими б природними задатками не володіла від народження та чи інша людина, сформувати їх на основі певних здібностей можна лише в діяльності.

На формування взаємозв'язків між спортсменами, як в індивідуальних видах спорту, так і у спортивній команді здійснює вплив дія об'єктивних і суб'єктивних чинників, і навіть роль соціально-психологічних чинників. Одним із таких факторів є соціально-психологічний феномен лідерства.

Дослідженням даної тематики займалися наступні вчені: Александров Ю.В., Алфімов Д.В., Белецька А.А., Волківська Д., Дзамгаров Т.Т., Іванова Н.Г., Калашнікова С.А., Касіянчук В., Кононець М., Коркішко О.Г., Лавський В.Ю., Лазор К. П., Ляшенко В.М., Мала Н.Т., Маркіна І.А., Нежинська О., Нестуля С., Олійник Н. А., Орбан-Лембрик Л.Е., Пірен М., Полисаєв О., Пономарьов О.С., Прищак М.Д., Пузирьова О.В., Рибалко П. Ф., Сергеева Л. М. та інші. Проте, незважаючи на наявність робіт, тема лідерства в спорті недостатньо вивчена, тому становить науковий практичний інтерес.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у дослідженні психологічних чинників розвитку лідерських якостей у спортсменів.

Дана мета реалізується шляхом постановки наступних **завдань**:

- розглянути основні концепції лідерства;
- визначити стилі лідерства;
- дослідити виникнення та формування взаємозв'язків у спортивній діяльності;
- розкрити соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті;
- визначити диференціацію лідерських ролей;
- розкрити значення лідерства у командних та індивідуальних видах спорту;
- здійснити емпіричне дослідження розвитку лідерських якостей у спортсменів.

Об'єкт дослідження – лідерські якості у спортсменів.

Предмет дослідження – психологічні чинники розвитку лідерських якостей у спортсменів.

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовано комплекс методів наукового дослідження, а саме: теоретичні – метод аналізу літератури, системний і структурний підхід у вивченні психологічних чинників розвитку лідерських якостей у спортсменів, використовувалися методи порівняльного аналізу та узагальнення щодо теоретичного матеріалу з даної теми; емпіричні – емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей у спортсменів.

Емпірична база дослідження. Емпіричну базу дослідження склали відповіді 50 спортсменів з єдиноборств, які на час опитування перебували у тренувальному таборі.

Наукова новизна отриманих результатів складається у тому, що узагальнено теоретичні уявлення про проблему дослідження, за допомогою емпіричного дослідження виявлено основні фактори формування та розвитку лідерських якостей у спортсменів.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування отриманих знань для підвищення ефективності тренувального процесу та

покращення спортивних результатів. Виявлені психологічні фактори можуть допомогти тренерам і психологам краще розуміти, як формуються лідерські навички у спортсменів різного віку та рівня підготовки. Це дозволить створювати індивідуальні програми розвитку, спрямовані на вдосконалення таких якостей, як впевненість, рішучість, та здатність впливати на команду. Результати дослідження можуть бути корисними для спортивних організацій при підборі лідерів команд, а також для побудови більш гармонійної і продуктивної командної взаємодії.

Зв'язок роботи з науковими програмами: дослідження проводяться в рамках теми 2.9 «Мобілізація особистісного ресурсу суб'єктів спортивної діяльності засобами психолого-педагогічного супроводу» Плану НДР НУФВСУ на 2021-2025 роки (№ державної реєстрації 0121U108293).

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 93 сторінки. У списку використаних джерел подано 70 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА У СПОРТІ

1.1. Основні концепції лідерства

Лідерство як суспільне явище супроводжує людство протягом його існування. Скрізь, де збирається група, що складається з більш ніж двох осіб, може виникнути ситуація лідирування одного та слідування за ним інших. Лідер значно впливає на процеси самоорганізації групи, формування групових норм і цінностей, на поведінку послідовників. У зв'язку з цим лідери та сам феномен лідерства традиційно привертають увагу дослідників. Тому в різні історичні епохи робилися спроби вивчення лідерських якостей на основі опису особистостей великих людей.

У словах «лідер» та «лідерство» як наукових термінах «зосереджено» наукове уявлення про ці явища. Для того, щоб максимально чітко розглянути визначення «лідер» та «лідерство», необхідно розкрити змістовий зміст цих слів.

«Слова лідер («leader») та лідерство («leadership») утворені від англосаксонського кореня «lead» (у перекладі «дорога», «шлях»), який походить від дієслова «leadен», що означає «подорожувати», «йти». Слово «a leader» почали використовувати для позначення воєначальників – загальновійськових командирів, полководців та флотоводців» [8, с.101].

Оскільки Великобританія була морською державою, поступово цей термін почали використовувати і для позначення людини, яка прокладає курс корабля та військового суду або групу кораблів, що переміщаються у визначеному порядку. Таким чином, лідерами називалися люди (або судна), які показували шлях.

В даний час в повсякденній мові під лідером розуміється:

- а) людина, більш успішна порівняно з іншими в будь-якій діяльності;
- б) спортивна команда, яка набрала більшу кількість перемог або балів;
- в) корабель, який очолює групу судів тощо.

Однак, дане розуміння «лідера» має значну відмінність від соціально-психологічного уявлення про лідерство. У соціально-економічному розумінні

лідерство визначається як певна організована група людей, об'єднаних спільною метою, цінностями, інтересами тощо.

Зміст понять «лідер» та «лідерство» настільки багатогранний, що єдино правильне та загальне визначення дати неможливо.

Проблема лідерських якостей у сучасному світі актуальна, оскільки якості є компонентом особистості. Для повного аналізу даної проблеми необхідно вивчити поняття якостей особистості, лідерські якості, а також які якості притаманні лідеру. «Лідерські якості – особливий аспект, оскільки є пріоритетом невеликої частини соціуму – керівники, менеджери, управлінці» [23, с. 45]. Маючи уявлення про поняття та зміст якостей лідера, можна говорити про те, що індивід, що володіє даними якостями, зможе більшою мірою актуалізуватися в суспільстві, займати лідерські позиції, керувати та організовувати групу людей, що дозволить йому розвиватися як особистість, його діяльність буде позитивно позначатися на вирішенні проблем суспільства.

Оскільки лідерство є системою відносин у групі, його слід розглядати як групове явище, адже лідер завжди є елементом цієї структури. Психологічна сутність лідерства полягає у здатності впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей. Л. Е. Орбан-Лембрик зазначає, що особа, яка претендує на роль лідера, передусім має компенсувати недоліки і прорахунки у діяльності групи та її керівника. В такому разі лідер повинен взяти на себе відповідальність за реалізацію об'єднуючої функції [23, с. 322]. Для лідера необхідно сформувати і згуртувати колектив або групу, визначити її мету, поставити перед людьми, які входять до групи, необхідні завдання, визначити засоби реалізації мети і з'ясувати ресурси її досягнення, забезпечити контроль виконання. Інакше кажучи, у малій групі роль лідера полягає в згуртуванні її учасників і спрямуванні їх діяльності.

Проблема розуміння лідерства, його витоків, класифікація та багато інших питань цікавили людство з давніх часів. І, якщо у нас в Україні, тема лідерства стала більш затребуваною лише в 1990-і, то на Заході актуальною ця тема стала набагато раніше. І вже до 1990-го року весь накопичений багаж знань був

систематизований і записаний в різних підручниках (в більшій мірі в підручниках з менеджменту).

Найранішими предикторами теорій лідерства виступають давні писемні джерела (починаючи з 4 тисячоліття до н.е.), в яких відображені головні якості ідеального правителя: письмена древніх єгиптян, Веди, найдавніший пам'ятник китайської народної творчості – «Ши Цзін», праці Конфуція, твори Платона, Плутарха та ін.

У зарубіжній літературі феномен лідерства розглядається з різних сторін. Спочатку в Античні часи він розглядався з боку політичного аспекту (лідерство ототожнювалося з керуванням державою), потім в Середні століття з духовно-релігійним аспектом (Ідеальним главою Божого Граду є людина «небесна»).

Особливий же інтерес до проблеми лідерства виник в ХІХ столітті. Умовно цей час можна розділити на два підперіоди: перший – до середини ХХ століття – період «передісторії», другий – з середини ХІХ і до початку ХХ століття – описовий період. Найбільш видатними авторами робіт першого підперіоду були Г. Спенсер, Ч. Ломброзо, Т. Карлейль і Ф. Гальтон. У той час дослідники акцентували свою увагу на відмінностях між тими, хто велить, і тими, хто підкоряється.

Наступний підперіод є описовим. Дослідників даного часу об'єднує те, що всі вони приділяли увагу відносинам між героєм і натовпом (які, по Г. Тарду, гармонійні, тому що їх потреби взаємодоповнюювані), а також механізмам впливу великої людини на неї: чарівність (Г. Тард), вміння вселяти (С. Сінгеле), облік особливостей натовпу (Г. Лебон). Виділяючи певні якості ватажка, Г. Лебон розуміє: не всі герої схожі один на одного, а тому він створює їх типологію.

Наступним етапом у розвитку розуміння лідерства є період першої чверті ХХ століття. Вивчення лідерства в цей період як би розглядалося з двох сторін: з боку робіт попереднього століття і з боку основних підходів психології: гештальтпсихологія, біхевіоризм, психоаналіз. Якщо перші два підходи присутні майже в кожному досягненні науки про лідерство, то психоаналіз проблеми лідерства торкнувся лише побічно (але вплинув на подальший зв'язок його з

проявом сексуальності, з маскулінною роллю, а також функцією лідера як «фігури батька»).

У другій чверті ХХ століття активно вивчалися особистісні характеристики і встановлювалися їх зв'язки з лідерством. В процесі вивчення виявилася необхідність в створенні спеціальних методик, за допомогою яких можна було б вивчити феномен лідерства.

Одні дослідники працювали безпосередньо з людьми, інші – узагальнювали результати попередніх (К. Берд, В. Ієн Кінз, Р. Стогділл та ін.).

В результаті виконаних досліджень з'ясувалося, що універсальної лідерської риси не існує.

У 1950-1970-і роки лідерство розглядалося на основі ситуаційного, особистісного та інтераціоналістського підходів прихильниками біхевіоризму, психоаналізу, когнітивізму і гуманістичного напрямку [31, с. 17].

Розглянемо підходи до розуміння феномену лідерства детальніше. Дослідники ситуаційного підходу (Т. Хейлін, Ц. Джібб, Дж. Холландер, Т. Адорно та ін.) підкреслювали важливість таких факторів, як авторитет і свобода дій лідера, установки групи, характер роботи, а також характер зовнішнього середовища.

У даних дослідженнях виділяються два напрямки. Перший – теорія харизматичного лідера (термін харизматичного лідерства був введений М. Вебером в 1990 році [4]), яка простежувала зв'язок між особистісними якостями лідера і довільністю праці групи [35].

У другому напрямку виявляють опосередковуючу роль ситуаційних чинників між установками лідера, рисами особистості, поведінкою і показниками його ефективності (лідерство – конструкт, що сприймається суб'єктивно) – теорія імпліцитного лідерства [15].

Представниками особистісного підходу було продовжено вивчення якостей лідера (Б.Л. Хілтон, Р.М. Стогділл, Д. Стенг та ін.). У своїх працях Р.М. Стогділл та Е. Холландер розглядали феномен лідерства з позиції статусу, взаємодії, сприйняття і поведінки індивідів по відношенню до інших членів

групи, тобто як феномен міжособистісних і міжгрупових взаємин. Дане припущення дозволило розглядати феномен лідерства не як характеристику окремого індивіда, а як взаємини між людьми [48].

В особистісному підході відбулися деякі зміни в бік диференціації особистісних рис. Розрізнялися: ефективні і неефективні лідери, лідери різних рівнів управління, лідери в різних групах, що використовують різні лідерські стилі (виділені К. Левін [45]) і належать до різних типів.

В результаті пророблених праць дослідники прийшли до наступних висновків:

- 1) існують непоодинокі особистісні якості, а комбінація рис;
- 2) крім особливостей особистості лідера на його успіх впливає також особливість конкретної ситуації;
- 3) зроблено припущення про те, що особистість лідера культурно детермінована.

В рамках інтеракціоністського підходу лідерство розуміється як функція взаємодіючих між собою особистісних і ситуативних факторів (Ц. Джібб, К. Кліффорд, Т. Кох, Б. Басс, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, В. Шутц, Р. Хауз, Т. Хеммер, Ш. Дечлер, С. Грін, Д. Небекер, М. Боні та ін.).

В рамках даного підходу дослідниками інтегрувалися кілька змінних: особистості лідера і його послідовників, група в цілому, сприйняття лідером її і навпаки, ситуація в широкому сенсі.

В кінці другого тисячоліття спостерігається розквіт двох галузей лідерології (організаційної та політичної), а також формування двох нових підходів – гендерного та культурального.

Поява першого підходу обумовлена такими причинами: перманентна криза психології лідерства, емансипація, «активізація «незахідного світу»», демократизація суспільства та дегуманізація. Суть даного підходу полягає в дослідженні відмінностей феномена лідерства у представників різної статі [25, с.14].

У роботах дослідників 19 тисячоліття (М.К. Михайловський, Л. Войтоловський) проблема лідерства розглядалася умоглядно, тобто вчені висловлювали свої думки, підтверджуючи їх історичними та літературними прикладами. Але вже в ХХ столітті з'явилися експериментальні вивчення даного питання.

У 20-30-х роках двадцятого тисячоліття висувалася ідея вивчення особистості лідера, для цього створювалися методики (Є.А. Аркін), розроблялися різні типології лідерів (В.О. Вагнер, Д.Б. Ельконін, М.А. Вітке).

Після 30-річної перерви вивчення лідерства відроджується. Цей період характеризується формуванням дослідницьких шкіл, зменшенням дистанційованості від зарубіжних досліджень, поділ понять «лідерство» і «керівництво», створення нових типологій лідерів, активна робота над дослідницьким інструментарієм, формування підходу до лідерства через рівень розвитку групи, польові дослідження лідерства та керівництва в різних групах, вивчення гендерних особливостей лідерів, створення нових теорій.

Сутність лідерства як вміння впливати на інших, можна розглядати, як феномен похідного від влади. У такому сенсі лідерство розглядає Ж. Блондель. Відповідно до його уявлень, лідерство за своєю суттю – синонім влади. Лідерство – це влада, бо воно полягає у здібності однієї або кількох осіб, що знаходяться на вершині, змушувати інших робити те позитивне чи негативне, що останні за інших умов могли б не робити.

Проаналізувавши зарубіжну і вітчизняну літературу, ми можемо побачити, що феномен лідерства вивчався і вивчається з різних позицій, а також вивчаються різні аспекти даного феномена. Відповідно до ситуаційного підходу лідером в групі виступає та людина, у якої є необхідні в певній ситуації якості особистості. Прихильники особистісного підходу також вважають, що прояв лідерства залежить від набору певних рис особистості. Але, на відміну від представників попереднього підходу, вони вважають, що така людина бути лідером в будь-якій ситуації. В рамках же інтеракціоністського підходу

лідерство розуміється як функція взаємодіючих між собою особистісних і ситуативних чинників.

1.2. Стилi лiдерства

Поняття стилю лiдерства охоплює всi можливі взаємодiї та взаємозв'язки, якi складаються мiж лiдером та iншими членами групи, де iнiціатором вiдносин виступає саме лiдер. Сам термiн «стиль лiдерства» можна визначити як сукупнiсть засобiв та методiв психологiчного впливу, якими користується лiдер для надання впливу на iнших членiв групи [7, с. 62]. Iншими словами, стиль лiдерства – це типова для лiдера система прийомiв впливу на пiдлеглих чи членiв групи [12, с. 90].

Традицiйно прийнято розрiзняти три основнi стилi лiдерства: авторитарний (директивний), демократичний (колегiальний) та лiберальний (анархiчний). Данi три стилi були видiленi К. Левiним ще в 30-i роки [31, с. 68].

Авторитарний стиль передбачає одноособовий управлiнський вплив на пiдлеглих, що ґрунтується на загрози санкцiй. Демократичне лiдерство вiдрiзняється тим, що лiдер враховує iнтереси, потреби, прагнення та думки членiв групи, лiдер залучає команду до розробки та реалiзацiї розв'язання рiзних проблем або завдань. При лiберальному стилi вплив лiдера на дiяльнiсть групи невеликий, i вона (група) функцiонує стихiйно, за малого ступеня органiзованостi дiй.

Характерними рисами авторитарного стилю є: виражена владнiсть лiдера, директивнiсть, одноосiбнiсть, систематичний контроль за дiями пiдлеглих, схильнiсть наполягати на неухильне виконання рiшень, неувага до членiв групи як до особистостям, зосередженiсть переважно, на дiлових взаєминах групи.

Демократичний стиль визначається тим, що лiдер постiйно звертається до думки пiдлеглих, радиться з ними, залучає їх до ухвалення рiшень. Бiльш того, даному стилю поведiнки лiдера властива повага до людей, визнанi за ними права чинити по-своєму; спiлкування з колективом вiдбувається на рiвних, а звернення – у формi прохань i порад, а не наказiв та вимог.

При ліберальному стилі лідер значною мірою самоусувається від керівництва та перенаправляє свої функції або відповідальність заступникам, а також надає підлеглим повну свободу дій, крім того, будь-який контроль за роботою підлеглих при виборі цього стилю поведінки лідера взагалі відсутній.

Доведено, що сильними сторонами авторитарного стилю є: увага до терміновості та порядку, передбачуваність результатів; слабка сторона полягає у стримуванні індивідуальної ініціативи. Для демократичного стилю сильною стороною буде посилення особистих зобов'язань щодо виконання роботи через участь в управлінні; до слабкої сторони можна віднести необхідність у часі ухвалення рішення. Сильною стороною ліберального стилю можна назвати можливість розпочинати справу так, як це бачиться самим підлеглим, проте без втручання лідера група може втратити напрямок руху і знизити швидкість виконання роботи.

Важливо враховувати і те, що авторитарне керівництво хоч і дає виконання більшого обсягу роботи, ніж демократичне, але веде до низької мотивації, меншої оригінальності, майже повної відсутності дружелюбності у групах та більшої агресивності [29, с. 65]. І незважаючи на те, що авторитарний стиль забезпечує досить високу продуктивність, такий стиль все ж має нижчий ступінь задоволеності у підлеглих. Якщо стиль обраний ліберальний, то обсяг роботи зменшується, якість роботи стає низькою, з'являється більше гри.

Важливо пам'ятати, що кожен стиль має деякі переваги і недоліки і може бути доречний за одних обставин і недоречний за інших. Наприклад, авторитарний стиль простий і оперативний, проте веде до пасивності підлеглих і лицемірства по відношенню до керівника. Демократичний стиль уможливорює участь усіх в управлінні, проте заважає за необхідності швидкому прийняттю рішень. Ліберальний стиль орієнтується на самостійність членів групи, але це можливо лише за їх високої кваліфікації.

А це означає, що для лідера важливо вміти змінювати свій стиль поведінки, підлаштовуючись під ситуації та завдання. Тому праці з дослідження та опису найкращого стилю лідерства продовжуються, а автори намагаються знайти та

описати саме той стиль, який буде найбільш прийнятним для ефективного керівництва. Наприклад, так з'явився комбінований стиль. Комбінованим називається стиль, при якому один і той же лідер використовує у практиці спілкування з членами групи елементи всіх трьох описаних вище стилів, причому вони представлені в його діях приблизно в однаковій пропорції [17].

Гнучким (адаптивним) називається стиль, у якому так само, як і в комбінованому, можуть бути присутні елементи всіх трьох стилів лідерства, проте вони в даному випадку не є стабільними, а поведінка лідера час від часу змінюється, залежно від ситуації, що складається в групі.

Партнерський стиль часто застосовується у поєднанні з авторитарним. Тобто авторитарний лідер формулює завдання і пояснює, як його вирішити, але при цьому закликає інших брати участь у розробці рішень на рівних, піклуючись про комфорт кожного члена групи [28, с. 83].

При зразковому стилі лідер задає високі стандарти роботи і на власному прикладі показує, що їх можна дотримуватися. Він прагне виконувати завдання все швидше і краще і вимагає того ж від підлеглих. Відстаючих, які не виправляються, замінюють іншими.

Наставницький стиль властивий тим лідерам, які допомагають підлеглим розпізнати їх слабкі та сильні сторони, а також адекватно оцінюють особисті та кар'єрні перспективи. Такі лідери заохочують підлеглих ставити собі довгострокові цілі та сприяють в їхньому досягненні. Лідери-наставники делегують повноваження, дають цікаві завдання, що сприяють зростанню. Але дослідження показали, що наставницький стиль найрідкісніший, цей стиль особливо ефективний, коли підлеглі хочуть навчитися краще працювати чи просунутися вперед [32, с. 177].

Ситуативний стиль гнучко враховує рівень психологічного розвитку підлеглих та колективу.

Непоследовний стиль проявляється у непередбачуваному переході лідера від одного стилю до іншого (наприклад, то авторитарний, то ліберальний, то

демократичний, то знову авторитарний), що обумовлює вкрай низькі результати роботи та максимальну кількість конфліктів та проблем.

На наш погляд, ефективний лідер – це, перш за все, особистість, яка виділяється з групи людей і займає цю позицію завдяки наявності певних особистісних якостей, вмінь та навичок, а, крім того, його дії відповідають прототипу лідера (на думку оточуючих), така людина має свій власний стиль, який часто залежить від типу організації, завдання, яке треба вирішити і для самих послідовників. Важливо пам'ятати, що вибір стилю залежить від адекватності ситуації, від поведінки лідера, від рівня його кваліфікації та від його дій.

Таким чином, лідерство – вплив на людей, що змушує їх згуртуватися навколо спільної ідеї. Воно передбачає надання впливу на оточуючих, внаслідок якого люди прагнуть змін, спрямованих на досягнення бажаних результатів у майбутньому.

Розглянемо моделі лідерства [38].

1. Особистісна модель лідерства. Говорячи простими словами, це – сукупність особистісних і професійних якостей, яка ефектно співвідноситься з поставленими завданнями. Особистісних моделей існує незліченна безліч, власне, як і самих лідерів. Однак є універсальна. Вважається, що ідеальна модель лідерства – це сума особистих якостей і набутих навичок, помножена на психологічну установку і поведінкову компетентність. Ще в приклад часто наводять модель, розроблену Ральфом Стогділлом, американським психологом, доктором Університету штату Огайо. До неї включено: поєднання вроджених характеристик і темпераменту, індивідуальні риси, вироблені протягом життя, поведінка, здобута в результаті освоєння навичок спілкування і подумкових здібностей. Згідно з цією моделлю, особистісна оцінка лідера безпосередньо залежить від його соціально-економічних та інтелектуальних можливостей, а ще від життєвих цінностей, активності і потреб.

2. Атрибутивне лідерство. Основу даної концепції складають причинно-наслідкові взаємозв'язки між тим, що вже сталося, і тим, що люди сприймають

як причину того, що сталося. Ось як це виглядає в контексті обговорюваної теми: вибір лідера, як і поведінка його послідовників, обумовлений його реакцією на них. Взаємозв'язок очевидний. Лідер, спостерігаючи за тим, як працюють члени його команди, отримує інформацію, на підставі якої робить висновки щодо поведінки кожного з них. І надалі коригує свій стиль діяльності, щоб адекватно реагувати на діяльність окремо взятих підлеглих. Навіщо це потрібно? Потім, щоб зрозуміти, чому люди поводяться так, а не інакше. І лідеру, треба сказати, не так-то просто це зробити. Нерідко у нього немає ні часу, ні можливостей для безпосереднього спостереження за працею підлеглого. Тож визначати поведінку доводиться, виходячи з знань про особистісні особливості людини, про роботу і про організаційне оточення. Для чого йому ці відомості? Щоб зрозуміти зв'язок між роботою і поведінкою підлеглого, зробити висновки щодо результативності, виявити унікальні особливості, що допомагають йому бути продуктивним. І, нарешті, порівняти членів колективу за цими критеріями між собою.

3. Харизматичне лідерство. Ще одна концепція, яка заслуговує на увагу. Поняття лідерства нероздільно пов'язане з харизмою. Це – винятковість особистості, особлива обдарованість, «родзинка». Харизматичним лідером є людина, якій підвладне надання глибокого впливу на своїх послідовників в силу індивідуальних якостей. Харизматичний підхід виявляється найбільш дієвим за критичних обставин в організації або за якихось радикальних змін – коли зростає потреба в швидкому пошуку нових рішень, які могли б врятувати. У стабільних ситуаціях він не завжди ефективний.

1.3. Виникнення та формування взаємозв'язків у спортивній діяльності

Багато видів сучасного спорту є командними та для досягнення високих результатів у спортивній діяльності крім індивідуального внеску кожного члена команди в досягнення результату, необхідно, щоб взаємодія між членами команди була налагоджена до дрібниць. Для досягнення високого рівня міжособистісної взаємодії між членами спортивної команди необхідно

встановлення з-поміж них ділових і особистих зв'язків, з урахуванням яких, у процесі робочих взаємозв'язків формуватимуться формальні (ділові) відносини.

У ході робочого процесу, спілкування та спільної діяльності, на базі людських відносин, емпатії, взаємного інтересу – вибудовуватимуться неформальні відносини всієї спортивної команди, які не менш ділових відносин важливі для досягнення високих результатів у спорті. Виникнення та розвиток міжособистісних взаємин у спорті проходять у кілька етапів:

- 1) виникнення необхідності колективної діяльності;
- 2) виникнення та розвиток високорівневого інтересу до даної діяльності з обох або багатьох сторін;
- 3) здатність аналізувати свої очікування та вимоги до партнерів по взаєминах та по команді;
- 4) виникнення поведінки з високим ступенем мотивації, спрямованої на реалізації потреби у взаєминах із членами команди;
- 5) у зв'язку зі створенням зв'язків та контактів між суб'єктами спільної діяльності (спортсмени та тренери) виникають формальні відносини, що сприяють задоволенню потреби;
- б) формувати неформальні відносини, засновані на нових симпатіях, спільних інтересах, дружбі, перевагах та хобі.

Усі групи взаємозв'язків у спортивній команді, що виникають, можна умовно згрупувати у наступні пункти [14]:

- а) горизонтальні взаємини, які виникають між спортсменами у самій команді;
- б) вертикальні взаємини, що виникають між кожним спортсменом-учасником команди та тренером.

При цьому необхідно зазначити, що в кожній з цих груп можливе виникнення як ділових, так і неформальних взаємин: формальні встановлюються виходячи з цілей і завдань команди, взаємин з тренерським штабом, локальної нормативної документації та ін., неформальні ж вибудовуються на базі симпатій

та антипатій членів команди, їх мотивації у досягненні мети, гармонізації психотипів, довгостроковості спілкування тощо.

Суворе та чітке дотримання вимог та правил усіма членами команди гарантує, що їх особисті та потреби тренера будуть виконані. Для правильної роботи в команді мають бути передбачені деякі винятки з правил, проте, можна назвати допуски, ступінь свободи для комунікацій, що розвиваються, засновані на взаємних уподобаннях, смаках, спільних інтересах і потребах. Ці нерегульовані норми поведінки та дії, що відбуваються спонтанно, називаються неофіційними відносинами. Головна особливість офіційних відносин полягає в тому, що вони роблять внесок в об'єднання людей в групу, створюють основу для особистого контакту. Вони також регулюють частоту цих контактів, щільність та їх якісну сутність. Обмежувальна функція формальної організації щодо розвитку неформальної організації проявляється у підтримці та розвитку формальних відносин.

Через те, що неформальна структура відносин може повністю збігатися з формальною або навіть бути ширшою, такі заходи не завжди працюють. У цій ситуації відбувається «розмиття» формальної структури, яка може характеризуватись порушенням дисципліни, зменшенням підпорядкування власної оцінки поведінки, особистою відповідальністю за свої дії у системі «тренер-спортсмен». Команда перестає відповідати на завдання, з якими вони стикаються, перетворюючись на засіб досягнення мети певного обмеженого кола людей. Відносини стануть напруженими, якщо члени команди збудують усі свої відносини тільки на основі інструкцій та приписів.

Зазначимо, що тактика підтримки та розвитку лише формальних (ділових відносин), без емоційних зв'язків між членами спортивної команди часто веде до погіршення морального клімату в команді та виникнення конфліктів. Ставлення у неформальному секторі відбувається спонтанно, виходячи не з симпатій та антипатій, переваг, спільних інтересів та захоплень, у зв'язку з цим набагато складніше передбачити, як формуються дані відносин. По-перше, неофіційні

відносини можуть становити значні труднощі. Вони продиктовані характером діяльності тренера. Також взаємини схильні до впливу низки факторів, таких як:

1) об'єктивні (стать, вік, рівень спортивної майстерності, час занять у даного тренера);

2) суб'єктивні (стиль керівництва, рівень культурного та інтелектуального розвитку тренера, психологічна сумісність та ідентичність системи цінностей та світогляду тощо). Отже, очевидна необхідність паралельного функціонування двох типів взаємозв'язків: і ділового (формального) і неофіційного (особистісного).

Для зовнішнього спостерігача може скластися оманливе враження, що налагоджені дії спортивної команди досягаються за рахунок повної рівності всіх її членів одне одному. Аргументи стороннього спостерігача в цьому випадку будуть приблизно такі: всі виконують вказівки одного тренера, всі приблизно одного віку, мають приблизно однаковий рівень підготовки. Однак при детальному аналізі спортивної команди як єдиного організму стає очевидно, що спортивна команда – це жорстко структурована організація з ієрархічною структурою, де роль та місце кожного її члена повністю регламентовані завданнями команди, установками тренера та іншими чинниками й для оптимального функціонування настільки складного організму необхідно приділяти значної уваги взаємозв'язкам між усіма членами спортивної команди.

Спорт – де результат змагання можуть вирішити частки секунди або кілька міліметрів відстані – це галузь людських взаємин, де команда повинна працювати як єдиний, добре налагоджений механізм. Для досягнення цього всі особливості як формальних, так і особистісних людських взаємин мають бути враховані тренером, керівництвом команди та самими спортсменами.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА У СПОРТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті

Лідерство в спорті є однією з провідних тем в соціальній психології, оскільки воно впливає на ефективність команди, мотивацію спортсменів і загальний результат. Лідери в спортивному середовищі можуть бути як формальними, тобто тими, хто офіційно займає керівні посади, так і неформальними, тобто тими, кого визнають як лідерів через їхній вплив та харизму. Соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті містять такі елементи, як стилі лідерства, комунікація, мотивація, групова динаміка та управління конфліктами (табл.2.1).

Таблиця 2.1

Соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті

Аспект	Опис
Стилі лідерства	Існує декілька стилів лідерства, які можуть застосовуватися в спорті, включаючи автократичний, демократичний та ліберальний. Кожен стиль має свої переваги та недоліки і впливає на командну динаміку по-різному.
Комунікація	Ефективна комунікація є провідним елементом успішного лідерства. Лідери повинні вміти ясно передавати свої думки, мотивувати команду і вирішувати конфлікти.
Мотивація	Лідери у спорті мають вміти мотивувати своїх спортсменів, використовуючи різні підходи, такі як цілі, зворотній зв'язок та підтримка.
Групова динаміка	Взаємодія між членами команди впливає на їхню спільну роботу. Лідери мають забезпечувати позитивну групову динаміку, підтримуючи здоровий дух колективу.
Управління конфліктами	Конфлікти можуть виникати у будь-якій команді. Лідери повинні мати навички для ефективного управління конфліктами, щоб не допустити їхнього негативного впливу на командну роботу.
Емоційний інтелект	Лідери зі спортивної сфери з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють свої емоції і емоції інших, що дозволяє їм ефективніше керувати командою.
Підтримка та наставництво	Лідери мають бути готові надавати підтримку та наставництво своїм підопічним, що сприяє їхньому розвитку та досягненню кращих результатів.
Адаптивність	У спорті обставини можуть швидко змінюватися, тому лідери повинні бути гнучкими і здатними адаптуватися до нових ситуацій.
Етичні принципи	Лідери повинні діяти відповідно до етичних норм і принципів, забезпечуючи справедливість та чесність у всіх аспектах своєї роботи.
Постійне навчання	Лідери повинні постійно вдосконалювати свої навички та знання, щоб залишатися ефективними і підтримувати високий рівень своєї роботи.

Лідерство у спорті може проявлятися через різні стилі, кожен з яких має свої особливості, переваги та недоліки. Основні стилі лідерства, які застосовуються у спортивному середовищі - автократичний, демократичний та ліберальний.

Автократичний стиль передбачає, що лідер приймає всі рішення самостійно і контролює кожний аспект діяльності команди. Цей підхід може бути ефективним у ситуаціях, коли потрібні швидкі рішення або коли команда не має достатньо досвіду. Однак, тривалий автократичний підхід може призвести до зниження мотивації та ініціативи у членів команди, оскільки вони не відчувають себе залученими до процесу прийняття рішень [16, с. 51].

Демократичний стиль відрізняється тим, що лідер активно залучає членів команди до прийняття рішень, враховуючи їхні думки та пропозиції. Такий підхід сприяє створенню позитивної атмосфери у команді, підвищує мотивацію та залученість спортсменів, оскільки вони відчувають свою важливість і вплив на процеси. Однак, демократичний стиль може бути менш ефективним у кризових ситуаціях, коли потрібні швидкі та рішучі дії [20, с. 78].

Ліберальний стиль лідерства полягає в наданні великої свободи дій членам команди. Лідер мінімально втручається у процеси, дозволяючи спортсменам самостійно приймати рішення і вирішувати проблеми. Цей підхід може бути ефективним у високопрофесійних командах, де кожен член має високий рівень компетенції та відповідальності. Проте, відсутність чітких вказівок та контролю може призвести до хаосу та зниження ефективності у ситуаціях, коли потрібна координація та єдність дій [20, с. 80].

Кожен стиль лідерства має свої унікальні риси і може бути більш чи менш ефективним залежно від конкретних обставин та характеру команди. Успішні лідери у спорті часто комбінують різні стилі, адаптуючи свій підхід до потреб та вимог ситуації, що виникає.

Ефективна комунікація є провідним елементом успішного лідерства у спорті. Лідери повинні вміти чітко і ясно передавати свої думки та інструкції, щоб забезпечити розуміння та виконання завдань членами команди. Від того,

наскільки добре лідер спілкується зі своєю командою, залежить мотивація спортсменів та їхнє прагнення досягати високих результатів. Комунікація в спортивному лідерстві включає не лише вербальні, але й невербальні аспекти. Важливо, щоб лідер був уважним до мови тіла, тону голосу і виразів обличчя, оскільки вони можуть передати не менше інформації, ніж слова. Уміння слухати і сприймати зворотній зв'язок від команди також є невід'ємною частиною ефективної комунікації. Лідери повинні вміти мотивувати свою команду через натхненні промови, визнання досягнень і підтримку в складні моменти. Мотивуюча комунікація допомагає створити позитивний моральний клімат у команді і підвищити рівень її згуртованості [24].

Конфлікти є неминучою частиною командної роботи, і здатність ефективно їх вирішувати також залежить від комунікаційних навичок лідера. Лідер повинен вміти вчасно виявляти проблеми, відкрито обговорювати їх і знаходити рішення. Це допомагає уникнути ескалації конфліктів і зберегти гармонію у команді.

Мотивація є одним з основних елементів успішного лідерства у спорті. Лідери повинні володіти вмінням надихати своїх спортсменів і підтримувати їхнє прагнення досягати високих результатів. Це можна досягти через різноманітні підходи, серед яких провідну роль відіграють постановка цілей, надання зворотного зв'язку та постійна підтримка. Постановка цілей є інструментом мотивації. Лідери повинні вміти визначати чіткі, конкретні та досяжні цілі для своїх спортсменів. Це допомагає створити зрозумілий шлях до успіху і дозволяє команді зосередитись на конкретних завданнях. Досягнення поставлених цілей дає спортсменам почуття задоволення і стимулює їх до подальших зусиль. Зворотній зв'язок є ще одним елементом мотивації. Лідери повинні надавати регулярний, конструктивний зворотній зв'язок, який допомагає спортсменам розуміти свої сильні та слабкі сторони. Позитивний зворотній зв'язок підвищує впевненість і мотивацію, тоді як конструктивна критика спрямовує на вдосконалення і розвиток.

Підтримка з боку лідера має величезне значення для мотивації команди. Лідери повинні бути надійною опорою для своїх спортсменів, демонструючи віру в їхні здібності і готовність допомогти в будь-якій ситуації. Емоційна підтримка, розуміння і спільне вирішення проблем допомагають створити позитивну атмосферу у команді, що сприяє досягненню кращих результатів.

Групова динаміка відіграє провідну роль у досягненні успіху спортивної команди. Взаємодія між членами команди безпосередньо впливає на їхню спільну роботу, ефективність та результативність. Лідери повинні активно сприяти позитивній груповій динаміці, підтримуючи здоровий дух колективу та створюючи сприятливу атмосферу для співпраці. Взаємодія між членами команди має бути побудована на довірі, взаємній повазі та спільних цілях. Лідери повинні заохочувати відкриту комунікацію, де кожен член команди може вільно висловлювати свої думки та ідеї. Це сприяє кращому розумінню один одного та ефективнішому вирішенню проблем. Здоровий дух колективу залежить від підтримки позитивних відносин серед членів команди. Лідери повинні працювати над зміцненням командного духу, організовуючи спільні заходи, тренування та зустрічі, що сприяють зближенню команди. Підтримка дружньої та позитивної атмосфери допомагає створити відчуття єдності і спільної відповідальності за результати [26, с. 55].

Роль лідера у груповій динаміці полягає також у вирішенні конфліктів та запобіганні їхньому виникненню. Лідери повинні бути уважними до можливих джерел напруги у команді та оперативно реагувати на них, забезпечуючи конструктивне вирішення конфліктних ситуацій. Це допомагає зберегти гармонію і продуктивність у колективі. Підтримка індивідуального розвитку кожного члена команди також важлива для позитивної групової динаміки. Лідери повинні враховувати особисті потреби та цілі спортсменів, допомагаючи їм досягати успіху як на індивідуальному, так і на командному рівні. Це сприяє підвищенню загальної мотивації та задоволеності від роботи в команді.

Конфлікти є невід'ємною частиною взаємодії у будь-якій команді, і спортивні команди не є винятком. Необхідно, щоб лідери володіли навичками

ефективного управління конфліктами, аби запобігти їхньому негативному впливу на командну роботу та забезпечити гармонійне співіснування членів команди. Розпізнавання конфліктів є першим етапом до їхнього ефективного управління. Лідери повинні бути уважними до сигналів, що вказують на можливі конфлікти, таких як зміни в поведінці, зниження мотивації або відкриті зіткнення між членами команди. Вчасне виявлення конфліктів дозволяє запобігти їхньому загостренню. Відкрита комунікація є провідним елементом у вирішенні конфліктів. Лідери повинні створювати умови для відкритого обговорення проблем і заохочувати членів команди до висловлення своїх думок та почуттів. Це допомагає з'ясувати причини конфлікту і знайти взаємоприйнятні рішення.

Посередництво та переговори є важливими навичками для лідерів. Вони повинні вміти виступати як нейтральні посередники, допомагаючи сторонам конфлікту знайти спільну мову та компромісні рішення. Уміння вести переговори дозволяє знайти оптимальні шляхи вирішення конфліктів без втрат для команди. Розробка стратегій запобігання конфліктам є важливим завданням для лідерів. Це чітке визначення ролей та обов'язків, встановлення правил поведінки, проведення тренінгів з командної роботи та розвитку навичок міжособистісної комунікації. Профілактичні заходи допомагають знизити ймовірність виникнення конфліктів і підтримувати позитивну атмосферу в команді. Підтримка здорових взаємозв'язків є ще одним елементом управління конфліктами. Лідери повинні працювати над зміцненням командного духу, заохочувати взаємоповагу і співпрацю між членами команди. Це сприяє створенню довірливої атмосфери, де конфлікти виникають рідше і вирішуються легше [36].

Емоційний інтелект є складовою ефективного лідерства у спорті. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють свої емоції та емоції інших, що дозволяє їм ефективніше керувати командою і досягати високих результатів. Розуміння власних емоцій є першим кроком до розвитку емоційного інтелекту. Лідери повинні вміти ідентифікувати та аналізувати свої емоції, усвідомлювати їхній вплив на свої рішення і поведінку. Це допомагає уникати

імпульсивних рішень і діяти більш обдуманно та раціонально. Розуміння емоцій інших є не менш важливим елементом емоційного інтелекту. Лідери повинні бути здатними читати емоції членів своєї команди, враховувати їхні почуття та переживання у процесі прийняття рішень. Це сприяє створенню довірливих відносин і підвищує мотивацію спортсменів. Управління емоціями є навичкою для лідерів з високим рівнем емоційного інтелекту. Вони повинні вміти контролювати свої емоційні реакції, зберігати спокій у стресових ситуаціях і підтримувати позитивний моральний клімат у команді. Це допомагає уникати конфліктів і підтримувати високий рівень продуктивності. Емпатія є складовою емоційного інтелекту. Лідери повинні бути здатними поставити себе на місце інших, розуміти їхні почуття і потреби. Емпатія допомагає створити підтримуючу атмосферу у команді, де кожен член відчуває себе важливим і цінним. Міжособистісні навички також є необхідними для лідерів з високим рівнем емоційного інтелекту. Вони повинні вміти ефективно комунікувати, вирішувати конфлікти і будувати позитивні відносини з членами команди. Це сприяє створенню гармонійної і згуртованої команди.

Підтримка та наставництво є провідними елементами ефективного лідерства у спорті. Лідери повинні бути готові надавати своїм підопічним необхідну підтримку та виступати в ролі наставників, що сприяє їхньому розвитку і досягненню кращих результатів. Підтримка членів команди містить емоційну та практичну допомогу. Лідери повинні бути уважними до потреб своїх спортсменів, надавати їм необхідну моральну підтримку у складних ситуаціях і допомагати долати труднощі. Це створює відчуття безпеки і впевненості у спортсменів, що дозволяє їм зосередитись на досягненні своїх цілей.

Наставництво є провідною складовою розвитку спортсменів. Лідери повинні передавати свої знання і досвід, допомагати спортсменам розвивати необхідні навички і компетенції. Наставництво може включати індивідуальні тренування, надання зворотного зв'язку, планування кар'єрного розвитку та підтримку у прийнятті важливих рішень. Індивідуальний підхід до кожного спортсмена є необхідним у процесі наставництва. Лідери повинні враховувати

унікальні особливості, потреби і цілі кожного члена команди, адаптуючи свої методи підтримки і наставництва відповідно до їхніх індивідуальних вимог. Це допомагає розкрити потенціал кожного спортсмена і сприяє їхньому особистісному та професійному зростанню [37].

Зворотний зв'язок є інструментом у процесі підтримки та наставництва. Лідери повинні надавати регулярний та конструктивний зворотний зв'язок, що дозволяє спортсменам розуміти свої сильні та слабкі сторони, а також отримувати рекомендації щодо покращення. Це сприяє постійному розвитку та підвищенню результативності. Мотивація та натхнення є невід'ємною частиною підтримки та наставництва. Лідери повинні вміти мотивувати своїх спортсменів, допомагати їм знаходити внутрішні ресурси для подолання труднощів і досягнення високих результатів. Це натхненні промови, визнання досягнень та створення позитивної атмосфери у команді.

Адаптивність є рисою ефективного лідерства у спорті, оскільки обставини можуть швидко змінюватися. Лідери повинні бути гнучкими і здатними адаптуватися до нових ситуацій, щоб забезпечити успіх команди. Гнучкість є елементом адаптивності. Лідери повинні вміти швидко реагувати на зміни, будь то зміни у складі команди, нові стратегії суперників або непередбачені обставини під час змагань. Це вимагає відкритості до нових ідей, готовності змінювати плани та здатності приймати швидкі рішення. Аналіз ситуації є необхідним для прийняття адаптивних рішень. Лідери повинні вміти оцінювати поточну ситуацію, враховувати всі можливі фактори і швидко знаходити оптимальні рішення. Це допомагає уникнути паніки і зберегти контроль над ситуацією, що сприяє ефективній роботі команди. Готовність до змін є невід'ємною частиною адаптивності. Лідери повинні бути готові до змін, розуміючи, що вони можуть бути необхідними для досягнення успіху. Це готовність змінювати стратегії, тренувальні методики або підходи до управління командою залежно від обставин. Навчання на помилках є елементом адаптивного лідерства. Лідери повинні вміти аналізувати свої помилки і невдачі, вчитися на них і використовувати отримані знання для покращення майбутньої роботи. Це

допомагає постійно вдосконалюватися і бути готовими до нових викликів. Здатність надихати команду на адаптивність також є потрібною. Лідери повинні вміти мотивувати своїх спортсменів приймати зміни і бути готовими до нових викликів. Це створює культуру гнучкості та відкритості у команді, що допомагає їй ефективно реагувати на будь-які зміни.

Етичні принципи є фундаментом ефективного лідерства у спорті. Лідери повинні діяти відповідно до етичних норм і принципів, забезпечуючи справедливість і чесність у всіх аспектах своєї роботи. Це сприяє формуванню позитивного іміджу команди та підтримує високі моральні стандарти. Справедливість є основою етичної поведінки. Лідери повинні забезпечувати рівні можливості для всіх членів команди, ухвалювати об'єктивні рішення і уникати упереджень. Справедливий підхід до розподілу ігрового часу, нагород і відповідальності допомагає підтримувати мотивацію і довіру в команді. Чесність є головним елементом етичної поведінки лідера. Лідери повинні бути відвертими у своїх комунікаціях, зберігати чесність у своїх діях і рішеннях, а також дотримуватися обіцянок і зобов'язань. Це допомагає створити атмосферу довіри і поваги, що сприяє ефективній командній роботі [46, с. 11].

Відповідальність є складовою етичного лідерства. Лідери повинні брати відповідальність за свої рішення і дії, визнавати свої помилки і вчитися на них. Відповідальність включає також підтримання високих стандартів у всіх аспектах роботи команди, включаючи тренування, змагання і взаємодію з іншими командами та організаціями. Поважання правил і стандартів є ще одним важливим аспектом етичного лідерства. Лідери повинні дотримуватися не лише офіційних спортивних правил, але й внутрішніх стандартів команди. Це етичні норми поведінки, які регулюють взаємозв'язки між членами команди і з іншими учасниками спортивного середовища. Захист честі та репутації команди є невід'ємною частиною етичного лідерства. Лідери повинні забезпечувати, щоб усі дії команди відповідали високим моральним стандартам і позитивно відображалися на репутації команди. Це відповідальне ставлення до публічних виступів, взаємодії з медіа та соціальних мереж.

Постійне навчання є елементом успішного лідерства у спорті. Лідери повинні неупинно вдосконалювати свої навички та знання, щоб залишатися ефективними і підтримувати високий рівень своєї роботи. Це допомагає їм адаптуватися до змінюваних умов і залишатися на передовій у спортивному середовищі. Оновлення знань є важливим аспектом постійного навчання. Лідери повинні стежити за новими тенденціями у спорті, зокрема новими тренувальними методиками, тактиками і технологіями. Це дозволяє їм впроваджувати найсучасніші підходи у свою роботу і підтримувати конкурентоспроможність команди. Розвиток навичок також є необхідним для ефективного лідерства. Лідери повинні працювати над розвитком як технічних, так і міжособистісних навичок. Це навички комунікації, управління конфліктами, мотивації та емоційного інтелекту. Постійний розвиток навичок дозволяє лідерам краще справлятися з викликами і підвищувати ефективність роботи команди. Самоаналіз та рефлексія є необхідними для постійного вдосконалення. Лідери повинні регулярно аналізувати свою діяльність, оцінювати свої сильні та слабкі сторони і виявляти області для поліпшення. Це включає як самоаналіз, так і отримання зворотного зв'язку від членів команди та колег. Участь у тренінгах і семінарах є частиною процесу навчання. Лідери повинні активно шукати можливості для участі у професійних тренінгах, семінарах і конференціях. Це допомагає їм отримувати нові знання, обмінюватися досвідом з іншими фахівцями і залишатися в курсі останніх новинок у спортивній сфері. Лідери повинні регулярно читати книги, статті і дослідження, що стосуються спортивного менеджменту, психології і розвитку. Це дозволяє їм отримувати нові ідеї і підходи для вдосконалення своєї роботи.

2.2. Диференціація лідерських ролей

У спорті лідерство не обмежується єдиною роллю чи стилем. Залежно від контексту, потреб команди та індивідуальних особливостей спортсменів, лідери можуть виконувати різні ролі, які сприяють успішній командній роботі.

Диференціація лідерських ролей дозволяє гнучко підходити до управління командою, забезпечуючи ефективність у різних ситуаціях.

Диференціація лідерських ролей містить різноманітні функції, які лідери можуть виконувати залежно від потреб команди та ситуації. Ці ролі можуть містити мотивацію, стратегічне планування, наставництво, управління конфліктами тощо. Табл. 2.2 ілюструє основні лідерські ролі у спорті, їхні основні характеристики та вплив на команду.

Таблиця 2.2

Лідерські ролі у спорті

Лідерська роль	Опис	Основні характеристики	Вплив на команду
Мотиватор	Лідер, який надихає та мотивує команду до досягнення високих результатів.	Надхнення, позитивний підхід, здатність знаходити мотиваційні стимули	Підвищення мотивації, покращення командного духу, підвищення продуктивності
Стратег	Лідер, який розробляє стратегії та тактики для досягнення командних цілей.	Аналітичне мислення, планування, вміння оцінювати ризики	Підвищення ефективності, чітке розуміння цілей та завдань, стратегічний підхід до тренувань і змагань
Наставник	Лідер, який передає знання та навички, допомагаючи спортсменам розвиватися та досягати високих результатів.	Досвід, терплячість, здатність навчати та підтримувати	Підвищення індивідуальної майстерності, зростання впевненості спортсменів,
Посередник	Лідер, який вирішує конфлікти та забезпечує гармонійні відносини у команді.	Вміння слухати, дипломатія, навички вирішення конфліктів	Зниження напруги, покращення комунікації, підтримання позитивного клімату в команді
Організатор	Лідер, який забезпечує організацію тренувального процесу та змагань, керує ресурсами та координує діяльність команди.	Організаційні навички, увага до деталей, ефективне використання ресурсів	Підвищення організованості, ефективність використання часу та ресурсів, гладке проведення заходів

Лідерська роль	Опис	Основні характеристики	Вплив на команду
Візіонер	Лідер, який формулює довгострокові цілі та бачення для команди, мотивуючи їх досягати нових висот.	Вміння бачити перспективу, стратегічне мислення, натхнення	Розвиток довгострокових планів, зосередженість на майбутньому, підвищення амбіцій та мотивації команди
Емоційний підтримувач	Лідер, який забезпечує емоційну підтримку та допомагає команді справлятися зі стресом і тиском змагань.	Емпатія, емоційна стійкість, вміння слухати	Підтримання морального духу, зниження стресу, підвищення емоційної стабільності команди

Мотиватор — це лідер, який відіграє свою роль у натхненні та мотивації команди до досягнення високих результатів. Такий лідер володіє здатністю знаходити та використовувати різноманітні мотиваційні стимули, щоб спонукати спортсменів до кращих досягнень. Він постійно працює над створенням позитивної атмосфери, де кожен член команди відчуває себе важливим і цінним. Мотиватор використовує позитивний підхід, що дозволяє йому ефективно підтримувати командний дух і сприяти згуртованості колективу. Лідер-мотиватор здатен надихати команду на нові звершення, демонструючи власну енергію, оптимізм та віру у спільний успіх. Такий підхід сприяє підвищенню загальної продуктивності команди, оскільки спортсмени, відчуваючи підтримку і натхнення від свого лідера, прагнуть досягати поставлених цілей та перевершувати власні можливості [47, с. 1241].

Завдяки своїм навичкам мотиватор здатен впливати на емоційний стан команди, підвищуючи мотивацію кожного її члена. Це особливо у складні моменти, коли команда стикається з викликами або невдачами. Лідер-мотиватор допомагає долати труднощі, підтримуючи впевненість у собі та своїх силах, що врешті-решт призводить до покращення командного духу і досягнення високих результатів.

Стратег — це лідер, який спеціалізується на розробці стратегій та тактик для досягнення командних цілей. Такий лідер володіє аналітичним мисленням, здатністю до планування і вмінням оцінювати ризики. Завдяки цим навичкам він може ефективно аналізувати ситуації, прогнозувати можливі результати і приймати обґрунтовані рішення. Стратегічний лідер забезпечує підвищення ефективності команди за рахунок чіткого розуміння цілей та завдань. Він розробляє детальні плани, які враховують як короткострокові, так і довгострокові цілі команди. Це дозволяє членам команди мати ясне уявлення про те, що потрібно досягти і як цього досягти. Стратегічний підхід до тренувань і змагань включає детальне планування кожного етапу підготовки, врахування сильних і слабких сторін команди та суперників, а також оцінку потенційних ризиків і способів їх мінімізації [44].

Наставник — це лідер, який передає свої знання та навички, допомагаючи спортсменам розвиватися та досягати високих результатів. Такий лідер володіє великим досвідом, терплячістю та здатністю ефективно навчати і підтримувати своїх підопічних. Він працює безпосередньо з кожним спортсменом, виявляючи їхні сильні та слабкі сторони і розробляючи індивідуальні плани розвитку. Наставник допомагає підвищувати індивідуальну майстерність кожного члена команди, що в свою чергу сприяє загальному успіху колективу. Він вміє знайти підхід до кожного спортсмена, враховуючи його особисті потреби та особливості. Завдяки цьому спортсмени отримують цінні знання та навички, які допомагають їм досягати високих результатів [44].

Наставник сприяє зростанню впевненості спортсменів. Постійна підтримка та конструктивний зворотній зв'язок дозволяють спортсменам відчувати себе впевненішими у своїх силах і здатними досягати поставлених цілей. Наставник також допомагає спортсменам долати труднощі та невдачі, забезпечуючи емоційну підтримку і мотивацію у важкі моменти [44].

Посередник — це лідер, який спеціалізується на вирішенні конфліктів і забезпеченні гармонійних відносин у команді. Такий лідер володіє вмінням слухати, дипломатичністю та навичками вирішення конфліктів. Його основна

мета — знизити напругу, покращити комунікацію між членами команди і підтримати позитивний клімат у колективі. Посередник здатен ефективно слухати кожного члена команди, розуміти їхні проблеми та потреби, що дозволяє йому виявляти джерела конфліктів і знаходити шляхи їхнього вирішення. Завдяки своїй дипломатичності він може знайти компромісні рішення, які задовольняють всі сторони, і забезпечити, щоб конфлікти не мали негативного впливу на командну роботу [44].

Навички вирішення конфліктів дозволяють посереднику швидко і ефективно реагувати на виникаючі проблеми, знижуючи напругу і запобігаючи ескалації конфліктів. Це сприяє покращенню комунікації у команді, оскільки члени команди відчують, що їхні думки та почуття цінуються і враховуються. В результаті, створюється позитивний клімат у команді, що підтримує ефективну спільну роботу і досягнення високих результатів.

Організатор — це лідер, який забезпечує організацію тренувального процесу та змагань, керує ресурсами та координує діяльність команди. Такий лідер володіє відмінними організаційними навичками, увагою до деталей та здатністю ефективно використовувати ресурси. Його основне завдання — забезпечити, щоб усі аспекти роботи команди були добре сплановані та виконані на високому рівні. Організатор демонструє чудові організаційні навички, що дозволяють йому ретельно планувати кожен етап підготовки і змагань. Він піклується про те, щоб усі члени команди знали свої завдання і мали необхідні ресурси для їх виконання. Завдяки увазі до деталей, організатор враховує всі можливі нюанси, які можуть вплинути на тренувальний процес або проведення змагань, забезпечуючи гладкий і безперервний хід подій [44].

Ефективне використання ресурсів є ще однією рисою організатора. Він здатен раціонально розподіляти ресурси, такі як час, фінанси та обладнання, щоб забезпечити максимальну продуктивність команди. Організатор знаходить оптимальні рішення для використання доступних ресурсів, що дозволяє підвищити ефективність роботи команди. Завдяки своїм навичкам організатор сприяє підвищенню організованості команди, ефективному використанню часу

та ресурсів, а також гладкому проведенню тренувань і змагань. Це дозволяє команді зосередитись на досягненні спортивних цілей, не відволікаючись на організаційні питання. У результаті, робота команди стає більш злагодженою і продуктивною, що сприяє досягненню високих результатів.

Візіонер — це лідер, який формулює довгострокові цілі та бачення для команди, мотивуючи її досягати нових висот. Такий лідер володіє вмінням бачити перспективу, стратегічним мисленням та здатністю надихати. Його основна задача — розвивати довгострокові плани і зосереджувати команду на досягненні великих цілей у майбутньому. Візіонер здатен формулювати чітке бачення того, куди повинна рухатися команда і які результати вона повинна досягти в довгостроковій перспективі. Він використовує стратегічне мислення для розробки планів, які допомагають команді досягати цих цілей. Візіонер враховує всі можливі сценарії розвитку подій, аналізує тенденції та ризики, щоб забезпечити успіх команди на тривалий термін [44].

Натхнення, яке візіонер передає своїй команді, є ключовим для підвищення амбіцій та мотивації спортсменів. Він вміє надихати своїм баченням майбутнього, що спонукає членів команди ставити перед собою високі цілі і працювати над їх досягненням. Візіонер допомагає команді не тільки бачити, але й вірити у свої можливості, що є важливим для підтримання високого рівня мотивації. Розвиток довгострокових планів дозволяє команді мати чіткий напрямок розвитку і зосереджуватися на майбутніх досягненнях. Візіонер сприяє тому, щоб команда не зациклювалася на поточних успіхах або невдачах, а постійно рухалася вперед, орієнтуючись на довгострокові перспективи.

Емоційний підтримувач - це лідер, який забезпечує емоційну підтримку та допомагає команді справлятися зі стресом і тиском змагань. Такий лідер володіє емпатією, емоційною стійкістю та вмінням слухати. Його мета - підтримувати моральний дух команди, знижувати стрес та підвищувати емоційну стабільність спортсменів. Емоційний підтримувач проявляє емпатію, що дозволяє йому розуміти емоційний стан кожного члена команди. Він здатен слухати та виявляти підтримку у складні моменти, надаючи спортсменам відчуття безпеки та

впевненості. Завдяки своїй емоційній стійкості, такий лідер може зберігати спокій і раціональність навіть у найважчих ситуаціях, що допомагає команді залишатися зібраною та сконцентрованою [41, с. 187].

Завдяки вмінню слухати, емоційний підтримувач може виявляти та вирішувати проблеми, які можуть впливати на емоційний стан команди. Це сприяє зниженню стресу і напруги, що є особливо важливим під час інтенсивних тренувань і змагань. Він допомагає спортсменам справлятися з тиском, підтримуючи їхній моральний дух і впевненість у своїх силах.

Підтримання морального духу команди є ключовим для досягнення успіху. Емоційний підтримувач створює позитивну атмосферу, де кожен член команди відчуває підтримку і взаєморозуміння. Це сприяє підвищенню емоційної стабільності команди, що дозволяє спортсменам зосередитися на своїх цілях і досягати високих результатів.

Таким чином, лідерство у спорті є фактором успіху команди, оскільки воно впливає на мотивацію, динаміку, комунікацію та загальний моральний дух спортсменів. Існують різні стилі лідерства, такі як автократичний, демократичний та ліберальний, кожен з яких має свої переваги та недоліки, впливаючи на командну динаміку по-різному.

Комунікація є елементом успішного лідерства, оскільки лідери повинні вміти чітко передавати свої думки, мотивувати команду та вирішувати конфлікти. Мотивація також є критичною: лідери використовують різні підходи, такі як встановлення цілей, надання зворотного зв'язку та підтримка, щоб підвищити рівень мотивації спортсменів.

Групова динаміка, що забезпечує позитивну взаємодію між членами команди, підтримується лідерами, які сприяють здоровому духу колективу. Управління конфліктами є ще одним важливим аспектом, оскільки лідери повинні мати навички ефективного управління конфліктами, щоб уникнути їх негативного впливу на командну роботу. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідерам краще розуміти свої емоції та емоції інших, що сприяє ефективнішому керівництву командою.

Лідери в спорті виконують різні ролі, такі як мотиватор, стратег, наставник, посередник, організатор, візіонер, та емоційний підтримувач, кожна з яких має свої унікальні характеристики та вплив на команду. Наприклад, мотиватор надихає команду до високих досягнень, стратег розробляє тактики для досягнення цілей, а емоційний підтримувач допомагає команді справлятися зі стресом та підтримує моральний дух. Усі ці елементи разом створюють ефективне та успішне лідерство у спортивних командах.

2.3. Значення лідерства у командних та індивідуальних видах спорту

Лідерство відіграє вирішальну роль як у командних, так і в індивідуальних видах спорту, забезпечуючи організацію, мотивацію, підтримку та розвиток спортсменів. У командних видах спорту лідерство сприяє ефективній взаємодії між членами команди, формуванню згуртованості та досягненню спільних цілей. В індивідуальних видах спорту лідер допомагає спортсменам розвивати особисті навички, долати труднощі та досягати високих результатів. Розглянемо ці аспекти детальніше у табл.2.3.

Таблиця 2.3

Значення лідерства у командних та індивідуальних видах спорту

Аспект	Командні види спорту	Індивідуальні види спорту
Мотивація	Лідер мотивує команду досягати спільних цілей, підтримує моральний дух і забезпечує командний дух.	Лідер надає індивідуальну мотивацію, допомагає спортсменам встановлювати особисті цілі і досягати їх.
Комунікація	Ефективна комунікація забезпечує координацію і співпрацю між членами команди.	Лідер допомагає спортсмену розуміти і аналізувати власні результати та стратегії.
Навчання	Лідер передає знання і навички, необхідні для злагодженої роботи команди.	Лідер сприяє індивідуальному розвитку навичок і техніки спортсмена.
Управління конфліктами	Лідер вирішує конфлікти, що виникають у команді, забезпечуючи гармонійні відносини.	Лідер допомагає спортсмену долати внутрішні конфлікти і тиск, пов'язаний із змаганнями.
Організація	Лідер координує тренувальний процес, забезпечує ефективне використання ресурсів команди.	Лідер планує індивідуальні тренування та змагання, оптимізуючи використання особистих ресурсів.

Продовження табл. 2.3

Аспект	Командні види спорту	Індивідуальні види спорту
Емоційна підтримка	Лідер підтримує командний дух, допомагає справлятися зі стресом і тиском змагань.	Лідер забезпечує емоційну підтримку спортсмена, допомагаючи справлятися зі стресом і тиском.
Стратегічне планування	Лідер розробляє стратегії для досягнення командних цілей і перемог у змаганнях.	Лідер допомагає спортсмену розробляти стратегії для досягнення особистих спортивних цілей.

У командних видах спорту лідер відіграє головну роль у мотивації команди досягати спільних цілей. Він підтримує моральний дух команди, сприяє формуванню командного духу і впевненості у своїх силах. Лідер надихає спортсменів працювати разом, долати труднощі і ставити перед собою високі цілі. В індивідуальних видах спорту лідер також виконує головну роль у мотивації спортсменів. Він надає індивідуальну підтримку, допомагаючи спортсменам встановлювати особисті цілі і досягати їх. Лідер створює умови для самореалізації і розвитку, допомагає долати внутрішні бар'єри та зберігати високу мотивацію на шляху до успіху [30, с. 162].

У командних видах спорту ефективна комунікація є провідною для забезпечення координації і співпраці між членами команди. Лідер відіграє роль у налагодженні чіткого і відкритого спілкування, що сприяє розумінню спільних цілей, розподілу обов'язків і взаємодії на полі. Він допомагає команді бути згуртованою і працювати як єдиний механізм, що особливо важливо для досягнення високих результатів. В індивідуальних видах спорту лідер також виконує функцію у сфері комунікації. Він допомагає спортсмену розуміти і аналізувати власні результати, виявляти сильні та слабкі сторони, а також розробляти стратегії для подальшого розвитку. Лідер сприяє ефективному зворотному зв'язку, що дозволяє спортсмену постійно вдосконалювати свої навички і досягати кращих результатів.

У командних видах спорту лідер відіграє роль у передачі знань і навичок, необхідних для злагодженої роботи команди. Він навчає спортсменів технічним і тактичним аспектам гри, допомагає їм розуміти командну стратегію і розподіл

ролей. Лідер забезпечує постійний розвиток команди, сприяючи підвищенню її рівня майстерності та згуртованості. В індивідуальних видах спорту лідер також виконує функцію у навчанні. Він сприяє індивідуальному розвитку навичок і техніки спортсмена, допомагає йому вдосконалювати свої здібності і досягати нових висот. Лідер надає персональні тренування, аналізує виступи і дає рекомендації щодо поліпшення результатів, що є необхідним для успіху в індивідуальних змаганнях.

У командних видах спорту лідер відіграє роль у вирішенні конфліктів, що виникають серед членів команди. Він забезпечує гармонійні відносини, сприяє конструктивному вирішенню суперечок та підтримці позитивного клімату в колективі. Лідер використовує навички дипломатії та активного слухання, щоб вчасно виявляти і вирішувати конфлікти, запобігаючи їх негативному впливу на командну роботу та результати. В індивідуальних видах спорту лідер допомагає спортсмену долати внутрішні конфлікти і тиск, пов'язаний із змаганнями. Він підтримує спортсмена у складні моменти, надає емоційну підтримку і допомагає розвивати стратегії для подолання стресу. Лідер допомагає спортсмену зберігати психологічну рівновагу, що є важливим для досягнення високих результатів у змаганнях [43, с. 48].

У командних видах спорту лідер відіграє роль у координації тренувального процесу та забезпеченні ефективного використання ресурсів команди. Він планує тренування, організовує змагання та контролює розподіл завдань серед членів команди. Лідер гарантує, що всі аспекти тренувального процесу гармонійно інтегровані та спрямовані на досягнення командних цілей. Це оптимізація часу, обладнання та інших ресурсів для максимального результату. В індивідуальних видах спорту лідер також відповідає за планування індивідуальних тренувань та змагань. Він допомагає спортсмену оптимізувати використання особистих ресурсів, таких як час, енергія та обладнання. Лідер розробляє індивідуальні програми тренувань, що враховують унікальні потреби та цілі спортсмена, забезпечуючи ефективність та результативність підготовки.

У командних видах спорту лідер відіграє роль у підтримці командного духу та допомагає членам команди справлятися зі стресом і тиском змагань. Він створює позитивну атмосферу, сприяє єднанню команди та мотивує спортсменів у складні моменти. Лідер допомагає гравцям зберігати впевненість у своїх силах і підтримує їх моральний стан, що є ключовим для досягнення спільних успіхів. В індивідуальних видах спорту лідер забезпечує емоційну підтримку спортсмена, допомагаючи йому справлятися зі стресом і тиском, пов'язаними з інтенсивними тренуваннями та змаганнями. Він підтримує спортсмена в емоційно важкі періоди, надає поради та допомагає знайти внутрішні ресурси для подолання викликів. Лідер сприяє створенню емоційної рівноваги, що є необхідним для досягнення високих індивідуальних результатів [42].

У командних видах спорту лідер відповідає за розробку стратегій, які сприяють досягненню командних цілей та перемогам у змаганнях. Це планування тактик, які допомагають команді ефективно використовувати свої сильні сторони і нейтралізувати слабкі сторони суперників. Лідер визначає загальний напрямок та конкретні дії, що забезпечують злагоджену і цілеспрямовану гру команди, що є критично важливим для досягнення успіху. В індивідуальних видах спорту лідер допомагає спортсмену розробляти стратегії для досягнення особистих спортивних цілей. Він аналізує індивідуальні потреби та сильні сторони спортсмена, а також визначає специфічні стратегії і план дій для досягнення особистих результатів. Лідер працює над створенням детального плану тренувань і змагань, що допомагає спортсмену максимізувати його потенціал і досягти поставлених цілей.

Загалом, психологічні аспекти лідерства у спорті спрямовані на максимізацію потенціалу як команди, так і окремих спортсменів, забезпечуючи підтримку, розвиток і успіх через ефективну мотивацію, комунікацію, навчання, управління конфліктами, організацію, емоційну підтримку та стратегічне планування.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У СПОРТСМЕНІВ

3.1. Організація та етапи дослідження

Дослідження психологічних чинників розвитку лідерських якостей у спортсменів спрямоване на виявлення внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на формування лідерських навичок у спортивному середовищі. Це аналіз таких аспектів, як мотивація, самооцінка, емоційна стійкість, комунікаційні навички та інші психологічні риси, які сприяють успішному лідерству. Розуміння цих чинників дозволяє розробляти ефективні стратегії для підготовки спортсменів, здатних не тільки досягати високих результатів, але й вести за собою команду до успіху.

Метою дослідження є виявлення та аналіз психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей у спортсменів, шляхом проведення анкетування. Це дозволить зрозуміти, які внутрішні та зовнішні фактори найбільш сприяють формуванню лідерських навичок, а також визначити можливі шляхи для їх цілеспрямованого розвитку в спортивному середовищі.

Етапи дослідження:

1. Створення анкети для збору даних.

На першому етапі розробляється анкета, яка містить питання, спрямовані на виявлення психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей у спортсменів. Питання можуть охоплювати теми мотивації, емоційної стійкості, самооцінки, комунікаційних навичок та інших психологічних аспектів. Потрібно, щоб анкета була чіткою, зрозумілою та охоплювала всі необхідні аспекти для досягнення мети дослідження.

2. Вибір цільової аудиторії.

Наступний етап містить визначення та вибір групи спортсменів, які братимуть участь в анкетуванні. Цільова аудиторія включає спортсменів різного віку, рівня майстерності, та з різних видів спорту.

3. Проведення анкетування.

На цьому етапі здійснюється розповсюдження анкети серед обраної цільової аудиторії. Анкетування проводиться як в електронному форматі (онлайн), так і в паперовому. Також забезпечено конфіденційність відповідей та створено умови, за яких респонденти змогли відповідати чесно та відверто.

4. Обробка та аналіз даних.

5. Інтерпретація результатів.

Отримані дані аналізуються з метою розуміння того, які психологічні чинники мають найбільший вплив на розвиток лідерських якостей у спортсменів. Інтерпретація результатів включає порівняння отриманих даних з теоретичними положеннями, а також виявлення можливих тенденцій та аномалій.

6. Формулювання висновків та рекомендацій.

На завершальному етапі формулюються висновки на основі отриманих результатів. Ці висновки можуть вказувати на основні психологічні чинники, що сприяють або заважають розвитку лідерських якостей у спортсменів. Також розробляються рекомендації для тренерів, спортивних психологів та самих спортсменів щодо того, як можна ефективно розвивати ці якості в спортивному середовищі.

3.2. Методи та методики дослідження

Основним методом збору даних у дослідженні є анкетування. Анкета складається з питань, спрямованих на оцінку різних психологічних чинників, що можуть впливати на розвиток лідерських якостей у спортсменів. Анкета у Додатку А. Кількість респондентів – 50 спортсменів з єдиноборств, які на час дослідження перебували у тренувальному таборі.

Після збору даних використовується статистичний аналіз для обробки результатів анкетування. Це методи описової статистики (середнє значення, медіана, мода, стандартне відхилення) та інші статистичні тести (наприклад, кореляційний аналіз), які дозволяють виявити взаємозв'язки між різними психологічними чинниками та лідерськими якостями.

Метод кореляційного аналізу використовується для визначення сили та напрямку зв'язку між різними психологічними чинниками та лідерськими якостями. Наприклад, можна дослідити, наскільки високий рівень самооцінки корелює з розвитком лідерських навичок у спортсменів.

Порівняльний аналіз дає змогу порівняти результати між різними групами спортсменів (наприклад, між чоловіками та жінками, або між представниками різних видів спорту). Це допомагає зрозуміти, чи існують значні відмінності в розвитку лідерських якостей залежно від певних демографічних або інших чинників.

Методика Айзенка (Eysenck Personality Questionnaire, EPQ) використана для оцінки основних рис особистості. Вона включає кілька шкал, таких як екстраверсія-інтроверсія, нейротизм-емоційна стабільність та психотизм.

Обробка результатів дослідження відбувалася за допомогою використання програми Microsoft Excel (за формулою – частина/загалом*100%).

3.3. Результати емпіричного дослідження та їх аналіз

У рамках нашого дослідження було проведено анкетування серед спортсменів з метою виявлення психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей. Опитування охоплювало різні аспекти, такі як здатність приймати рішення в стресових ситуаціях, мотивація, комунікаційні навички, емоційна стійкість та інші важливі риси, що сприяють формуванню лідерства в спортивному середовищі.

1. Як ви оцінюєте свою здатність приймати рішення в стресових ситуаціях? (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Як ви оцінюєте свою здатність приймати рішення в стресових ситуаціях?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже висока	8	16.3%
б) Висока	19	38.7%

Продовження табл. 3.1

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
с) Середня	18	36.7%
д) Низька	5	10.2%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо здатності приймати рішення в стресових ситуаціях показують, що більшість спортсменів оцінюють свій рівень цієї навички як високий або середній. Найбільша частка респондентів (38.7%) вказали, що їхня здатність приймати рішення в стресі є високою, що свідчить про достатній рівень впевненості в своїх лідерських якостях. 36.7% респондентів оцінили свою здатність як середню, що може вказувати на потребу у додатковій підтримці чи розвитку для підвищення їхнього рівня.

Лише 16.3% опитаних зазначили, що мають дуже високу здатність приймати рішення в стресових ситуаціях, що означає, що лише невелика кількість спортсменів вважає себе повністю підготовленими до таких умов. Низький рівень здатності до прийняття рішень був зазначений 10.2% респондентів, що вказує на наявність групи спортсменів, які відчують труднощі у стресових умовах.

Загалом, більшість спортсменів мають достатньо високий рівень впевненості у своїй здатності приймати рішення в стресових ситуаціях, але є значна частина, яка оцінює свої можливості як середні або низькі, що підкреслює необхідність цілеспрямованих тренінгів для розвитку стійкості до стресу та покращення навичок прийняття рішень, які є важливими складовими лідерських якостей у спорті.

2. Наскільки важливо для вас бути лідером у вашій команді? (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Наскільки важливо для вас бути лідером у вашій команді?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже важливо	24	48.0%

Продовження табл. 3.2

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
b) Важливо	15	30.0%
с) Не дуже важливо	7	14.0%
d) Неважливо	4	8.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо важливості бути лідером у команді свідчать про те, що майже половина респондентів (48.0%) вважає цю роль дуже важливою. Це вказує на те, що значна частина спортсменів має сильне бажання займати лідерські позиції та відігравати важливу роль у своїй команді. Ще 30.0% респондентів оцінюють лідерство як важливе, що також свідчить про їхню зацікавленість у розвитку лідерських якостей, хоча, можливо, не з такою інтенсивністю, як у першій групі. Лише 14.0% опитаних вважають лідерство не дуже важливим, і тільки 8.0% вказали, що для них це зовсім неважливо. Це свідчить про те, що для переважної більшості спортсменів лідерство має значну цінність, а незначна частка респондентів не відчуває потреби або інтересу до лідерських ролей у команді. Загалом, ці результати підтверджують важливість лідерства в спортивних колективах і вказують на необхідність підтримки та розвитку лідерських якостей у спортсменів.

3. Як часто ви відчуваєте впевненість у своїх лідерських якостях?
(табл.3.3).

Таблиця 3.3

Як часто ви відчуваєте впевненість у своїх лідерських якостях?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
a) Завжди	12	24.0%
b) Часто	20	40.0%
с) Іноді	14	28.0%
d) Рідко	4	8.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо впевненості у своїх лідерських якостях показують, що більшість спортсменів часто відчують впевненість у своїй здатності бути лідером. Зокрема, 40.0% респондентів відповіли, що вони часто відчують цю впевненість, а ще 24.0% завжди відчують себе впевненими лідерами. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів має сильне усвідомлення своїх лідерських якостей, що є важливим фактором для успішного виконання лідерських ролей у команді. Водночас, 28.0% респондентів зазначили, що вони лише іноді відчують цю впевненість, що може вказувати на коливання в їхній самооцінці або на певні ситуаційні чинники, які впливають на їхню впевненість. Лише 8.0% респондентів рідко відчують себе впевненими у своїх лідерських якостях, що свідчить про можливі труднощі в усвідомленні або прояві своїх лідерських здібностей. Загалом, ці результати показують, що хоча більшість спортсменів впевнені у своїх лідерських якостях, все ж існує певна група, яка потребує додаткової підтримки або розвитку для зміцнення цієї впевненості.

4. Як ви оцінюєте свою здатність мотивувати інших? (табл.3.4).

Таблиця 3.4

4. Як ви оцінюєте свою здатність мотивувати інших?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже висока	10	20.0%
б) Висока	22	44.0%
с) Середня	15	30.0%
д) Низька	3	6.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо здатності мотивувати інших показують, що більшість спортсменів оцінюють свою мотиваційну здатність як високу або дуже високу. Зокрема, 44.0% респондентів вважають свою здатність мотивувати інших високою, а 20.0% – дуже високою. Це свідчить про те, що більшість спортсменів мають значний рівень навичок і впевненості у своїй здатності надихати та мотивувати своїх товаришів по команді.

Однак, 30.0% респондентів оцінюють свою здатність як середню, що може вказувати на те, що ці спортсмени мають певні навички мотивації, але відчують, що є можливості для подальшого розвитку або вдосконалення. Лише 6.0% респондентів вказали на низький рівень своєї мотиваційної здатності, що демонструє невелику кількість спортсменів, які відчують труднощі у цьому аспекті.

Загалом, ці результати свідчать про те, що більшість спортсменів вважають себе ефективними у мотивації інших, але є певна частина, яка потребує додаткової підтримки та розвитку в цій області для покращення своїх лідерських якостей.

5. Наскільки добре ви вмієте контролювати свої емоції під час змагань? (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Наскільки добре ви вмієте контролювати свої емоції під час змагань?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже добре	14	28.0%
б) Добре	20	40.0%
с) Задовільно	11	22.0%
д) Погано	5	10.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо контролю емоцій під час змагань показують, що більшість спортсменів вважають себе досить ефективними в цьому аспекті. 40.0% респондентів оцінили свою здатність контролювати емоції як добру, а ще 28.0% – як дуже добру. Це свідчить про те, що більшість спортсменів мають високий рівень емоційної стійкості, що є важливим для успішних виступів у змаганнях.

Водночас, 22.0% респондентів зазначили, що їхній рівень контролю емоцій є задовільним.

Це може вказувати на те, що ці спортсмени іноді стикаються з труднощами у підтриманні емоційної стабільності під час змагань і можуть потребувати додаткових тренінгів або підтримки в цій сфері.

10.0% респондентів оцінили свою здатність контролювати емоції як погану, що свідчить про певні труднощі в управлінні своїми емоційними реакціями під час змагань, що може негативно впливати на їхні спортивні результати.

Загалом, більшість спортсменів мають добрий рівень контролю емоцій, проте є частина, яка потребує додаткової уваги для покращення цього важливого аспекту їхньої психологічної підготовки.

6. Як ви оцінюєте свої комунікаційні навички в команді? (табл.3.6).

Таблиця 3.6

Як ви оцінюєте свої комунікаційні навички в команді?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже високі	13	26.0%
б) Високі	21	42.0%
с) Середні	12	24.0%
д) Низькі	4	8.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо комунікаційних навичок у команді показують, що більшість спортсменів оцінюють свої навички як високі або дуже високі. Зокрема, 42.0% респондентів зазначили, що мають високі комунікаційні навички, а ще 26.0% оцінили їх як дуже високі.

Це вказує на те, що значна частина спортсменів добре володіє комунікацією в команді, що є критично важливим для ефективної взаємодії та координації в спортивному колективі. 24.0% респондентів оцінюють свої комунікаційні навички як середні, що може свідчити про наявність певних труднощів у спілкуванні або недостатню впевненість у цій сфері. Водночас, лише 8.0% респондентів вказали, що їхні комунікаційні навички є низькими, що свідчить про наявність невеликої групи спортсменів, які можуть мати проблеми з ефективною комунікацією в команді.

7. Чи легко вам приймати відповідальність за командний результат? (табл.3.7).

Таблиця 3.7

Чи легко вам приймати відповідальність за командний результат?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
a) Завжди легко	11	22.0%
b) Часто легко	18	36.0%
c) Іноді важко	15	30.0%
d) Завжди важко	6	12.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо прийняття відповідальності за командний результат показують, що більшість спортсменів здатні це робити без значних труднощів. 36.0% респондентів зазначили, що часто легко приймають відповідальність, а ще 22.0% вважають, що їм завжди легко брати на себе цю роль. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів має високий рівень відповідальності та готовність взяти на себе лідерську роль у досягненні командних цілей.

Проте, 30.0% опитаних вказали, що іноді їм важко приймати відповідальність, що може вказувати на наявність певних ситуацій або чинників, які викликають у них сумніви або невпевненість. 12.0% респондентів зазначили, що завжди важко брати на себе відповідальність за командний результат, що свідчить про певні труднощі або бар'єри в цьому аспекті.

Загалом, більшість спортсменів готові приймати відповідальність за результати команди, але існує певна частина, яка потребує додаткової підтримки або розвитку навичок лідерства та впевненості для того, щоб справлятися з цією роллю більш ефективно.

8. Як ви ставитеся до критики з боку тренера або товаришів по команді?
(табл.3.8).

Таблиця 3.8

Як ви ставитеся до критики з боку тренера або товаришів по команді?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
a) Завжди сприймаю позитивно	9	18.0%

Продовження табл. 3.8

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
б) Зазвичай сприймаю позитивно	20	40.0%
с) Залежить від ситуації	16	32.0%
д) Часто сприймаю негативно	5	10.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо ставлення до критики з боку тренера або товаришів по команді показують, що більшість спортсменів схильні сприймати критику позитивно. 40.0% респондентів зазначили, що зазвичай сприймають критику позитивно, а 18.0% завжди ставляться до неї позитивно. Це свідчить про те, що більшість спортсменів розглядають критику як конструктивний елемент, який допомагає їм покращити свої результати та особистісний розвиток.

Водночас, 32.0% опитаних вказали, що їхнє ставлення до критики залежить від ситуації, що може свідчити про вплив конкретних обставин або способу подачі критики на їхню реакцію.

Лише 10.0% респондентів часто сприймають критику негативно, що вказує на наявність певної групи спортсменів, які можуть мати труднощі з прийняттям критичних зауважень або відчувати дискомфорт під час їхнього отримання.

9. Як часто ви намагаєтеся бути прикладом для інших у команді? (табл.3.9).

Таблиця 3.9

Як часто ви намагаєтеся бути прикладом для інших у команді?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Завжди	12	24.0%
б) Часто	20	40.0%
с) Іноді	14	28.0%
д) Рідко	4	8.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо спроб бути прикладом для інших у команді показують, що більшість спортсменів прагнуть виконувати цю роль досить регулярно. 40.0% респондентів зазначили, що часто намагаються бути

прикладом для інших, а 24.0% завжди прагнуть демонструвати зразкову поведінку та вчинки. Це свідчить про високий рівень свідомості та відповідальності серед спортсменів, які розуміють важливість своєї ролі в команді та прагнуть позитивно впливати на оточуючих.

28.0% респондентів відповіли, що іноді намагаються бути прикладом для інших, що може вказувати на те, що в окремих ситуаціях вони більше орієнтовані на власні завдання, а не на демонстрацію зразкової поведінки. Лише 8.0% опитаних рідко прагнуть бути прикладом для інших, що може свідчити про менш виражену потребу в лідерстві або самопредставленні в колективі.

Загалом, результати свідчать про те, що більшість спортсменів активно намагаються бути прикладом для інших у команді, що є важливою складовою ефективного лідерства та позитивного командного клімату. Однак існує частина спортсменів, яка робить це менш регулярно, що може бути зумовлено різними факторами, включаючи індивідуальні пріоритети та обставини.

10. Як ви оцінюєте свою здатність до адаптації у нових умовах? (табл.3.10).

Таблиця 3.10

Як ви оцінюєте свою здатність до адаптації у нових умовах?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже висока	11	22.0%
б) Висока	19	38.0%
с) Середня	15	30.0%
д) Низька	5	10.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо здатності до адаптації у нових умовах показують, що більшість спортсменів відзначають високу або дуже високу здатність до адаптації. Зокрема, 38.0% респондентів оцінили свою здатність як високу, а 22.0% – як дуже високу. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів відчуває себе комфортно і впевнено, коли стикається з новими умовами або ситуаціями.

Однак, 30.0% респондентів вказали, що їхня здатність до адаптації є середньою, що може означати, що ці спортсмени можуть мати певні труднощі

або потребу в додатковій підтримці при переході до нових умов. Лише 10.0% опитаних зазначили, що їхня здатність до адаптації є низькою, що свідчить про невелику кількість спортсменів, які мають значні труднощі з адаптацією.

Загалом, результати показують, що більшість спортсменів добре адаптуються до нових умов, але існує частина, яка може потребувати додаткового розвитку навичок адаптації або підтримки для покращення цієї важливої якості.

11. Чи вважаєте ви, що маєте природні лідерські якості? (табл.3.11).

Таблиця 3.11

Чи вважаєте ви, що маєте природні лідерські якості?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
a) Так, повністю	15	30.0%
b) Так, частково	22	44.0%
с) Не впевнений(а)	11	22.0%
d) Ні	2	4.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо наявності природних лідерських якостей показують, що більшість спортсменів вважають, що мають певні лідерські якості. 44.0% респондентів зазначили, що мають лідерські якості частково, що свідчить про те, що вони відчують наявність деяких лідерських здібностей, але, можливо, вважають, що їх слід розвивати далі. Ще 30.0% респондентів впевнені, що мають природні лідерські якості повністю, що вказує на високу самооцінку своїх лідерських здібностей та їхню впевненість у своїх лідерських якостях.

11.0% респондентів не впевнені у наявності у себе природних лідерських якостей, що може свідчити про потребу в додатковій самооцінці або підтримці для розвитку лідерських здібностей. Лише 4.0% опитаних зазначили, що не мають природних лідерських якостей, що свідчить про невелику частину спортсменів, які вважають, що їм важко виявляти лідерські риси.

Загалом, результати показують, що більшість спортсменів вважають себе лідерами або мають потенціал для розвитку лідерських якостей, хоча деякі

можуть потребувати додаткового підкріплення або самовизначення для покращення своїх лідерських навичок.

12. Наскільки ви готові прислухатися до думки інших під час прийняття важливих рішень? (табл.3.12).

Таблиця 3.12

Наскільки ви готові прислухатися до думки інших під час прийняття важливих рішень?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Завжди готовий(а)	14	28.0%
б) Часто готовий(а)	21	42.0%
в) Іноді готовий(а)	12	24.0%
г) Рідко готовий(а)	3	6.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо готовності прислухатися до думки інших під час прийняття важливих рішень показують, що більшість спортсменів активно враховують думки інших. 42.0% респондентів зазначили, що часто готові прислухатися до думки інших, а 28.0% – завжди готові це робити. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів розглядає колективні поради і думки як важливий аспект у процесі прийняття рішень, що може позитивно впливати на якість прийнятих рішень і командну взаємодію.

24.0% опитаних відповіли, що іноді готові прислухатися до думки інших, що може свідчити про певні коливання в їхньому підході до врахування зовнішніх поглядів в залежності від ситуації. Лише 6.0% респондентів рідко готові враховувати думки інших, що вказує на невелику частину спортсменів, які, ймовірно, більше орієнтовані на власні рішення без додаткових консультацій.

Загалом, результати показують, що більшість спортсменів вважають важливим і корисним прислухатися до думки інших при прийнятті важливих рішень, що сприяє ефективності командної роботи та забезпечує більше врахування різних перспектив.

13. Як ви оцінюєте свою стійкість до невдач? (табл.3.13).

Таблиця 3.13

Як ви оцінюєте свою стійкість до невдач?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже висока	12	24.0%
б) Висока	20	40.0%
с) Середня	15	30.0%
д) Низька	3	6.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо стійкості до невдач показують, що більшість спортсменів мають високу стійкість до труднощів. 40.0% респондентів оцінили свою стійкість як високу, а 24.0% – як дуже високу. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів здатна ефективно справлятися з невдачами та швидко відновлюватися після невдалих ситуацій, що є важливим аспектом для досягнення успіху в спорті.

30.0% опитаних вказали, що їхня стійкість до невдач є середньою, що може свідчити про те, що ці спортсмени можуть стикатися з певними труднощами при подоланні невдач або потребують додаткових стратегій для підвищення стійкості.

Лише 6.0% респондентів оцінили свою стійкість як низьку, що вказує на невелику частину спортсменів, які мають серйозні труднощі в подоланні невдач і можуть потребувати додаткової підтримки або тренінгів для покращення своєї стійкості.

Загалом, результати свідчать про те, що більшість спортсменів добре справляються з невдачами, але є певна частина, яка потребує додаткового розвитку в цьому аспекті для більш ефективного подолання труднощів.

14. Наскільки для вас важливо підтримувати позитивний настрій у команді? (табл.3.14).

Таблиця 3.14

Наскільки для вас важливо підтримувати позитивний настрій у команді?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже важливо	18	36.0%
б) Висока	20	40.0%
с) Середня	15	30.0%
д) Низька	3	6.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо важливості підтримання позитивного настрою у команді показують, що більшість спортсменів вважають це важливим аспектом команди. 44.0% респондентів зазначили, що підтримувати позитивний настрій дуже важливо, а 36.0% – що важливо. Це свідчить про те, що більшість спортсменів усвідомлюють значення позитивного настрою для загальної атмосфери в команді та впливу на командну ефективність. 16.0% опитаних вважають, що підтримання позитивного настрою не є дуже важливим, що може свідчити про менш виражене розуміння або пріоритетність цього аспекту для них. Лише 4.0% респондентів вказали, що для них це неважливо, що демонструє мінорну частину спортсменів, які не вважають підтримання позитивного настрою ключовим для командної динаміки.

15. Як ви оцінюєте свій рівень самоорганізації? (табл.3.15).

Таблиця 3.15

Як ви оцінюєте свій рівень самоорганізації?

Варіанти відповідей	Кількість відповідей	Відсоток (%)
а) Дуже високий	13	26.0%
б) Високий	21	42.0%
с) Середній	12	24.0%
д) Низький	4	8.0%
Разом	50	100%

Результати опитування щодо рівня самоорганізації показують, що більшість спортсменів оцінюють свою самоорганізацію досить високо. 42.0% респондентів вказали, що їхній рівень самоорганізації є високим, а 26.0%

оцінили його як дуже високий. Це свідчить про те, що значна частина спортсменів має добре розвинуті навички планування, дисципліни та управління своїм часом, що є важливими для досягнення успіху як у спорті, так і в інших сферах життя.

24.0% опитаних зазначили, що їхній рівень самоорганізації є середнім, що може вказувати на певні коливання в ефективності управління своїми обов'язками та часом. Лише 8.0% респондентів оцінили свій рівень самоорганізації як низький, що свідчить про те, що невелика частина спортсменів може мати труднощі з організацією свого часу і виконанням завдань.

Загалом, результати свідчать про те, що більшість спортсменів мають високу або дуже високу самоорганізацію, але існує певна частина, яка може потребувати додаткових зусиль для підвищення цього важливого навичку.

На основі аналізу відповідей на 15 запитань, можна зробити наступні висновки щодо психологічних чинників, які впливають на розвиток лідерських якостей у спортсменів:

1. Здатність приймати рішення в стресових ситуаціях: більшість спортсменів (68%) оцінюють свою здатність приймати рішення в стресових умовах як високу або середню, що свідчить про наявність у них відповідних навичок. Проте, певна частина (32%) все ж має потребу у розвитку цієї якості.

2. Прагнення бути лідером у команді: важливість лідерства визнається більшістю спортсменів, де 72% вважають лідерство в команді важливим або дуже важливим. Це показує, що більшість респондентів відчують себе відповідальними за командний результат і прагнуть бути прикладом для інших.

3. Впевненість у своїх лідерських якостях: більшість спортсменів (66%) відчують впевненість у своїх лідерських здібностях, хоча значна частина все ж таки має сумніви. Це свідчить про необхідність подальшого розвитку впевненості та лідерських навичок.

4. Здатність мотивувати інших: спортсмени загалом оцінюють свої мотиваційні навички досить високо (70%), що є позитивним фактором для

ефективного лідерства. Проте, деякі спортсмени мають потребу у розвитку цієї якості.

5. Контроль емоцій під час змагань: переважна більшість респондентів (78%) добре контролює свої емоції під час змагань, що є ключовим чинником успіху в спорті. Водночас, незначна частина (22%) потребує додаткових зусиль для покращення цієї навички.

6. Комунікаційні навички в команді: спортсмени загалом оцінюють свої комунікаційні навички високо (70%), що сприяє успішній командній взаємодії. Проте, є спортсмени, які потребують покращення цієї якості.

7. Прийняття відповідальності за командний результат: більшість спортсменів (68%) легко приймають відповідальність за результати команди, що є важливою рисою для лідерів. Невелика частина має певні труднощі з цією відповідальністю.

8. Сприйняття критики: спортсмени в цілому позитивно сприймають критику (68%), що є важливим для особистісного та командного розвитку. Водночас, деякі спортсмени мають складнощі з прийняттям критики, що може бути перешкодою на шляху до покращення.

9. Намагання бути прикладом для інших: велика частина респондентів (72%) регулярно намагається бути прикладом для інших у команді, що є позитивним фактором для лідерства. Проте, деякі спортсмени рідко беруть на себе цю роль.

10. Здатність до адаптації у нових умовах: більшість спортсменів (60%) добре адаптуються до нових умов, що свідчить про їхню гнучкість та здатність до змін. Проте, частина респондентів потребує покращення цієї здатності.

11. Природні лідерські якості: більшість спортсменів (74%) вважають, що мають природні лідерські якості, що є важливим для розвитку їхнього лідерського потенціалу. Невелика частина має сумніви щодо наявності таких якостей.

12. Готовність прислухатися до думки інших: спортсмени переважно готові враховувати думки інших при прийнятті важливих рішень (70%), що сприяє ефективній командній роботі та злагодженості.

13. Стійкість до невдач: більшість спортсменів (64%) мають високу стійкість до невдач, що є важливим чинником успішного подолання труднощів. Водночас, деякі спортсмени мають потребу у розвитку цієї якості.

14. Важливість підтримання позитивного настрою в команді: переважна більшість спортсменів (80%) визнає важливість позитивного настрою в команді, що є ключовим фактором для успіху команди.

15. Рівень самоорганізації: більшість спортсменів (68%) оцінюють свою самоорганізацію високо, що свідчить про їхню здатність до ефективного управління часом та обов'язками.

Отримані результати свідчать про те, що більшість спортсменів демонструють позитивні психологічні якості, які сприяють розвитку лідерських навичок. Основні сильні сторони включають готовність до відповідальності, здатність мотивувати інших, та високу стійкість до невдач. Водночас, є певні аспекти, які потребують подальшого розвитку, зокрема впевненість у лідерських якостях, здатність до адаптації, та прийняття критики. Рекомендації щодо подальшого розвитку включають тренінги з розвитку впевненості, роботи з критикою, а також підвищення адаптаційних навичок для забезпечення максимальної ефективності в командній роботі та індивідуальному розвитку спортсменів.

Далі за методикою Айзенка (Eysenck Personality Questionnaire, EPQ) оцінено основні риси особистості.

1. Чи подобається вам брати на себе ініціативу в команді під час змагань? (табл.3.16).

Таблиця 3.16

Чи подобається вам брати на себе ініціативу в команді під час змагань?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	32	64%
Ні	18	36%

Більшість респондентів (64%) відповіли, що їм подобається брати на себе ініціативу в команді під час змагань, що свідчить про високий рівень екстраверсії серед учасників опитування. Такі спортсмени зазвичай є активними, ініціативними та прагнуть впливати на хід подій у команді. Вони, ймовірно, схильні до лідерства та беруть на себе відповідальність за важливі рішення під час гри.

З іншого боку, 36% респондентів зазначили, що не люблять брати на себе ініціативу, що може вказувати на інтроверсію. Ці спортсмени, можливо, віддають перевагу спокійній і підтримуючій ролі в команді, де не потрібно активно проявляти себе як лідера. Вони можуть бути більш зосередженими на власній грі та менш схильними до того, щоб керувати іншими.

2. Чи часто ви хвилюєтесь перед важливими змаганнями? (табл.3.17).

Таблиця 3.17

Чи часто ви хвилюєтесь перед важливими змаганнями?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	27	54%
Ні	23	46%

Результати показують, що трохи більше половини респондентів (54%) часто відчувають хвилювання перед важливими змаганнями, що свідчить про підвищений рівень нейротизму. Такі спортсмени можуть бути більш схильними до стресу і потребують додаткових психологічних ресурсів для подолання тривожності. Вони можуть відчувати додатковий тиск у важливих ситуаціях, що може впливати на їхню продуктивність.

Інша частина респондентів (46%) зазначила, що не відчуває хвилювання перед змаганнями, що є ознакою емоційної стабільності. Ці спортсмени, ймовірно, здатні контролювати свої емоції і підходять до змагань з упевненістю, що допомагає їм підтримувати високий рівень продуктивності навіть під тиском. Така емоційна стабільність є важливою для лідерів, які повинні залишатися спокійними і впевненими, навіть у складних ситуаціях.

3. Чи схильні ви до жорсткої критики товаришів по команді у разі їхніх помилок? (табл.3.18).

Таблиця 3.18

Чи схильні ви до жорсткої критики товаришів по команді у разі їхніх помилок?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	20	40%
Ні	30	60%

Результати показують, що 40% респондентів схильні до жорсткої критики товаришів по команді у разі їхніх помилок, що вказує на певний рівень психотизму. Ці спортсмени можуть мати більш жорсткий і вимогливий підхід до командної роботи, що може створювати напружену атмосферу в команді. Вони, ймовірно, менш толерантні до помилок інших і можуть проявляти агресію або різкість у своїй комунікації.

З іншого боку, більшість респондентів (60%) не схильні до жорсткої критики, що свідчить про низький рівень психотизму. Такі спортсмени, швидше за все, виявляють більшу емпатію і розуміння щодо помилок своїх товаришів по команді, що сприяє кращій командній взаємодії та підтримці. Вони, ймовірно, схильні до конструктивного підходу, намагаючись допомогти іншим покращити свої результати, а не критикувати їх.

4. Чи легко вам мотивувати свою команду під час гри? (табл.3.19).

Таблиця 3.19

Чи легко вам мотивувати свою команду під час гри?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	35	70%
Ні	15	30%

Більшість респондентів (70%) відповіли, що їм легко мотивувати свою команду під час гри, що свідчить про високий рівень екстраверсії. Ці спортсмени, ймовірно, є активними лідерами, які мають здатність надихати та підтримувати командний дух. Їхня енергійність та комунікаційні навички допомагають їм впливати на інших і забезпечувати належний рівень мотивації у команді.

З іншого боку, 30% респондентів зазначили, що їм важко мотивувати команду, що може свідчити про інтроверсію. Такі спортсмени, ймовірно, більше зосереджені на своїй особистій грі і менш схильні до активного залучення інших до командних процесів. Вони можуть відчувати труднощі у спілкуванні з іншими та наданні їм підтримки в критичні моменти, що може впливати на загальну ефективність команди.

5. Чи часто ви відчуваєте емоційне виснаження після тренувань? (табл.3.20).

Таблиця 3.20

Чи часто ви відчуваєте емоційне виснаження після тренувань?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	28	56%
Ні	22	44%

Результати опитування показують, що 56% респондентів часто відчувають емоційне виснаження після тренувань, що вказує на підвищений рівень нейротизму. Такі спортсмени можуть бути більш чутливими до стресу та фізичних навантажень, що призводить до емоційного виснаження. Це може впливати на їхню здатність до відновлення та загальну мотивацію.

З іншого боку, 44% респондентів зазначили, що не відчують емоційного виснаження після тренувань, що свідчить про емоційну стабільність. Ці спортсмени, ймовірно, здатні краще справлятися зі стресом і підтримувати високий рівень енергії після фізичних навантажень. Вони можуть мати більш розвинені механізми адаптації, що дозволяє їм зберігати баланс між фізичним та емоційним станом.

6. Чи любите ви вирішувати конфлікти у своїй команді? (табл.3.21).

Таблиця 3.21

Чи любите ви вирішувати конфлікти у своїй команді?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	30	60%
Ні	20	40%

З опитування видно, що 60% респондентів відповіли, що їм подобається вирішувати конфлікти в команді, що свідчить про їхню схильність до екстраверсії. Ці спортсмени, ймовірно, є активними учасниками командного процесу, які не бояться брати на себе відповідальність за вирішення проблем і встановлення гармонії у колективі. Вони, ймовірно, мають сильні комунікаційні навички і впевненість у своїй здатності допомагати іншим знаходити компроміси.

З іншого боку, 40% респондентів зазначили, що не люблять вирішувати конфлікти, що може свідчити про інтроверсію. Такі спортсмени, ймовірно, уникають конфронтації та віддають перевагу більш спокійним і менш конфліктним ролям у команді. Вони можуть відчувати дискомфорт у ситуаціях, що вимагають вирішення конфліктів, і можуть бути менш схильними до активного втручання в такі процеси.

7. Чи часто ви вважаєте, що ви єдиний, хто може правильно організувати команду? (табл.3.22)

Таблиця 3.22

Чи часто ви вважаєте, що ви єдиний, хто може правильно організувати команду?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	18	36%
Ні	32	64%

Результати опитування показують, що 36% респондентів часто вважають, що вони єдині, хто може правильно організувати команду. Це свідчить про схильність до психотизму, оскільки такі спортсмени можуть проявляти певний рівень жорсткості, самовпевненості та впертості в командних процесах. Вони, ймовірно, схильні до домінування і можуть не завжди враховувати думки інших членів команди, що може створювати напруженість у взаємодії.

З іншого боку, 64% респондентів відповіли, що не вважають себе єдиними, хто може правильно організувати команду. Це свідчить про низький рівень психотизму і, можливо, більш відкритий та колегіальний підхід до командної роботи. Ці спортсмени, ймовірно, більше довіряють своїм товаришам по команді і визнають важливість колективної відповідальності за організацію та досягнення спільних цілей.

8. Чи легко ви приймаєте поразки та невдачі команди? (табл.3.24)

Таблиця 3.24

Чи легко ви приймаєте поразки та невдачі команди?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	25	50%
Ні	25	50%

Результати опитування показують, що 50% респондентів легко приймають поразки та невдачі команди, що свідчить про високий рівень емоційної стабільності. Ці спортсмени здатні залишатися спокійними і позитивно налаштованими навіть після невдалих результатів, що допомагає їм швидше відновлюватися і зберігати мотивацію. Їхня здатність справлятися з негативними

ситуаціями без значного стресу є важливим фактором для підтримки команди в складні часи.

Інші 50% респондентів відзначили, що їм важко приймати поразки та невдачі, що вказує на підвищений рівень нейротизму. Ці спортсмени можуть відчувати значний стрес і розчарування від невдач, що може негативно впливати на їхню психологічну стійкість і на загальну атмосферу в команді. Вони можуть потребувати додаткової підтримки та стратегій для подолання емоційних труднощів.

9. Чи часто ви прагнете бути в центрі уваги під час тренувань або змагань?
(тал.3.25)

Таблиця 3.25

Чи часто ви прагнете бути в центрі уваги під час тренувань або змагань?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	40	80%
Ні	10	20%

Результати опитування показують, що 80% респондентів прагнуть бути в центрі уваги під час тренувань або змагань, що свідчить про високий рівень екстраверсії. Ці спортсмени, ймовірно, отримують задоволення від активної участі в подіях і мають сильне бажання бути помітними. Їхня схильність до знаходження в центрі уваги може допомагати їм у лідерських ролях, так як вони часто мотивують команду і беруть на себе відповідальність у важливих ситуаціях.

З іншого боку, 20% респондентів не прагнуть бути в центрі уваги, що свідчить про інтроверсію. Такі спортсмени можуть бути більш скромними і зосередженими на власній грі без бажання привертати до себе багато уваги. Вони можуть віддавати перевагу більш тихим і менш публічним ролям у команді, що може допомагати їм зберігати фокус і концентрацію під час змагань.

10. Чи вважаєте ви, що ваш підхід до тренувань завжди найкращий?
(табл.3.26)

Таблиця 3.26

Чи вважаєте ви, що ваш підхід до тренувань завжди найкращий?

Відповідь	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Так	22	44%
Ні	28	56%

Результати опитування показують, що 44% респондентів вважають, що їхній підхід до тренувань завжди найкращий, що свідчить про певний рівень психотизму. Ці спортсмени можуть мати високу самовпевненість і схильність до домінування, що може впливати на їхню готовність приймати критику або враховувати інші точки зору. Їхня впевненість у своїх методах може допомогти їм бути рішучими і цілеспрямованими, але також може призводити до конфліктів у команді або до ігнорування альтернативних підходів.

З іншого боку, 56% респондентів зазначили, що не вважають свій підхід до тренувань завжди найкращим, що свідчить про низький рівень психотизму. Ці спортсмени, ймовірно, відкриті до нових ідей та готові адаптувати свої методи в залежності від ситуації. Їхня гнучкість і готовність до змін можуть сприяти покращенню командної динаміки та ефективності тренувального процесу.

Отримані результати опитування за методикою Айзенка дозволяють провести детальний аналіз особистісних рис респондентів у контексті їхнього лідерства у спорті. Відповіді на питання, розподілені за трьома шкалами — екстраверсії/інтроверсії, нейротизму/емоційної стабільності та психотизму — допомагають виявити ключові аспекти їхніх психологічних характеристик.

Екстраверсія/Інтроверсія

Питання 1, 4, 6 і 9 вказують на високий рівень екстраверсії у багатьох респондентів, що проявляється в їхній готовності брати на себе ініціативу, мотивувати команду, вирішувати конфлікти та прагнути бути в центрі уваги. Це свідчить про те, що більшість респондентів відзначаються активністю, відкритістю та готовністю брати на себе лідерські ролі. Такі риси часто сприяють

ефективному управлінню командою та позитивному впливу на атмосферу в колективі.

Нейротизм/Емоційна стабільність

Результати на питання 2, 5 і 8 показують, що респонденти мають різний рівень нейротизму. Декілька респондентів частіше хвилюються перед змаганнями і відчують емоційне виснаження після тренувань, що вказує на певний рівень невпевненості і стресу. Інші ж легше приймають поразки і менш схильні до емоційних потрясінь, що свідчить про високу емоційну стабільність. Це може впливати на їхню здатність зберігати спокій у стресових ситуаціях і підтримувати мотивацію у важкі моменти.

Психотизм

Результати на питання 3, 7 і 10 демонструють варіацію у рівні психотизму серед респондентів. Декілька респондентів мають високий рівень психотизму, вважаючи себе єдиними, хто може правильно організувати команду, і маючи тенденцію до жорсткої критики товаришів. Це може свідчити про певну впертість і домінування. Інші ж респонденти мають низький рівень психотизму, відзначаючи відкритість до критики і готовність враховувати думки інших, що сприяє кращій командній динаміці і колегіальності.

Таким чином, результати опитування демонструють, що більшість респондентів мають виражені екстравертні риси, що підтримує їхні лідерські якості та комунікаційні здібності в команді. Однак, існує розподіл у рівнях нейротизму та психотизму, що вказує на різну здатність до емоційної стійкості та прийняття критики. Розуміння цих аспектів може допомогти у розвитку ефективних стратегій для покращення командної роботи та підтримки психологічного благополуччя спортсменів.

Далі використаємо методику «Оцінка типу мотивації професійного вдосконалення». Анкета для оцінки типу мотивації професійного вдосконалення у спортивному лідерстві у Додатку В. Для кожного з 10 питань потрібно вибрати один варіант відповіді від 1 до 5, де: 5 — дуже часто, 4 — часто, 3 — рідко, 2 — дуже рідко, 1 — не проявляється.

1. Чи часто ви прагнете впроваджувати нові тренувальні методики для покращення результатів команди? (рис.3.1).

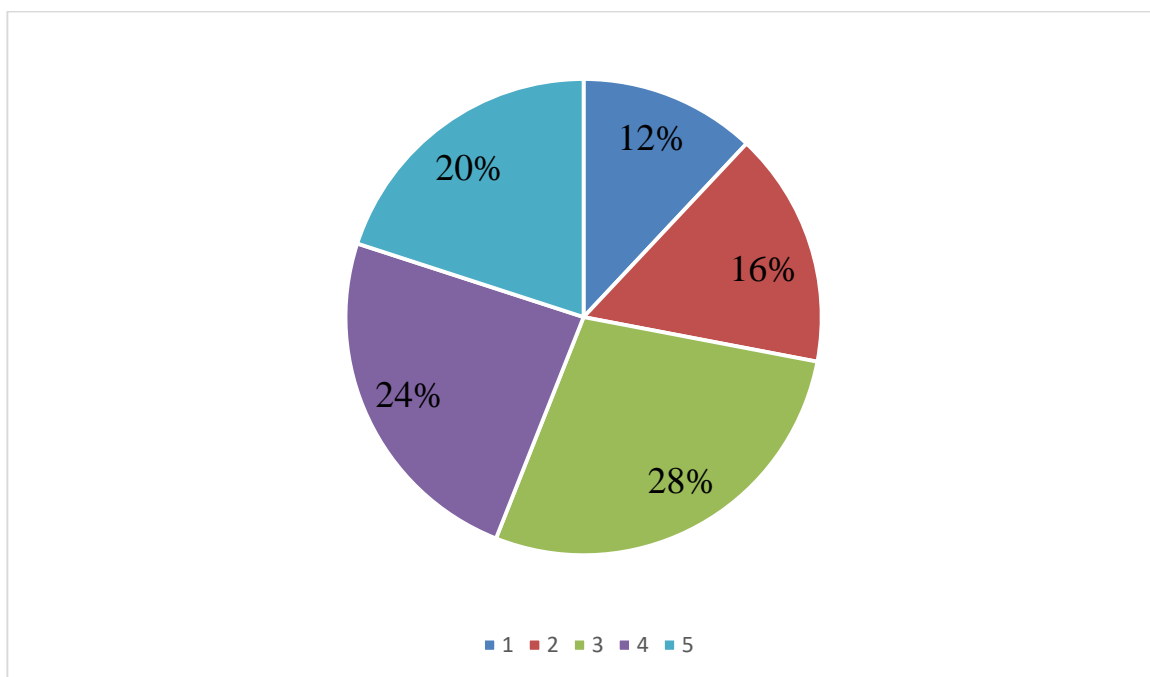


Рис.3.1. Чи часто ви прагнете впроваджувати нові тренувальні методики для покращення результатів команди?

Висока частота впровадження нових методик: 20% респондентів вказали, що вони дуже часто прагнуть впроваджувати нові тренувальні методики (оцінка 5). Ще 24% відзначили, що роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про наявність значної частки спортивних лідерів, які активно шукають і впроваджують інновації для покращення результатів команди.

Середня частота впровадження: 28% респондентів вказали, що вони рідко (оцінка 3) займаються впровадженням нових методик. Це може свідчити про те, що деякі лідери більше фокусуються на перевірених методах або мають обмежений ресурс для впровадження нових підходів.

Низька частота впровадження: 16% респондентів зазначили, що вони дуже рідко (оцінка 2) впроваджують нові методики, а 12% взагалі не роблять цього (оцінка 1). Це може вказувати на недостатню мотивацію або брак необхідних знань для внесення змін у тренувальний процес.

2. Як часто ви виявляєте ініціативу в організації нових спортивних заходів чи турнірів? (рис.3.2).

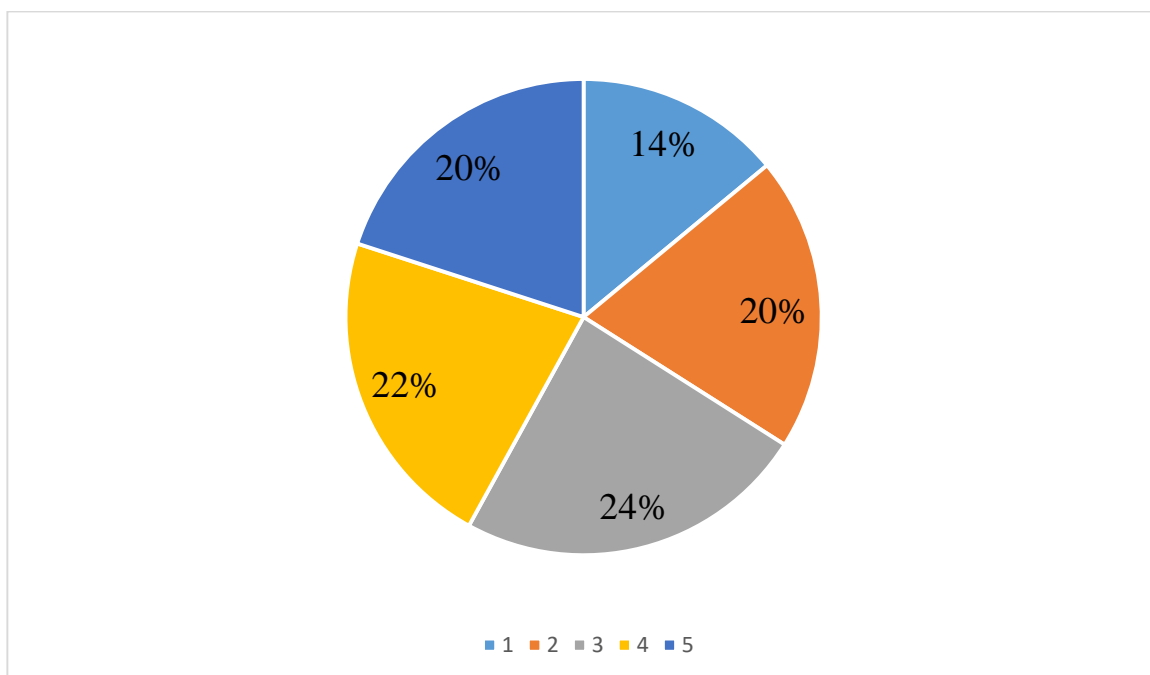


Рис.3.2. Як часто ви виявляєте ініціативу в організації нових спортивних заходів чи турнірів?

Висока ініціатива в організації заходів: 20% респондентів вказали, що вони дуже часто виявляють ініціативу в організації нових спортивних заходів (оцінка 5), і ще 22% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про наявність значної частки лідерів, які активно займаються організацією заходів і турнірів, що може позитивно впливати на розвиток команди та популяризацію спорту.

Середня ініціатива: 24% респондентів зазначили, що вони рідко виявляють ініціативу в організації таких заходів (оцінка 3). Це може вказувати на те, що хоча ці лідери можуть бути готові до організації, вони не завжди мають можливість чи ресурс для цього.

Низька ініціатива: 20% респондентів вказали, що вони дуже рідко виявляють ініціативу (оцінка 2), а 14% взагалі не займаються організацією нових заходів (оцінка 1). Це може свідчити про обмеженість ресурсів, брак часу або небажання брати на себе додаткові обов'язки.

3. Чи часто ви відвідуєте семінари, тренінги або курси для підвищення своїх лідерських навичок? (рис.3.3).

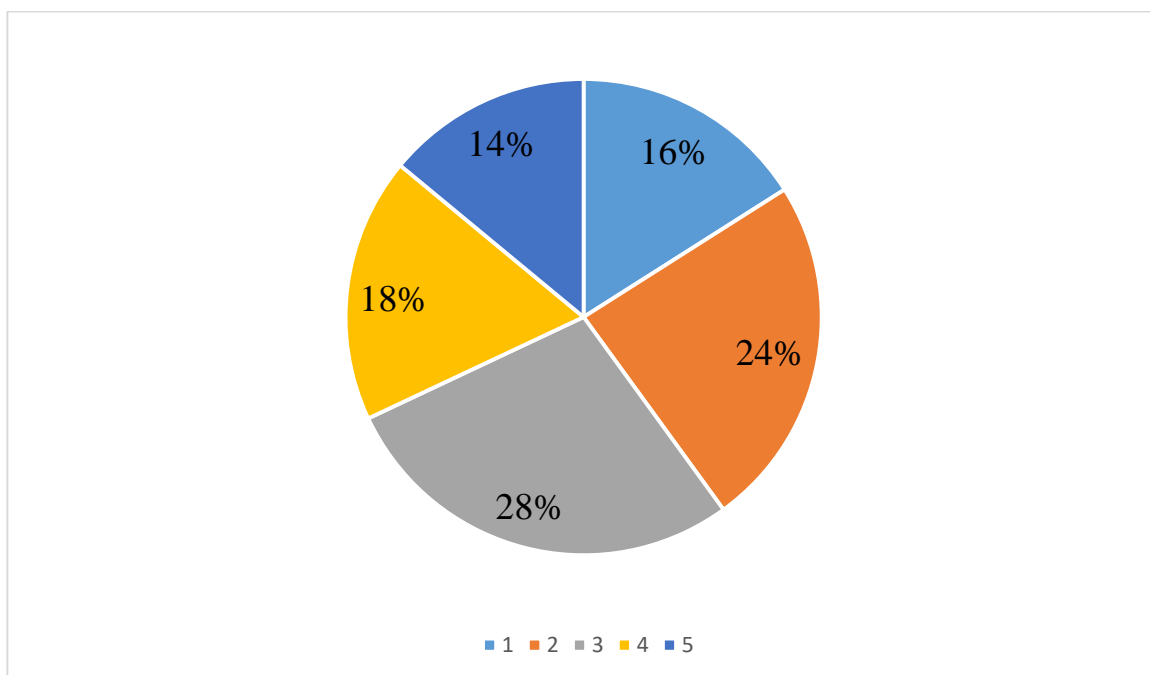


Рис.3.3. Чи часто ви відвідуєте семінари, тренінги або курси для підвищення своїх лідерських навичок?

Активне відвідування тренінгів і семінарів: 14% респондентів зазначили, що дуже часто відвідують семінари та курси для підвищення лідерських навичок (оцінка 5), і ще 18% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про певну частину лідерів, які активно інвестують у своє професійне вдосконалення через участь у навчальних заходах.

Середнє відвідування: 28% респондентів вказали, що вони рідко відвідують такі заходи (оцінка 3). Це може свідчити про помірну зацікавленість або можливі обмеження у часі та ресурсах для регулярного навчання.

Низьке відвідування: 24% респондентів зазначили, що вони дуже рідко відвідують семінари та тренінги (оцінка 2), а 16% взагалі не займаються цим (оцінка 1). Це може бути пов'язано з недостатньою мотивацією або відсутністю доступу до відповідних програм для підвищення кваліфікації.

4. Якою мірою ви заохочуєте та підтримуєте професійний розвиток членів команди? (рис.3.4).

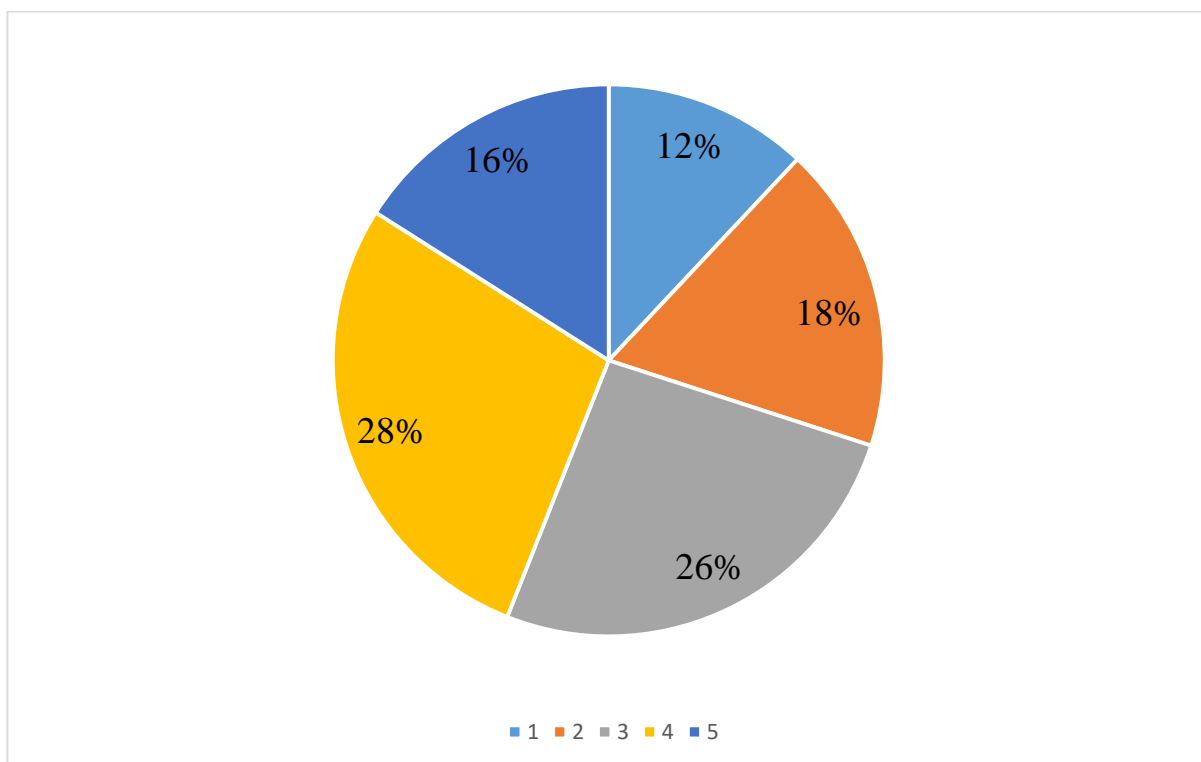


Рис.3.4. Якою мірою ви заохочуєте та підтримуєте професійний розвиток членів команди?

Активне заохочення професійного розвитку: 16% респондентів вказали, що вони завжди заохочують та підтримують професійний розвиток членів команди (оцінка 5), і 28% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про значну частку лідерів, які активно займаються розвитком своїх підлеглих і заохочують їх до професійного росту.

Середнє заохочення: 26% респондентів зазначили, що вони рідко заохочують професійний розвиток (оцінка 3). Це може свідчити про помірний рівень підтримки або обмежені можливості для розвитку, які можуть бути пов'язані з ресурсами або іншими факторами.

Низьке заохочення: 18% респондентів вказали, що вони дуже рідко підтримують професійний розвиток (оцінка 2), а 12% не займаються цим взагалі

(оцінка 1). Це може вказувати на недостатню увагу до розвитку членів команди, що може бути обумовлено різними чинниками, такими як брак часу або ресурсів.

5. Як часто ви аналізуєте результати змагань та тренувань для вдосконалення тактики та стратегії? (рис.3.5)

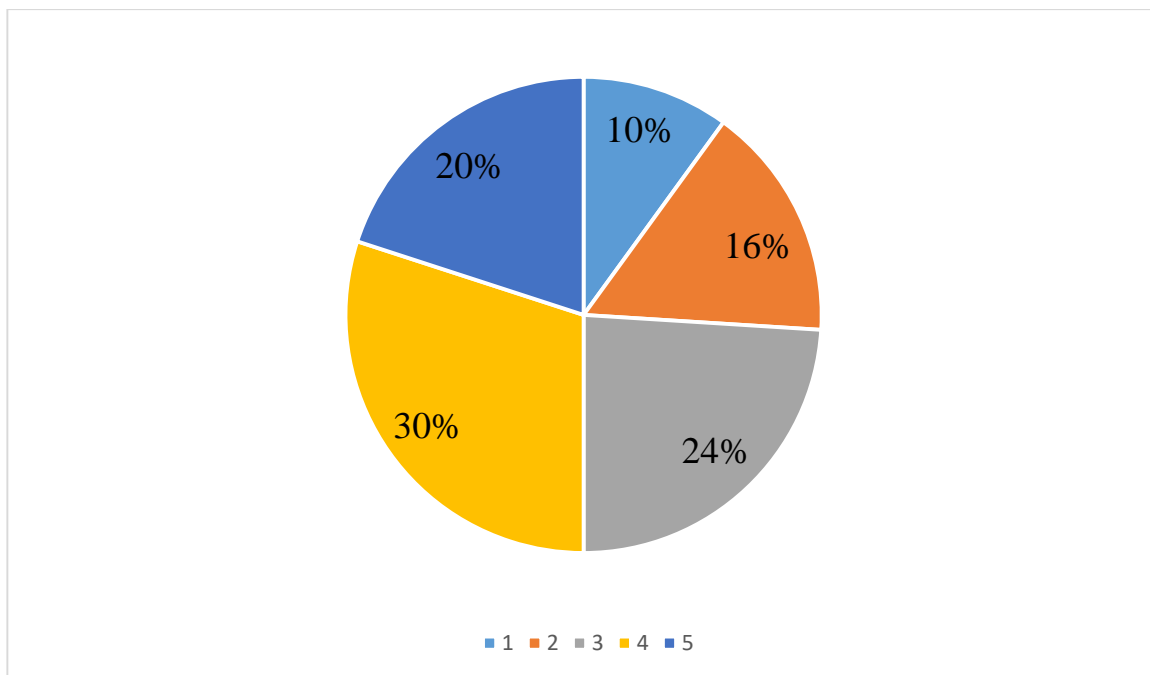


Рис.3.5. Як часто ви аналізуєте результати змагань та тренувань для вдосконалення тактики та стратегії?

Активний аналіз результатів: 20% респондентів зазначили, що завжди аналізують результати змагань та тренувань для вдосконалення тактики та стратегії (оцінка 5), і 30% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про значну частину лідерів, які активно займаються вдосконаленням своїх тактичних і стратегічних підходів на основі результатів.

Середній рівень аналізу: 24% респондентів зазначили, що рідко займаються аналізом результатів (оцінка 3). Це може свідчити про помірну увагу до вдосконалення тактики та стратегії, що може бути зумовлене обмеженнями часу або ресурсів.

Низький рівень аналізу: 16% респондентів вказали, що дуже рідко аналізують результати (оцінка 2), а 10% взагалі не займаються цим (оцінка 1). Це

може свідчити про недостатню увагу до вдосконалення тактики та стратегії, що може впливати на ефективність командної роботи та досягнення результатів.

6. Чи часто ви прагнете отримувати зворотний зв'язок від своїх підлеглих для покращення власного стилю керівництва? (рис.3.6).

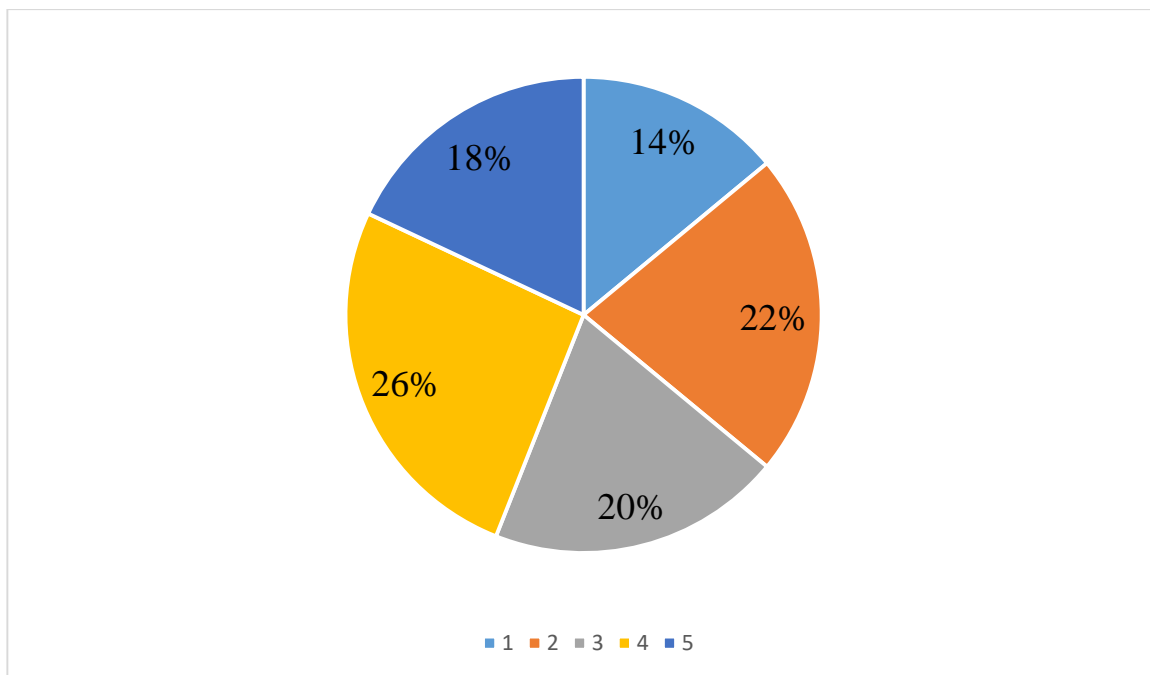


Рис.3.6. Чи часто ви прагнете отримувати зворотний зв'язок від своїх підлеглих для покращення власного стилю керівництва?

Активний пошук зворотного зв'язку: 18% респондентів зазначили, що завжди прагнуть отримувати зворотний зв'язок для покращення власного стилю керівництва (оцінка 5), а 26% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про значну частину лідерів, які активно шукають і використовують зворотний зв'язок для самовдосконалення.

Середній рівень пошуку зворотного зв'язку: 20% респондентів рідко намагаються отримувати зворотний зв'язок (оцінка 3), що може вказувати на помірну увагу до цього процесу. Це може бути зумовлено відсутністю часу або недостатньою мотивацією.

Низький рівень пошуку зворотного зв'язку: 22% респондентів зазначили, що дуже рідко отримують зворотний зв'язок (оцінка 2), а 14% взагалі не займаються цим (оцінка 1). Це може свідчити про недостатню увагу до

покращення власного стилю керівництва через відсутність зворотного зв'язку від підлеглих.

7. Як часто ви виявляєте інтерес до нових трендів і досягнень у сфері спорту для застосування їх у своїй діяльності? (рис.3.7).

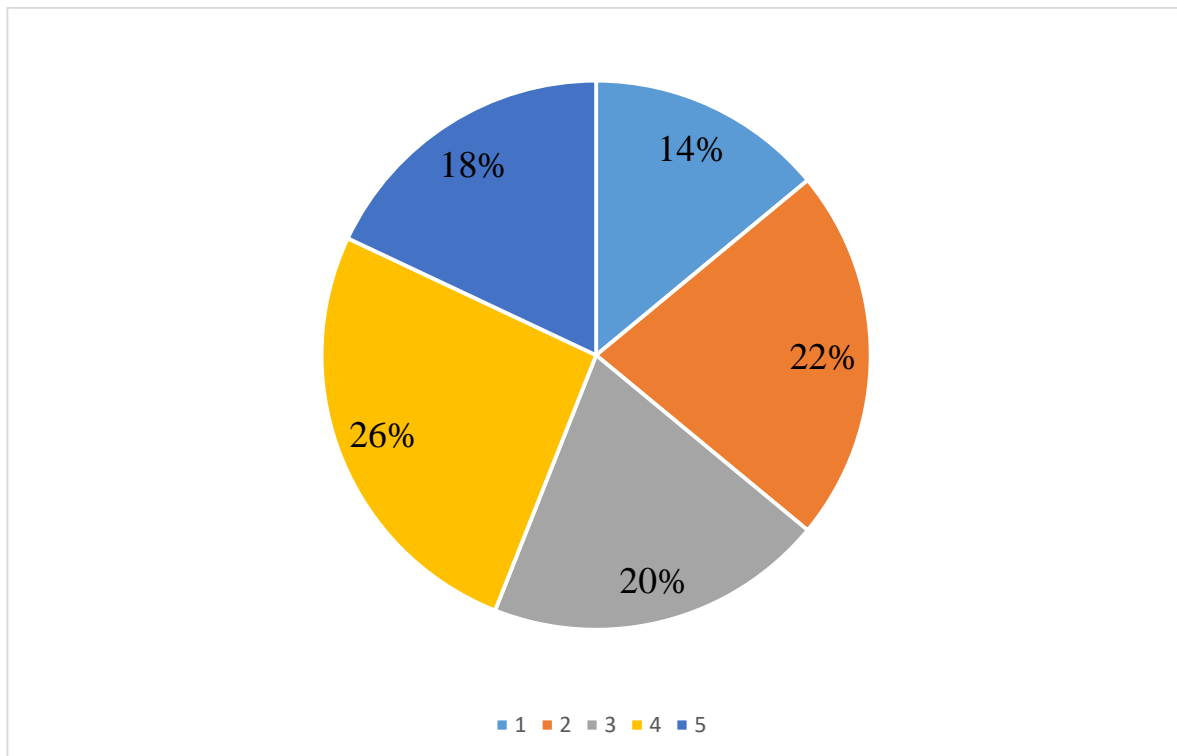


Рис.3.7. Як часто ви виявляєте інтерес до нових трендів і досягнень у сфері спорту для застосування їх у своїй діяльності?

Активний інтерес до нових трендів: 16% респондентів зазначили, що завжди виявляють інтерес до нових трендів і досягнень у спорті (оцінка 5), а 28% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про значну частину лідерів, які активно слідкують за новими досягненнями в спорті і прагнуть інтегрувати їх у свою діяльність.

Середній рівень інтересу: 26% респондентів рідко виявляють інтерес до нових трендів (оцінка 3), що може вказувати на помірний рівень уваги до нових досягнень і технологій. Це може бути зумовлено як обмеженим часом, так і відсутністю достатньої мотивації для інтеграції новинок.

Низький рівень інтересу: 18% респондентів зазначили, що дуже рідко виявляють інтерес до нових трендів (оцінка 2), а 12% взагалі не слідкують за

цими досягненнями (оцінка 1). Це може свідчити про недостатню увагу до інновацій у спортивній сфері, що може обмежувати можливості покращення діяльності та досягнення нових результатів.

8. Якою мірою ви активно шукаєте можливості для самовдосконалення у вашій спортивній кар'єрі? (рис.3.8).

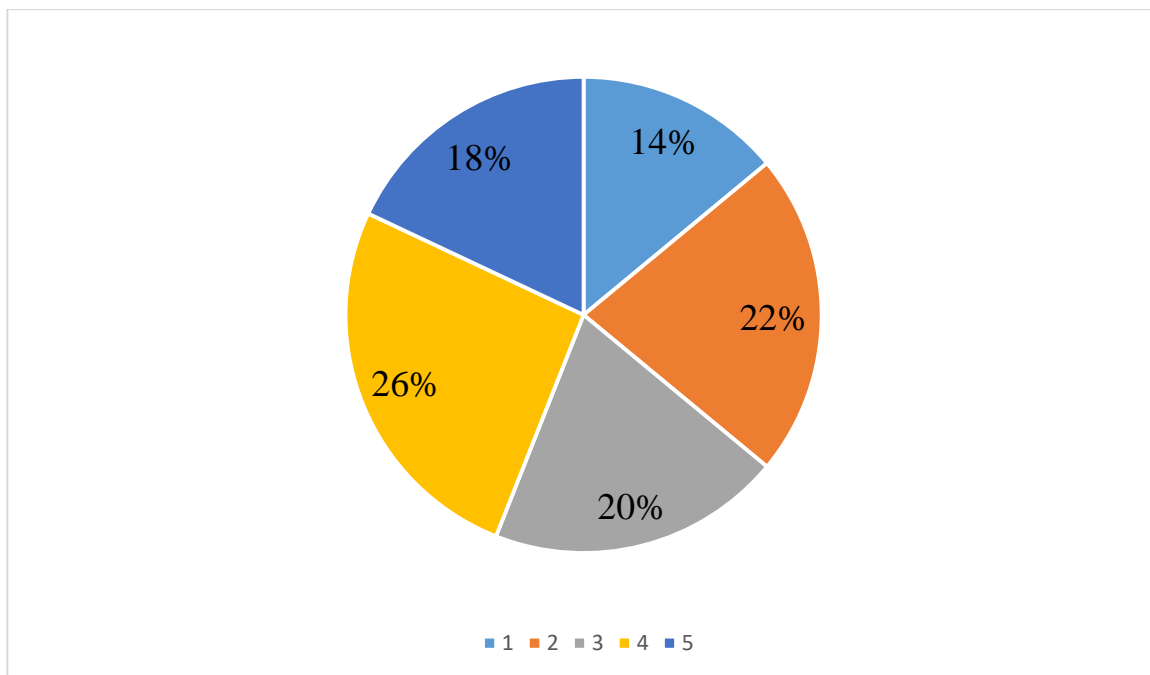


Рис.3.8. Якою мірою ви активно шукаєте можливості для самовдосконалення у вашій спортивній кар'єрі?

Активний пошук можливостей для самовдосконалення: 20% респондентів зазначили, що завжди активно шукають можливості для самовдосконалення у своїй спортивній кар'єрі (оцінка 5), а 30% роблять це часто (оцінка 4). Це вказує на значну частину лідерів, які активно прагнуть до покращення своїх навичок та знань у спортивній сфері.

Середній рівень пошуку можливостей: 24% респондентів рідко шукають можливості для самовдосконалення (оцінка 3), що може свідчити про помірну увагу до цього процесу. Це може бути зумовлено різними факторами, такими як обмеженість часу чи інші пріоритети.

Низький рівень пошуку можливостей: 16% респондентів зазначили, що дуже рідко шукають можливості для самовдосконалення (оцінка 2), а 10% взагалі

не займаються цим (оцінка 1). Це може свідчити про недостатню увагу до особистого розвитку, що може обмежувати досягнення нових висот у спортивній кар'єрі.

9. Чи часто ви ставите перед собою нові цілі для особистісного розвитку як спортивний лідер? (рис.3.9)

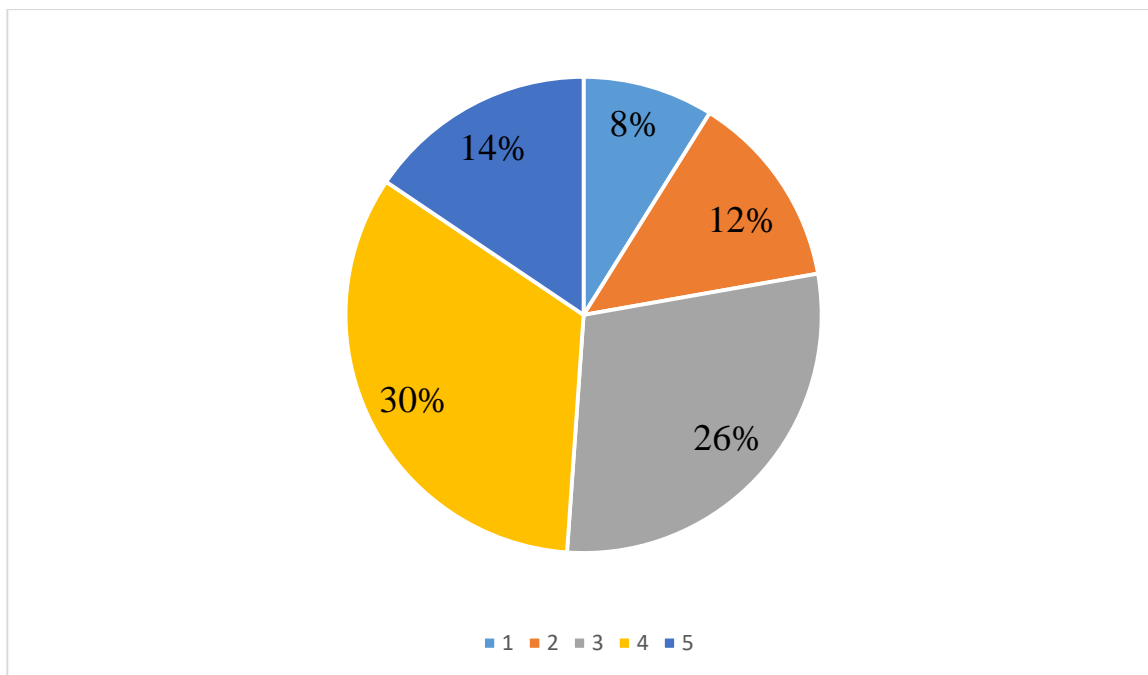


Рис.3.9. Чи часто ви ставите перед собою нові цілі для особистісного розвитку як спортивний лідер?

Часте постановка нових цілей: 24% респондентів регулярно ставлять перед собою нові цілі для особистісного розвитку як спортивний лідер (оцінка 5), а 30% роблять це часто (оцінка 4). Це свідчить про високий рівень мотивації та проактивного підходу до особистого розвитку.

Середній рівень постановки цілей: 26% респондентів рідко ставлять нові цілі для особистісного розвитку (оцінка 3), що може вказувати на певну регулярність у цьому процесі, але не надмірну активність.

Низький рівень постановки цілей: 12% респондентів рідко ставлять нові цілі (оцінка 2), а 8% взагалі не займаються цим (оцінка 1). Це може свідчити про недостатню увагу до особистого розвитку або недостатню мотивацію.

10. Як часто ви активно обговорюєте ідеї та нововведення з командою для покращення спортивних результатів? (рис.3.10).

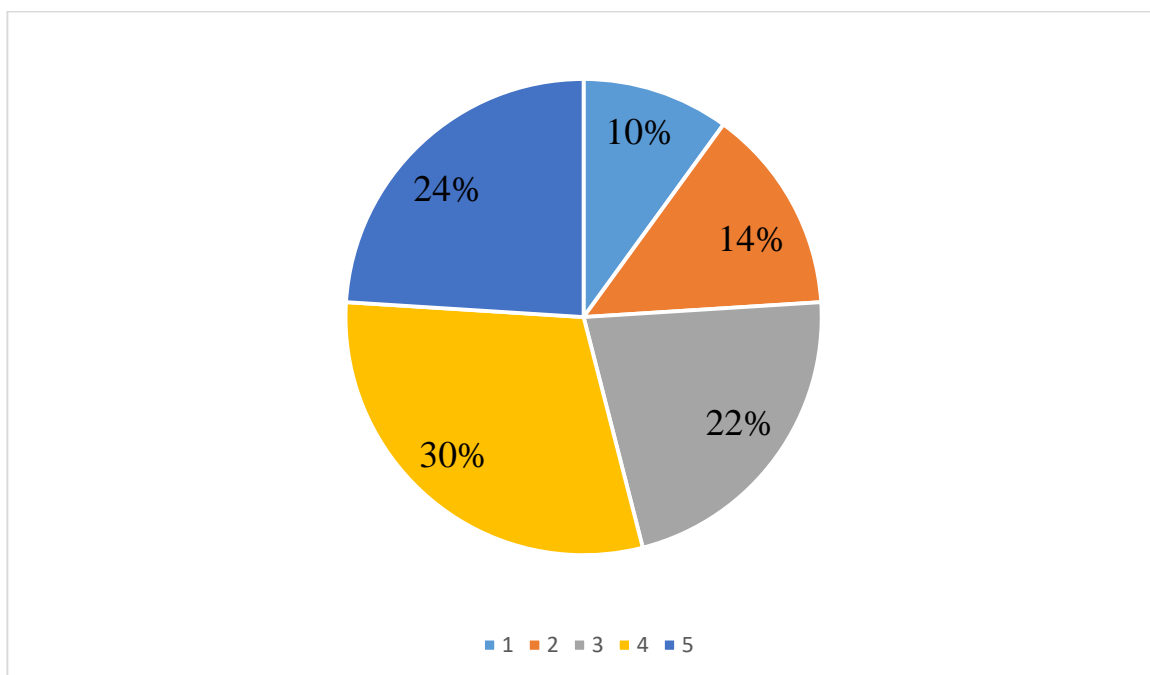


Рис.3.10. Як часто ви активно обговорюєте ідеї та нововведення з командою для покращення спортивних результатів?

Активне обговорення ідей: 24% респондентів часто обговорюють ідеї та нововведення з командою (оцінка 5), а 30% роблять це регулярно (оцінка 4). Це свідчить про високий рівень співпраці та комунікації всередині команди для досягнення спортивних результатів.

Середній рівень обговорення: 22% респондентів рідко обговорюють ідеї та нововведення (оцінка 3), що може свідчити про стандартний рівень участі в таких процесах без надмірної активності.

Низький рівень обговорення: 14% респондентів обговорюють ідеї рідко (оцінка 2), а 10% взагалі не займаються цим (оцінка 1). Це може вказувати на недостатню увагу до ідеї колективної роботи і обміну новими підходами.

Таким чином, більшість респондентів активно впроваджують нові тренувальні методики та підтримують професійний розвиток команди. Вони також регулярно відвідують семінари і тренінги для покращення своїх

лідерських навичок та активно шукають можливості для самовдосконалення. Проте, хоча більшість респондентів прагнуть до нововведень і обговорюють ідеї з командою, їх активність у організації нових спортивних заходів та інтерес до нових трендів є помірною.

З іншого боку, респонденти виявляють середню активність у організації нових спортивних заходів і заохоченні інновацій, а також помірний інтерес до нових трендів у спорті.

У цілому, результати показують, що спортивні лідери мають добру мотивацію і прагнення до вдосконалення, проте існують області, де їхня діяльність може бути ще більш практичною і орієнтованою на інновації та нові можливості.

Отже, результати емпіричного дослідження можемо побачити на рисунках 3.11-3.13.

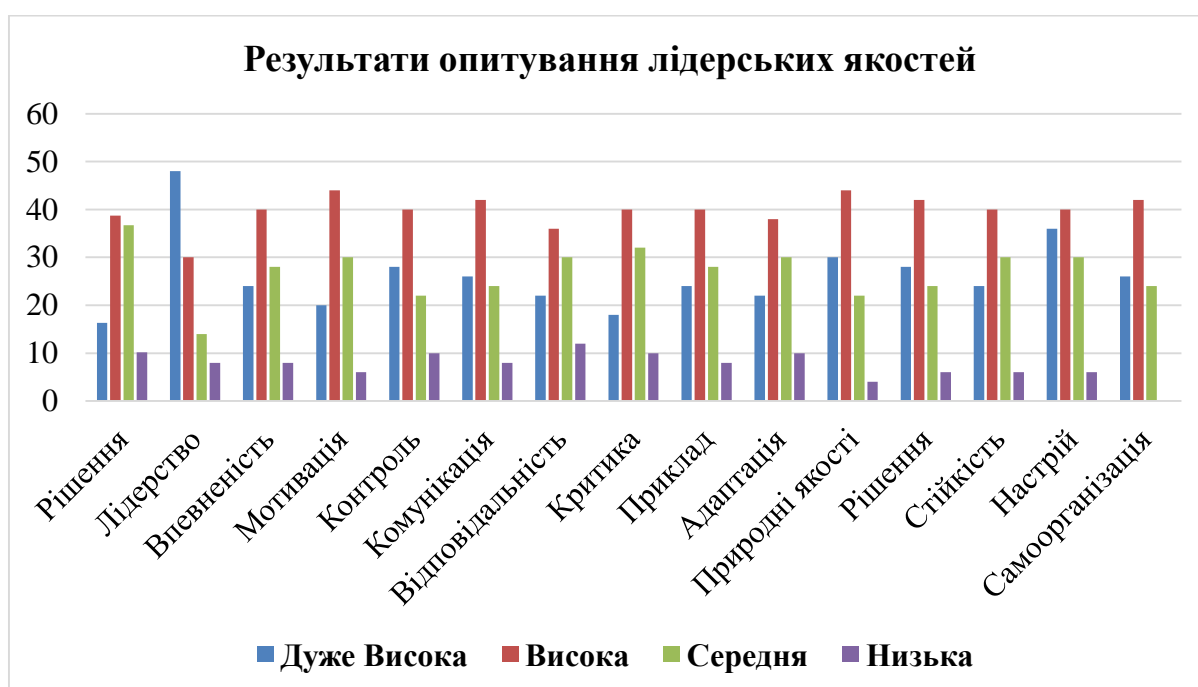


Рис. 3.11. Виявлення психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей

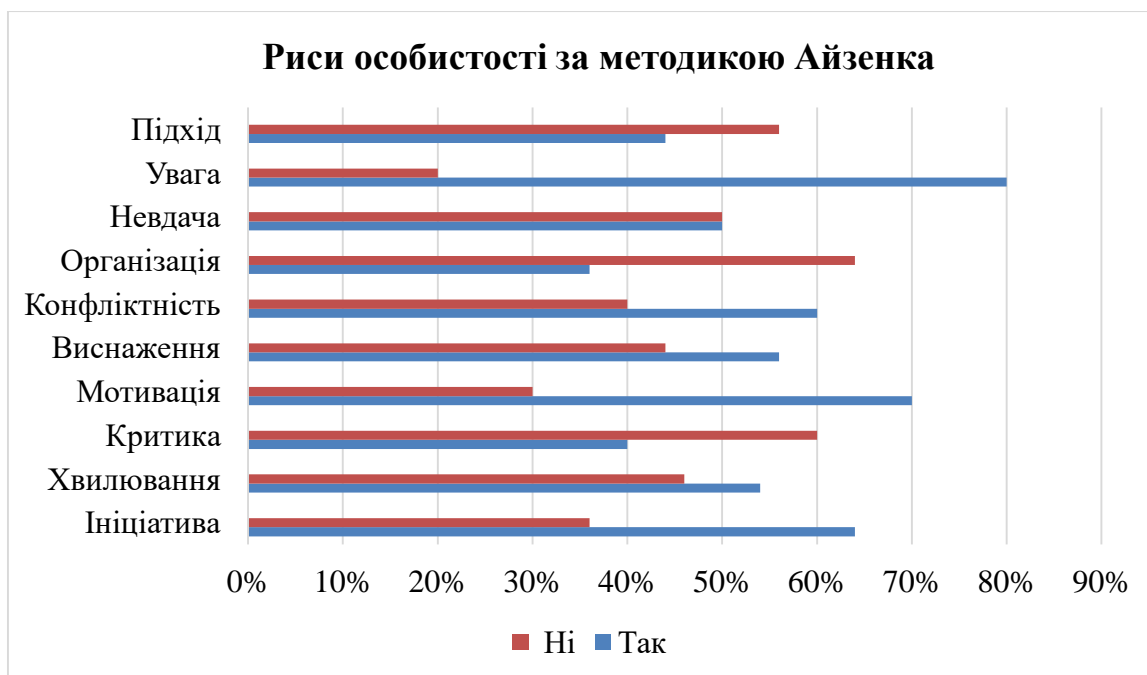


Рис. 3.12. Результати за методикою Айзенка (Eysenck Personality Questionnaire, EPQ)

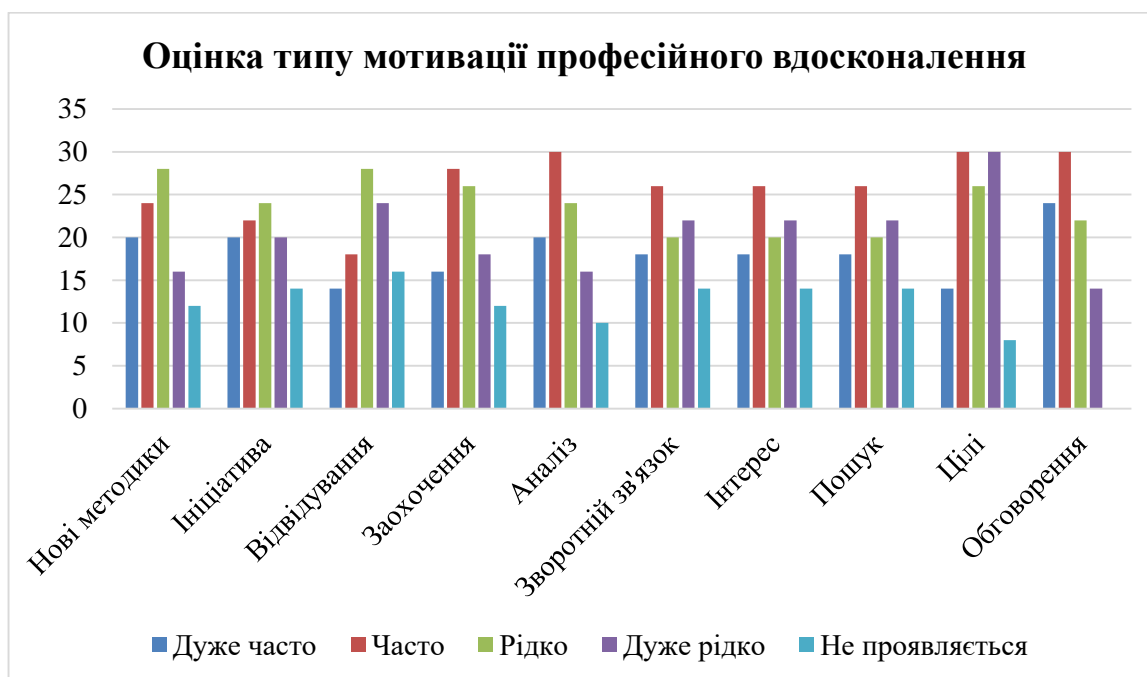


Рис. 3.13. Результати методики «Оцінка типу мотивації професійного вдосконалення»

ВИСНОВКИ

Отже, підведемо підсумки по роботі.

1. Основні концепції лідерства охоплюють різні підходи до розуміння і розвитку лідерських якостей. Концепція рис характеру зосереджується на вроджених якостях лідера, таких як харизма і впевненість. Поведінковий підхід досліджує, як дії лідера, наприклад, авторитарний чи демократичний стиль, впливають на команду. Ситуаційний підхід наголошує на важливості адаптації стилю лідерства до конкретних обставин. Трансформаційне лідерство фокусується на здатності надихати і мотивувати команду до змін, а службове лідерство ставить на перше місце служіння і підтримку інших, допомагаючи їм досягти успіху.

2. Стили лідерства визначають, як лідер взаємодіє з командою і управляє процесами, впливаючи на ефективність і атмосферу в колективі.

Авторитарний стиль передбачає, що лідер приймає рішення самостійно, без врахування думки команди. Цей підхід може бути ефективним у кризових ситуаціях, коли потрібно швидко реагувати, але він часто обмежує ініціативу та мотивацію членів команди.

Демократичний стиль заснований на співпраці та врахуванні думок команди при прийнятті рішень. Такий підхід сприяє залученню співробітників до процесу управління, підвищує їхню відповідальність і мотивацію, хоча він може бути менш ефективним у ситуаціях, що потребують швидких рішень.

Ліберальний стиль, або стиль "невтручання", надає членам команди значну свободу в прийнятті рішень і виконанні завдань. Лідер виступає більше як консультант, а не керівник. Цей стиль добре підходить для досвідчених і самостійних команд, але може призвести до хаосу і зниження продуктивності, якщо команда потребує більше керівництва.

Трансформаційний стиль лідерства полягає в тому, що лідер надихає команду на досягнення високих цілей, сприяє їхньому розвитку і змінам. Такий лідер створює бачення майбутнього і мотивує команду досягати амбітних цілей, що робить цей стиль ефективним у ситуаціях, що вимагають інновацій і змін.

Ситуаційний стиль передбачає, що лідер адаптує свій підхід залежно від конкретних обставин і потреб команди. Лідер може змінювати стиль управління відповідно до рівня зрілості команди, складності завдання або наявних ресурсів. Цей гнучкий підхід дозволяє лідеру бути ефективним у різних умовах.

Кожен із цих стилів має свої переваги та недоліки, і вибір оптимального стилю залежить від конкретної ситуації, характеристик команди і поставлених цілей. Ефективні лідери часто комбінують елементи різних стилів, пристосовуючи їх до потреб своєї команди.

3. Виникнення та формування взаємозв'язків у спортивній діяльності є складним процесом, який включає в себе різноманітні аспекти, що впливають на ефективність командної роботи та індивідуальні досягнення спортсменів.

На початковому етапі взаємозв'язки формуються під впливом спільних цілей та завдань. У спортивній команді всі учасники об'єднані прагненням досягти успіху, що стимулює виникнення первинних зв'язків між ними. Спільна мета створює основу для співпраці та комунікації, яка є ключовою для ефективної командної роботи.

Комунікація відіграє вирішальну роль у розвитку взаємозв'язків. Вона включає обмін інформацією, думками, емоціями та зворотнім зв'язком між членами команди. Відкритий та чесний діалог допомагає уникати непорозумінь, сприяє вирішенню конфліктів та зміцнює командний дух. Взаємна довіра між спортсменами, тренерами та іншими членами команди є фундаментом для побудови здорових і продуктивних відносин.

Лідерство та рольова структура команди також значно впливають на формування взаємозв'язків. Лідер, який здатний надихати та направляти команду, сприяє зміцненню внутрішніх зв'язків і підтримці позитивного клімату. Важливою є також ясність ролей кожного члена команди, що дозволяє уникнути конфліктів і підвищує відповідальність за досягнення командних цілей.

Спільний досвід і випробування у спортивній діяльності, такі як змагання, тренування, перемоги та поразки, є важливими факторами, що сприяють зміцненню взаємозв'язків. Спортсмени, які разом долають труднощі та

досягають успіху, формують міцні зв'язки, засновані на взаємоповазі та підтримці.

Однак, у процесі формування взаємозв'язків можливі також конфлікти, які виникають через різні погляди, амбіції або особистісні відмінності. Важливо, щоб команда та її лідери вміли конструктивно вирішувати такі ситуації, зберігаючи командний дух і позитивний настрій.

4. Соціально-психологічні аспекти лідерства у спорті є важливими чинниками, що впливають на ефективність командної роботи, досягнення результатів і розвиток особистості спортсменів.

Роль соціальної взаємодії у лідерстві є фундаментальною. Лідер у спорті не лише керує командою, але й активно взаємодіє з її членами, сприяючи створенню позитивної соціальної атмосфери. Через взаємодію з іншими, лідер формує соціальні норми та цінності, які впливають на поведінку всіх учасників команди. Ці норми включають такі аспекти, як дисципліна, відповідальність, взаємоповага та підтримка, які є ключовими для досягнення успіху.

Емоційний інтелект лідера є ще одним важливим соціально-психологічним аспектом. Уміння розпізнавати, розуміти та керувати емоціями — своїми та інших — допомагає лідеру підтримувати позитивний настрій у команді, мотивувати її членів та ефективно справлятися з конфліктами. Лідер з високим емоційним інтелектом здатний створювати атмосферу довіри та відкритості, що сприяє згуртованості команди.

Вплив лідера на мотивацію спортсменів є критичним для їхнього успіху. Лідер, який здатний правильно мотивувати свою команду, впливає на її енергію, ентузіазм та бажання досягати високих результатів. Мотивація може бути як внутрішньою, пов'язаною з особистими цілями та амбіціями спортсменів, так і зовнішньою, зумовленою підтримкою та схваленням з боку лідера і команди.

Соціальна підтримка лідера також відіграє важливу роль у спорті. Лідер забезпечує не лише тактичну та стратегічну підтримку, але й емоційну, допомагаючи спортсменам долати труднощі та невдачі. Відчуття, що лідер та

команда завжди поруч, зміцнює психологічну стійкість спортсменів, підвищує їхню впевненість у своїх силах і готовність до нових викликів.

Вплив лідера на згуртованість команди є ще одним ключовим аспектом. Лідер, який здатний об'єднати команду навколо спільної мети, сприяє формуванню сильних міжособистісних зв'язків, що підвищує ефективність колективної діяльності. Згуртованість команди не лише сприяє досягненню спортивних результатів, але й створює атмосферу підтримки та співпраці, що є необхідним для тривалого успіху.

5. Диференціація лідерських ролей у спорті відображає розмаїття підходів та функцій, які лідери виконують у команді. Це явище підкреслює, що лідерство в спорті не є монолітним, і що різні ролі можуть бути взяті на себе різними членами команди залежно від їхніх здібностей, ситуації та потреб команди.

Формальний лідер — це особа, яка офіційно призначена або обрана на роль капітана команди чи тренера. Формальний лідер зазвичай відповідає за стратегічне планування, прийняття ключових рішень і представлення команди на офіційному рівні. Його роль включає координацію дій команди, підтримку дисципліни та встановлення стандартів поведінки. Формальний лідер має авторитет і відповідальність за загальний напрямок діяльності команди.

Неофіційний лідер виникає природним шляхом і здобуває вплив через свій авторитет, досвід або харизму. Ця особа може не мати формальних повноважень, але її думка і поведінка мають значний вплив на команду. Неофіційні лідери часто допомагають зберігати згуртованість у колективі, підтримують моральний дух та мотивують інших учасників. Вони можуть взяти на себе роль наставника або модератора у вирішенні внутрішніх конфліктів.

Лідери за напрямком відповідають за конкретні аспекти діяльності команди. Наприклад, лідер оборони у футбольній команді може керувати діями захисників і воротаря, тоді як лідер атаки зосереджується на організації атаки. Така диференціація дозволяє розподілити відповідальність і забезпечити більш ефективне управління різними аспектами командної гри. Ці лідери

спеціалізуються на певних функціях, але їхній вплив на команду не обмежується тільки цими завданнями.

Соціальний лідер відповідає за підтримку позитивної атмосфери та комунікації в команді. Ця особа допомагає вирішувати міжособистісні конфлікти, сприяє взаєморозумінню і створює умови для відкритого обміну думками. Соціальний лідер відіграє важливу роль у забезпеченні згуртованості команди, особливо в складні моменти, коли моральний дух може падати.

Ситуативний лідер виникає в специфічних обставинах, коли потрібні певні навички або прийняття рішень. Наприклад, під час критичних моментів гри або у відповідальні моменти змагань, хтось із членів команди може взяти на себе роль лідера, навіть якщо в інших ситуаціях він або вона не виявляє лідерських якостей. Такий підхід дозволяє команді гнучко реагувати на зміну умов і ефективно використовувати ресурси.

Диференціація лідерських ролей дозволяє команді максимально використовувати потенціал кожного члена, розподіляючи відповідальність і посилюючи колективний результат. Це також сприяє розвитку різних лідерських якостей у спортсменів, що підвищує загальний рівень компетенції команди і її готовність до вирішення складних завдань.

6. Лідерство відіграє ключову роль як у командних, так і в індивідуальних видах спорту, але його значення і прояви можуть відрізнитися залежно від характеру спортивної діяльності.

У командних видах спорту лідерство має вирішальне значення для згуртованості, координації та ефективної взаємодії всіх членів команди. Лідер у команді виконує роль координатора, який спрямовує зусилля кожного гравця на досягнення спільної мети. Він допомагає встановлювати стратегію, приймати тактичні рішення під час гри, а також підтримує моральний дух команди. Лідер також виконує функцію зв'язкового між гравцями і тренером, допомагаючи в комунікації та забезпеченні ясності завдань.

У командних видах спорту лідерство має також значення для формування командного духу. Лідер надихає інших, мотивує їх на досягнення найкращих

результатів і підтримує позитивну атмосферу, навіть у складні моменти. Це особливо важливо під час кризових ситуацій, коли команді потрібно об'єднати зусилля для подолання труднощів. Вплив лідера на згуртованість команди сприяє кращій співпраці, підвищує ефективність колективної діяльності і, зрештою, призводить до успішних результатів.

В індивідуальних видах спорту лідерство також має значення, хоча воно проявляється в іншій формі. Тут лідерство часто стосується самоконтролю, самоорганізації і особистої мотивації спортсмена. Спортсмен в індивідуальному виді спорту фактично є лідером для самого себе, оскільки він несе повну відповідальність за свої результати. Лідерство в цьому контексті вимагає високого рівня самодисципліни, здатності ставити цілі і наполегливо їх досягати, незважаючи на труднощі.

Крім того, лідерство в індивідуальних видах спорту може проявлятися в здатності спортсмена надихати інших своєю працездатністю, характером та результатами. Спортсмени, які досягають високих досягнень, часто стають прикладом для наслідування, мотивуючи інших на аналогічні успіхи. Лідерство в такому випадку виходить за межі власних досягнень і стає джерелом натхнення для оточуючих.

7. На основі аналізу відповідей на 15 запитань, можна зробити висновок, що більшість спортсменів демонструють високий рівень розвитку психологічних чинників, важливих для лідерства. Значна частина респондентів відзначає високу здатність до прийняття рішень у стресових ситуаціях, впевненість у своїх лідерських якостях, та високий рівень самоорганізації. Вони також визнають важливість підтримання позитивного настрою в команді і здатність мотивувати інших.

8. На основі опитування за методикою Айзенка зазначимо наступне:

Респонденти, схильні до екстраверсії, активно беруть ініціативу, мотивують команду та вирішують конфлікти, що вказує на їхню соціальну активність і комунікабельність. Інтроверти, навпаки, менш схильні до таких

активностей, що може вказувати на їхню схильність до менш активної участі в командних процесах.

Більшість респондентів демонструють високу емоційну стабільність, що позитивно впливає на їхню здатність управляти стресом і приймати поразки. Нейротизм частіше спостерігається у респондентів, які схильні до емоційного виснаження та тривожності, що може впливати на ефективність їхнього керівництва. Відповідно до отриманих результатів, респонденти з високим рівнем психотизму часто виявляють жорсткість у критиці та впертість у своїх підходах, що може свідчити про домінуючі або агресивні риси. Низький рівень психотизму пов'язаний із більш збалансованим підходом до керівництва та співпраці. Респонденти, які активно ставлять нові цілі, обговорюють ідеї з командою та впроваджують нові тренувальні методики, демонструють високий рівень мотивації до професійного розвитку. Це свідчить про їхню орієнтацію на постійне вдосконалення і бажання підвищити результати команди.

Більшість лідерів активно обговорюють ідеї та нововведення, що позитивно впливає на покращення спортивних результатів. Проте деякі респонденти рідше займаються цим, що може бути індикатором недостатньої уваги до інновацій і спільних ініціатив.

9. Використовуючи методику «Оцінка типу мотивації професійного вдосконалення» зазначимо наступне: Більшість респондентів активно впроваджують нові тренувальні методики та підтримують професійний розвиток команди. Вони також регулярно відвідують семінари і тренінги для покращення своїх лідерських навичок і активно шукають можливості для самовдосконалення. Проте, хоча більшість респондентів активно займаються нововведеннями і обговорюють ідеї з командою, їх активність у організації нових спортивних заходів і інтерес до нових трендів є помірними. Це свідчить про високий рівень мотивації і бажання до вдосконалення, але також підкреслює необхідність подальшого розвитку в цих областях.

Респонденти виявляють середню активність у організації нових спортивних заходів і заохоченні інновацій, а також помірний інтерес до нових

трендів у спорті. Це може свідчити про потребу в додатковому розвитку у цих сферах, щоб повністю реалізувати потенціал команди та адаптуватися до сучасних спортивних тенденцій.

Загалом, результати показують, що спортивні лідери мають хорошу мотивацію і прагнення до вдосконалення. Проте існують області, де їхня діяльність може бути більш проактивною, зокрема в організації заходів, впровадженні інновацій та адаптації до нових можливостей.

Проте, є певні аспекти, які потребують вдосконалення. Деякі спортсмени мають труднощі з прийняттям критики, не завжди впевнені у своїх природних лідерських якостях і потребують підвищення здатності до адаптації у нових умовах. Загалом, результати свідчать про необхідність подальшого розвитку цих якостей для покращення лідерських навичок та ефективності командної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю.В. Психологічні аспекти лідерства. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: матер. наук. конф.* (с. 152–154). 21-22 вересня, 2017, Харків: НТУ «ХП».
2. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості». *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. Запоріжжя*, 2010. Вип. 11 (64). С. 44–51.
3. Белецька А. А. Психологічні особливості мотиваційної спрямованості спортсменів командних та індивідуальних видів спорту. *The scientific heritage*. 2020. No 54. С. 59–63.
4. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. Пер. з нім. О. Погорілий. Київ: Основи, 1998. С. 173–191.
5. Волківська Д. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі : дисертація канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2016. 455 с.
6. Джамгаров Т.Т. Лідерство у спорті. Т.Т. Джамгаров, В.І. Румянцева. Київ: Фізкультура і спорт, 2015. 80 с.
7. Іванова Н. Г., Паливода О. О., Андрусин Ю. І. Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій: навч. посіб. Київ: НА СБУ, 2022. 120 с.
8. Калашнікова С. А. Сутність лідерства, як вищого еволюційного рівня управління. *Наука і освіта*. №4–5. 2010. С.101–104.
9. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: Навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.
10. Касіянчук В. Стилi лідерства в органах публічного управління. *Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі (частина 2): мат. доп. V Ювіл. наук.-практ. конф. студ. та молодих вчен. з міжн. участю [м. Тернопіль, 12 лист. 2020 р.]*. Редкол.: О. Ф.

- Овсянюк-Бердадіна, Ю. А. Богач, О. І. Заклекта [та ін.]; відп. за вип. В. М. Островерхов. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. С. 89-92.
11. Кононець М. Психологічні аспекти формування лідерської культури керівника у контексті рефлексивної моделі управління. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2019. С. 181-191.
 12. Коркішко О. Г. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. *Bulletin National University of Water and Environmental Engineering*. 2020. С. 85-95.
 13. Коркішко Олена, Єлізавета Завалій. Проблема лідерства у психолого-педагогічній науці: суть, класифікація та функції. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2022. №22. С. 7-17.
 14. Лавський В. Ю. Види взаємозв'язків у спортивній команді. Види взаємозв'язків у спортивній команді. *Науково-теоретична конференція викладачів, аспірантів, співробітників та студентів кафедри фізичного виховання і спорту : тези доповідей, м. Суми, 25 квітня 2013 р.* Відп. за вип. А.Є. Шепелев. Суми: СумДУ, 2013.
 15. Лазор К. П. Роль імпліцитної теорії лідерства для побудови іміджу політичного лідера. *Науковий журнал «Психологія та соціальна робота»*. Вип. 2 (52). Одеса: «Астропринт», 2020. С. 95-109.
 16. Ляшенко В. М., Корж Є. М., Подлесная Н. М., Розпутній О. П. Визначення психологічного клімату та його складових у спортивній команді з волейболу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)*. Київ: Видавництво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. Вип. 4(124). С. 51–54.
 17. Мала Н. Т. Класифікація стилів керівництва. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка»*. 2006. № 567. С. 87-91.
 18. Маркіна І. А. Лідерство як феномен сучасного менеджменту. І. А. Маркіна, В. Л. Вороніна, І. А. Дмитренко. *Економічний простір*. 2020. № 159. С. 88-91.

19. Менеджмент і маркетинг у фізичній культурі і спорті : навч. посіб. Світлана Криштанович, Володимир Холявка. Львів : ЛДУФК, 2018. 176 с.
20. Нежинська О. Лідерство та керівництво: психологічний дискурс: монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 264 с.
21. Нестуля С., Нестуля О., Кононец Н. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.
22. Олійник Н. А., Войтенко С. М., Олійник Н. А., Войтенко С. М. Психологічні особливості спортивної діяльності: монографія. Вінниця: ВНАУ, 2020. 240 с.
23. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навч. посібник. Київ: Академвидав, 2005. 448 с.
24. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 2: Соціальна психологія груп. *Прикладна соціальна психологія*. Київ: Либідь, 2006. 560 с.
25. Пірен М. Лідерство : сутність та реалізація в українському суспільстві: навч. посібник. Київ : Університет «Україна», 2012. 232 с.
26. Полисаєв О. Лідерство в контексті суспільних трансформацій: соціально-філософський аналіз: дисертація канд. філос. наук : 09.00.03. Переяслав-Хмельницький, 2018. 201 с.
27. Пономарьов О. С. Професійна відповідальність у спортивній педагогіці: навч. посіб. О. С. Пономарьов, Л. В. Зінченко. Харків: НТУ «ХП». Видавець О. А. Мірошніченко, 2019. 200 с.
28. Прищак М. Д., Мацко Л. А. Психологія. Вінниця: ВНТУ, 2013. 98 с.
29. Пузирьова О. В. Стили керівництва та якості керівника як головні складові ефективного менеджменту соціальної служби в умовах воєнного стану. *SOCIOPROSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. № 12. С. 63–73.
30. Рибалко П. Ф., Самохвалова І. Ю., Мелюшкіна В. В. Рівень групової згуртованості спортивно – ігрових студентських команд аграрного університету. *Вісник Чернігівського національного педагогічного*

- університету ім. Т. Г. Шевченка. Чернігів: ЧНПУ, 2017. Вип. 142. С. 159 – 163.
31. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
 32. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 192 с.
 33. Соловйов, А. І., І. Г. Глухов. Особливості діяльності менеджера у сфері фізичної культури та спорту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2023. №8, С. 53-58.
 34. Сторожев Р. Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Держави і регіони. Серія: державне управління*. 2017. № 3. С. 21–25.
 35. Татенко В. О. Лідер XXI. Київ: Корпорація, 2004. 198 с.
 36. Теорія і практика формування лідера: навч. посіб. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В. Харків: НТУ «Харківський політехнічний інститут», 2017. 100 с.
 37. Феррацці К. Неформальне лідерство. Як надихати команду та досягати результатів. Пер. з англ. Я.А. Лебеденко. Харків: КСД, 2022. 224 с.
 38. Яблонский С.А. Психология лидерства. Киев: Высшая шк., 2003. 384 с.
 39. Ягоднікова В., Гриньова М. Роль неформальної освіти у вихованні лідерських якостей підлітків. *Інноватика у вихованні*. 2021. Випуск 13. Том 2. С. 73–81.
 40. Якушко Н. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління*. 2016. № 4. С. 130–135.
 41. Andriukaitiene, Regina, Janulionis, Ernestas and Voronkova, Valentyna. The concept of corporate social responsibility and its implementation in the activity of organizations. *Humanities Bulletin of Zaporizhzhе State Engineering Academy*, 2019. №76, p. 184-196.
 42. Bertollo M., Filho E., Terry P.C. Advancements in Mental Skills Training: International Perspectives on Key Issues in Sport and Exercise Psychology. London: Routledge; 2021.

43. Brown D.J., Fletcher D. Effects of psychological and psychosocial interventions on sport performance: A meta-analysis. *Sport Med.* 2016 May 30;47(1): pp. 77–99
44. Bühlmayer L., Birrer D., Röthlin P., Faude O., Donath L. Effects of mindfulness practice on performance-relevant parameters and performance outcomes in sports: A meta-analytical review. *Sport Med.* 2017 Jun 29;47(11): pp. 2309–2321.
45. Carron A.V., Colman M.M., Wheeler J., Stevens D. Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *J Sport Exer Psychol.* 2002 Jun;24(2): pp. 168–88.
46. Castaño N., Watts T., Tekleab A.G. A reexamination of the cohesion–performance relationship meta-analyses: A comprehensive approach. *Group Dyn Theory Res Pract.* 2013 Dec;17(4): pp. 207–31.
47. Chamorro-Premuzic T. Why do so many incompetent men become leaders? (And how to it). Boston : *Harvard business review press*, 2019. 208 p.
48. Chatzisarantis N.L., Stoica A. A primer on the understanding of meta-analysis. *Psychol Sport Exer.* 2009 Sep; 10(5): pp. 498–501.
49. Chroni S., Abrahamsen F. History of Sport, Exercise, and Performance Psychology in Europe. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology.* Oxford: Oxford University Press; 2017 Dec 19.
50. Craft L.L., Magyar T.M., Becker B.J., Feltz D.L. The relationship between the competitive state anxiety inventory-2 and sport performance: A meta-analysis. *J Sport Exer Psychol.* 2003 Mar;25(1): pp. 44–65.
51. DeRue D. S., Nahrgang J. D., Wellman N., & Humphrey S. E. Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology.* 2011, №64, p. 7-52.
52. Filho E., Dobersek U., Gershgoren L., Becker B., Tenenbaum G. The cohesion–performance relationship in sport: A 10-year retrospective meta-analysis. *Sport Sci Health.* 2014 Jun 20;10(3): pp. 165–77.
53. Hagger M.S. Meta-analysis in sport and exercise research: Review, recent developments, and recommendations. *Euro J Sport Sci.* 2006 Jun;6(2): pp. 103–15.

54. Hannah S.T. et al. The psychological and neurological bases of leader self-complexity and effects on adaptive decision-making. *Journal of Applied Psychology*. 2013, №98(3), p. 393.
55. Hanrahan S.J., Andersen M.B., editors. *Routledge Handbook of Applied Sport Psychology*. London: Routledge; 2010.
56. Harwood C.G., Keegan R.J., Smith J.M., Raine A.S. A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity. *Psychol Sport Exer*. 2015 May;18: pp. 9–25.
57. Hatzigeorgiadis A., Zourbanos N., Galanis E., Theodorakis Y. Self-talk and sports performance. *Perspect Psychol Sci*. 2011 Jul;6(4): pp. 348–356.
58. Hill A.P., Mallinson-Howard S.H., Jowett G.E. Multidimensional perfectionism in sport: A meta-analytical review. *Sport Exer Perform Psychol*. 2018 Aug;7(3): pp. 235–70.
59. Kopp A., Jekauc D. The influence of emotional intelligence on performance in competitive sports: A meta-analytical investigation. *Sport*. 2018 Dec 13;6(4): 175 p.
60. Lebeau J-C., Liu S., Sáenz-Moncaleano C., Sanduvete-Chaves S., Chacón-Moscoso S., Becker B.J., et al. Quiet eye and performance in sport: A meta-analysis. *J Sport Exer Psychol*. 2016 Oct;38(5): pp. 441–457.
61. Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
62. Lochbaum M. Understanding the meaningfulness and potential impact of sports psychology on performance. In: Milanović D, Sporiš G, Šalaj S, Škegro D, editors, *Proceedings book of 8th International Scientific Conference on Kinesiology, Opatija*. Zagreb, Croatia: University of Zagreb, Faculty of Kinesiology; 2017. pp. 486–489.
63. Lochbaum M., Zanatta T., Kirschling D., May E. The Profile of Moods States and athletic performance: A meta-analysis of published studies. *Euro J Invest Health Psychol Edu*. 2021 Jan 13;11(1):50–70. pmid:34542449.

64. Page M.J., McKenzie J.E., Bossuyt P. M., Boutron I., Hoffmann T.C., Mulrow C.D. et al. The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021; 372: n71. pmid:33782057.
65. Richard D. Arvey et al., «The determinants of leadership role occupancy: genetic and personality factors», *Leadership quarterly*. 2006, №17(1), p. 1-20.
66. Schinke R.J., McGannon K.R., Smith B., editors. *Routledge International Handbook of Sport Psychology*. London: Routledge; 2016.
67. Soren Cahan, Nora Cohen, «Age versus schooling effects on intelligence development», *Child development*. 1989, №60(5), p. 1239-1249.
68. Stogdill R. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press, 1974. 424 p.
69. Terry P.C. *Applied Sport Psychology*. IAAP Handbook of Applied Psychol. *Wiley-Blackwell*; 2011 Apr 20; pp. 386–410.
70. Terry P.C., Karageorghis C.I., Curran M.L., Martin O.V., Parsons-Smith R.L. Effects of music in exercise and sport: A meta-analytic review. *Psychol Bull*. 2020 Feb;146(2): pp. 91–117.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА

Шановний(а) учасник(ця),

Дякуємо за згоду взяти участь у нашому дослідженні, яке присвячене вивченню психологічних чинників, що впливають на розвиток лідерських якостей у спортсменів. Метою цього дослідження є глибше розуміння того, які психологічні аспекти найбільше сприяють формуванню лідерських навичок у спортивному середовищі.

Ваші відповіді допоможуть нам виявити важливі закономірності та розробити ефективні рекомендації для тренерів та спортсменів. Анкета складається з 15 запитань і займе у вас не більше 10 хвилин. Всі ваші відповіді будуть анонімними та використовуватимуться виключно в наукових цілях.

Будь ласка, відповідайте на запитання чесно та відверто. Ваші відповіді мають велике значення для успіху нашого дослідження.

Дякуємо за вашу участь!

1. Як ви оцінюєте свою здатність приймати рішення в стресових ситуаціях?

- а) Дуже висока
- б) Висока
- с) Середня
- д) Низька

2. Наскільки важливо для вас бути лідером у вашій команді?

- а) Дуже важливо
- б) Важливо
- с) Не дуже важливо
- д) Неважливо

3. Як часто ви відчуваєте впевненість у своїх лідерських якостях?

- а) Завжди
- б) Часто
- с) Іноді
- д) Рідко

4. Як ви оцінюєте свою здатність мотивувати інших?

- a) Дуже висока
- b) Висока
- c) Середня
- d) Низька

5. Наскільки добре ви вмієте контролювати свої емоції під час змагань?

- a) Дуже добре
- b) Добре
- c) Задовільно
- d) Погано

6. Як ви оцінюєте свої комунікаційні навички в команді?

- a) Дуже високі
- b) Високі
- c) Середні
- d) Низькі

7. Чи легко вам приймати відповідальність за командний результат?

- a) Завжди легко
- b) Часто легко
- c) Іноді важко
- d) Завжди важко

8. Як ви ставитеся до критики з боку тренера або товаришів по команді?

- a) Завжди сприймаю позитивно
- b) Зазвичай сприймаю позитивно
- c) Залежить від ситуації
- d) Часто сприймаю негативно

9. Як часто ви намагаєтеся бути прикладом для інших у команді?

- a) Завжди
- b) Часто
- c) Іноді
- d) Рідко

10. Як ви оцінюєте свою здатність до адаптації у нових умовах?

- a) Дуже висока
- b) Висока
- c) Середня
- d) Низька

11. Чи вважаєте ви, що маєте природні лідерські якості?

- a) Так, повністю
- b) Так, частково
- c) Не впевнений(а)
- d) Ні

12. Наскільки ви готові прислухатися до думки інших під час прийняття важливих рішень?

- a) Завжди готовий(а)
- b) Часто готовий(а)
- c) Іноді готовий(а)
- d) Рідко готовий(а)

13. Як ви оцінюєте свою стійкість до невдач?

- a) Дуже висока
- b) Висока
- c) Середня
- d) Низька

14. Наскільки для вас важливо підтримувати позитивний настрій у команді?

- a) Дуже важливо
- b) Важливо
- c) Не дуже важливо
- d) Неважливо

15. Як ви оцінюєте свій рівень самоорганізації?

- a) Дуже високий
- b) Високий
- c) Середній
- d) Низький

Питання та шкали (за методикою Айзенка)

1. **Чи подобається вам брати на себе ініціативу в команді під час змагань?**
 - Шкала екстраверсія/інтроверсія
 - Відповіді:
 - Так (Екстраверсія)
 - Ні (Інтроверсія)
2. **Чи часто ви хвилюєтесь перед важливими змаганнями?**
 - Шкала нейротизм/емоційна стабільність
 - Відповіді:
 - Так (Нейротизм)
 - Ні (Емоційна стабільність)
3. **Чи схильні ви до жорсткої критики товаришів по команді у разі їхніх помилок?**
 - Шкала психотизм
 - Відповіді:
 - Так (Психотизм)
 - Ні (Низький рівень психотизму)
4. **Чи легко вам мотивувати свою команду під час гри?**
 - Шкала екстраверсія/інтроверсія
 - Відповіді:
 - Так (Екстраверсія)
 - Ні (Інтроверсія)
5. **Чи часто ви відчуваєте емоційне виснаження після тренувань?**
 - Шкала нейротизм/емоційна стабільність
 - Відповіді:
 - Так (Нейротизм)
 - Ні (Емоційна стабільність)
6. **Чи любите ви вирішувати конфлікти у своїй команді?**
 - Шкала екстраверсія/інтроверсія
 - Відповіді:
 - Так (Екстраверсія)
 - Ні (Інтроверсія)
7. **Чи часто ви вважаєте, що ви єдиний, хто може правильно організувати команду?**
 - Шкала психотизм
 - Відповіді:
 - Так (Психотизм)
 - Ні (Низький рівень психотизму)
8. **Чи легко ви приймаєте поразки та невдачі команди?**
 - Шкала нейротизм/емоційна стабільність

- Відповіді:
 - Так (Емоційна стабільність)
 - Ні (Нейротизм)
- 9. **Чи часто ви прагнете бути в центрі уваги під час тренувань або змагань?**
 - Шкала екстраверсія/інтроверсія
 - Відповіді:
 - Так (Екстраверсія)
 - Ні (Інтроверсія)
- 10. **Чи вважаєте ви, що ваш підхід до тренувань завжди найкращий?**
 - Шкала психотизм
 - Відповіді:
 - Так (Психотизм)
 - Ні (Низький рівень психотизму)

Аналіз:

- **Екстраверсія/Інтроверсія:** Питання 1, 4, 6, 9.
- **Нейротизм/Емоційна стабільність:** Питання 2, 5, 8.
- **Психотизм:** Питання 3, 7, 10.

Анкета

1. **Чи часто ви прагнете впроваджувати нові тренувальні методики для покращення результатів команди?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
2. **Як часто ви виявляєте ініціативу в організації нових спортивних заходів чи турнірів?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
3. **Чи часто ви відвідуєте семінари, тренінги або курси для підвищення своїх лідерських навичок?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
4. **Якою мірою ви заохочуєте та підтримуєте професійний розвиток членів команди?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
5. **Як часто ви аналізуєте результати змагань та тренувань для вдосконалення тактики та стратегії?**
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

6. Чи часто ви прагнете отримувати зворотний зв'язок від своїх підлеглих для покращення власного стилю керівництва?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
7. Як часто ви виявляєте інтерес до нових трендов і досягнень у сфері спорту для застосування їх у своїй діяльності?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
8. Якою мірою ви активно шукаєте можливості для самовдосконалення у вашій спортивній кар'єрі?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
9. Чи часто ви ставите перед собою нові цілі для особистісного розвитку як спортивний лідер?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
10. Як часто ви активно обговорюєте ідеї та нововведення з командою для покращення спортивних результатів?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5